glas gospodarstva
posebna izdaja ob 55. podelitvi Nagrad GZS, marec 2023

55

PODELITEV NAGRAD GOSPODARSKE ZBORNICE SLOVENIJE ZA IZJEMNE GOSPODARSKE IN PODJETNIŠKE DOSEŽKE


skbbanka
otp group
SKB bančnik
Podpiramo poslovne podvige
Podjetnica - arhitektka
S pomočjo strokovnih skrbnikov predstavljamo oporo viziji in odločitvam podjetnikov in podjetij.
www.skb.si
SKB d.d., Ajdovščina 4, 1000 Ljubljana

TOSHIBA

HIGHER quality in LIFE



SHRM
SUPER HEAT RECOVERY MULTI
A D V A N C E

Najnovejša serija naprav **SHRM Advance** predstavlja vrhunsko rešitev za hlajenje in ogrevanje prostorov ter ogrevanje sanitarne vode v vseh poslovnih objektih.

Učinkovito, prilagodljivo, 100 % TOSHIBA.

energo plus®

Zastopstva, prodaja in servis za klimatizacijo

www.energoplus.si

"Skrbimo za vaše udobje že več kot 30 let!"

glas gospodarstva
posebna izdaja ob 55. podelitvi Nagrad GZS, marec 2023

Nagrada Gospodarske zbornice Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije

Uvodnik
Odličnost je pot, ne cilj 9
Pred obličjem nagrad 11

Nagrada GZS

Certifikat odličnosti
Excellent SME Slovenia: certifikat odličnosti podjetja 14

Izbor nagrajencev
V družbi odličnih 19

Letošnji nagrajenci
Ivan Cajzek: »Vsak projekt nosi svoj čar, zgodbo, spomine« 27
Radko Luzar: »Dober vodja mora v prvi vrsti imeti osnovne človeške vrline in vrednote« 33
Primož Mlačnik: »Naši predniki so bili pravi mojstri uporabe naravnih materialov« 39
Igor Zorko: »Digitalizacija je lahko strup ali pa podlaga za lepo prihodnost« 45
dr. Andrej Lešnjak: »Gospodarska družba obstaja, dokler se razvija. Ko obstane, se neizbežno bliža konec.« 51



CELOVIT RAZVOJ IZDELKOV NA ENEM MESTU NAROČNIKOM PRIHRANI ČAS IN DENAR

TECOS Razvojni center orodjarstva Slovenije v sklopu inženirskih storitev že več kot 25 let sodeluje z različnimi slovenskimi in tujimi podjetji in jim nudi celovito ponudbo storitev pri razvoj izdelka. V preteklih letih so sodelovali z mnogimi inovativnimi podjetji, eden zadnjih projektov je bilo sodelovanje pri razvoju Tilcare naprave za čiščenje ušesnega masla.
TECOS je, denimo, v sklopu inženirskih storitev za podjetje TILCO TRADING PTE razvil lovilno posodo, dolivni sistem za vodo in šobe za brizganje vode v uho. Vsi sestavni elementi so se morali prilagajati obliki obstoječe črpalke. V procesu razvoja so v TECOS-u z optičnim skenerjem poskenirali obliko črpalke, s procesom vzvratnega inženirstva nato pripravili CAD model oblike, ki je služil kot osnova za nadaljnjo konstrukcijo lovilne posode. Ustreznost in funkcionalnost izdelka so sproti preverjali s prototipi, ki so jih izdelali s 3D-tiskalnikom, ob zaključku projekta so bile izvedene še simulacije brizganja plastike. Na podlagi rezultatov so pripravili zahteve za izdelavo orodij, ki so orodjarjem služile kot smernice pri izdelavi orodij. Pripravili so tudi tehnično dokumentacijo kosov.
Znanje in izkušnje TECOS-ovih strokovnjakov ter sodelovanje v številnih razvojnih projektih za industrijo TECOS-ovim inženirskim storitvam dajejo dodatno kredibilnost in jih v širši evropski prostor umeščajo kot zanesljivega partnerja za varen in uspešen razvoj idej in optimirano proizvodnjo brez odvečnih težav!



V družbi odličnih

Čestitke
Ambasadorji Nagrad GZS čestitajo letošnjim nagrajencem 62

Temelji odličnosti
Odličnost je način življenja 68

Družbeno odgovorno delovanje
»Prisiljeni bomo meriti tudi družbene in okoljske vplive« 74

Odnos med podjetništvom in znanostjo
S sodelovanjem do novih znanj in rešitev 80

Skrb za okolje
V ospredju sta recikliranje in energetska učinkovitost 86

Družinska podjetja
Na podjetja gledajo kot na svoje otroke 94

Kadri
Odličnost le prek zadovoljnih zaposlenih in prave izbire kadrov v podjetjih 103

Digitalizacija je pogoj za odličnost
Digitalizacija podjetjem omogoča, da ostanejo agilna 110

GZS spodbuja odličnost
Nagrajevanje in promocija dosežkov spodbuja odličnost 118

Podelitev nagrad

Ustvarjalci dogodka
55. podelitev Nagrad GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke 128

Zahvala 132



Izdajatelj:
Gospodarska zbornica Slovenije
Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Gospodarska zbornica Slovenije

Odgovorna urednica:
Ester Fidel

Izvršna urednica:
Nina Šprohar

Oblikovanje:
Samo Grčman

Uredniški odbor:
Grit Ackermann, Antonija Božič Cerar, Marko Djinović, Ariana Grobelnik, Bojan Ivanc, Tomaž Kordiš, Tajda Pelicon, Petra Prebil Bašin, Matej Rogelj, Igor Zorko

Uredništvo:
Dimičeva 13, 1504 Ljubljana
01 5898 000
urednistvo@glasgospodarstva.si

Trženje oglasnega prostora:
Dašis, d. o. o.
gg.trzenje@gzs.si
01 5130 824

Tisk:
Present, d. o. o.

Datum natisa:
7. 3. 2023

Revijo Glas Gospodarstva prejmejo člani GZS brezplačno (1 izvod).

Letna naročnina za dodatni izvod je: 80,00 evrov z vključenim DDV.

Poštnina za tujino se zaračuna posebej.

Medij Glas gospodarstva izdajatelja Gospodarske zbornice Slovenije, s sedežem v Ljubljani, Dimičeva 13, je vpisan v razvid medijev, ki ga vodi Ministrstvo za kulturo, pod zaporedno številko 516.

ISSN 13183672

Pri tiskanju smo uporabili okolju prijazne barve na rastlinski osnovi.



1. Sevelius H et al. Bioavailability of Naproxen Sodium and Its Relationship to Clinical Analgesic Effects. Br J Clin Pharmacol 1980; 10: 259–63.

Pred uporabo natančno preberite navodilo! O tveganju in neželenih učinkih se posvetujte z zdravnikom ali s farmacevtom.

YASKAWA

RAZVIT IN IZDELAN V SLOVENIJI

GP20



GLAVNE PREDNOSTI

- Vitka in robustna zasnova
- Uporaba v različnih robotskih aplikacijah
- 20 kg nosilnosti
- Velik polmer dosega: 1.802 mm
- Hiter / visoki pospeški in pojemki
- Enostaven zagon, uporaba in vzdrževanje

YASKAWA Slovenija d.o.o. www.yaskawa.si

VBO

PREMIUM ZOBNA ŠČETKA VBO

S ŠČETINAMI IZ ČRNEGA KREMENA

Odličnost se začne z zdravim nasmehom

Premium zobna ščetka VBO je **edinstvena zobna ščetka s ščetinami iz črnega kremena**, zaradi česar **do 40 % učinkoviteje*** **odstranjuje zobne obloge** kakor običajne zobne ščetke. Po ščetkanju so zobje bolj gladki, občutek čistih zob in ust pa bistveno daljši. To je ključno za zdravje vaših zob.

Premium zobno ščetko VBO je v sodelovanju z Dentalno univerzo Kanagawa na Japonskem razvila **dr. Vesna Kaloh**, večkrat nagrajena zobozdravnica in ena vodilnih svetovnih strokovnjakinj s področja nevidnih zobnih aparatov Invisalign.



Uporabite kodo
GZS22

Preskusite svojo
Premium zobno ščetko VBO
z ekskluzivnim 22 % popustom
v spletni trgovini VBO.

www.vbopremiumtoothbrush.si/trgovina

Akcija velja za vse nakupe v spletni trgovini VBO do vključno 31. 3. 2023.

*Raziskava Dentalne univerze Kanagawa, Japonska.

Ustna higiena VBO, d.o.o. Mladinska ulica 54, 2000 Maribor / 070 199 099 / podpora@vbo.si / www.vbo.si

Uvodnik

Odličnost je pot, ne cilj

Odličnost je izmuzljiva in spremenljiva. Kar je bilo včasih prepoznano kot odlično, je lahko danes zgolj povprečno. Odlično je vedno v gibanju in se prilagaja družbenim, ekonomskim, tudi podnebnim spremembam. Odličnost je zatorej vedno pot in nikoli cilj.

Odličnost v poslovnem svetu ima danes drugačen pomen, kot ga ja imela pred desetletji. Včasih je veljalo za odlično tisto podjetje, ki ima dobre poslovne rezultate, posluje z dobičkom in ustvarja dodano vrednost za svojega lastnika. Danes razumemo odličnost veliko širše. Odlično podjetje je tisto, ki poleg poslovne uspešnosti skrbi za dobrobit svojih zaposlenih in za okolje, v katerem deluje, ki je družbeno odgovorno in nenehno teži k napredku. In ima odličnega voditelja. Letošnji nagrajenci vse te kriterije izpolnjujejo.

Veliko knjig in priročnikov o tem, kako postati odličen voditelj, je na voljo. Vsem je skupno to, da je odličen voditelj tisti, ki vodi z zgledom, ki je osredotočen na rezultate, vendar se zaveda, da lahko do njih pride le s pomočjo sodelavcev. Odličen voditelj povezuje in motivira. Odličen voditelj zmore sprejeti tudi svoje pomanjkljivosti. Zaveda se, da ne obvlada vsega znanja, zato se obda z ljudmi, ki ga lahko dopolnjujejo. Odličen voditelj ne mara kimavcev, ker brez konstruktivnega soočenja mnenj in argumentov ne more osebnostno in karierno rasti. Odličen voditelj zmore priznati svoje napake in se ne boji posledic, saj ga sodelavci spoštujejo.

Če si zamislimo dve podjetji v isti branži, s podobnimi pogoji poslovanja, z enakimi tehničnimi resursi, v čem sta drugačni? Zakaj je prvo bolj uspešno od drugega? Ker prvega vodi odličen voditelj, ki zna sodelavce motivirati, da investirajo ves svoj potencial v doseganje višje produktivnosti. Poslovni uspeh je odvisen predvsem od zavzetosti zaposlenih v podjetju, od njihove predanosti skupnim ciljem. Si predstavljate, če bi ta koncept prenesli na raven države? Utopija? Mogoče. Ampak ugotovili smo, da je odličnost pot in na tej poti moramo stremeti k boljši, bolj spoštljivi, bolj motivirani in ambiciozni družbi, ki jo vodijo pravični, modri in odgovorni voditelji. ■



Foto: Barbara Reya

Včasih je veljalo za odlično tisto podjetje, ki ima dobre poslovne rezultate, posluje z dobičkom in ustvarja dodano vrednost za svojega lastnika. Danes razumemo odličnost veliko širše. Odlično podjetje je tisto, ki poleg poslovne uspešnosti skrbi za dobrobit svojih zaposlenih in za okolje, v katerem deluje, ki je družbeno odgovorno in nenehno teži k napredku. In ima odličnega voditelja.

Tibor Šimonka
predsednik GZS

AKRAPOVIČ



ZVOK STRASTI

Poskrbite za neprekosljivo zmogljivost, edinstven dizajn in si prilastite asfalt z Akrapovičevim izpušnim sistemom. Njegovo kakovost lahko vidite, slišite in se je dotaknete – je rezultat mojstrske izdelave, tehnološkega znanja ter uporabe vrhunskih materialov.

Akrapovič d.d.
Malo Hudo 8a, 1295 Ivančna Gorica, Slovenija / **www.akrapovic.com**

SPLOŠNO OPOZORILO Zaradi globalne distribucije izdelkov podjetja Akrapovič d.d. niti podjetje Akrapovič d.d. niti nobena njegova podružnica ne jamčijo, da je izpušni sistem skladen z zakonodajo na področju emisij v zrak in emisij hrupa oz. zakonodajo o označevanju v vseh državah. Informacije o veljavni zakonodaji, ki ureja uporabo izdelka, mora kupec pridobiti samostojno, prav tako pa mora zagotoviti tudi skladnost s to zakonodajo.

UVODNIK

Pred obličjem nagrad

Kadar nas javnost nagradi, nas predvsem spomni, da nismo sami zaslužni za svoje dosežke, ampak nas je na vrh prinesla energija sodelovanja, seštevek dobrih izbir in, ne nazadnje, tudi spodbudno okolje, v katerem delamo in razvijamo. Ker 'nihče ni otok', kot pravi znano reklo.

V klubu nagrajencev GZS, ki ga trenutno vodim, je ta hip 198 članic in članov. Sem štejem tudi tiste, ki jih je zbornica pravkar nagradila. Še več je shranjenih v hvaležnem arhivskem spominu tega vrhovnega priznanja, ob prvi podelitvi leta 1969 imenovanega Kraigherjeva nagrada. Lahko sem upravičeno ponosen, da načelujem združbi, ki že več desetletij s svojim delom formatira slovensko gospodarstvo in premika njegove meje skozi vse temeljne preobrazbe. To je za naše nagrajenke in nagrajence pohvala in ogromna odgovornost obenem, saj potrjuje, da so v širšo skupnost vtisnili (in s tem sooblikovali) pomembne vrednote predanosti in odličnosti.

Odličnost v našem delu zagotovo krasijo osebnostne lastnosti. Predanost poslu, pošteni odnosi in prizadevanje za dobro opravljeno delo. Vztrajnost, da tudi v trenutkih malodušja ne odnehaš. Odprtost, kadar gre za razvoj in novosti, trdnost, ko se je treba odpovedati dvomljivim hitrim rešitvam. Prožnost pri odzivu na dinamike sprememb, na nove izzive. Umetnost kombiniranja veščin, duše ter preprostega navdušenja. Znanje, ki je danes drugačna, še večja vrednota, kot je bila včasih, saj zahteva gibkost, iznajdljivost, vedoželjnost v hitrem in nepreglednem pretoku informacij. Ambicija kot tista notranja luč, ki nas pelje naprej, ne da bi žrtvovali jasnost svojega uvida, moralna načela in tudi kritičnost.

V skupnosti nas odlikuje široka odgovornost. Skrb za ljudi in empatija. Ljudje, njihova rast, so prvi motiv odličnega podjetništva. Slovenija dosega spodoben nivo družbene blaginje in ohranja dovolj socialne varnosti za zdrav razvoj. Smo visoko na lestvicah držav z urejenim in prebivalstvu dostopnim šolstvom in javnim zdravstvom, z učinkovito okoljsko politiko. Podjetniki smo pomemben generator te uspešnosti, nagrajenke in nagrajenci GZS pa tiste ključne in razvojno razmišljujoče osebnosti, ki našemu podjetništvu dajejo dinamiko in prebojno drznost.

Odličnost je nekaj, česar ne podeli nobena, še tako pomembna nagrada. Doseže jo vsak sam, s svojim znanjem, delom, širino in odgovornostjo. Z nenehno zvedavostjo, z odprtostjo za novo in z razumevanjem za sodelavce, okolje, njegove zahteve. Biti v tej izbrani družbi je predvsem privilegij. Ne rečem, da mi ni bilo tudi v čast, ko me je GZS vpisala med svoje lavreate, ali pozneje, ko sem na čelu komisije sam podeljeval priznanja, kot tudi zdaj, med predsedovanjem klubu. A tisto najvrednejše je bil izbrani krog ustvarjalnih posameznic in posameznikov, v katerega sem bil s tem iniciran.

Čestitam vsem, ki se nam letos pridružujejo. Veseli smo svežih moči in nadaljevanja uspešnih, prebojnih podjetniških karier. Naj nagradi GZS sledi tudi čim več tistih vsakdanjih priznanj poslovnih partnerjev, sodelavk in sodelavcev, predvsem pa priznanj celotne skupnosti, ki jo bogatijo s svojo odličnostjo! ■



Foto: Riko

Lahko sem upravičeno ponosen, da načelujem združbi, ki že več desetletij s svojim delom formatira slovensko gospodarstvo in premika njegove meje skozi vse temeljne preobrazbe.

Janez Škrabec, direktor podjetja Riko
in predsednik Kluba nagrajencev GZS

Corwin SI, d. o. o.

Vilharia: poslovni prostori nove ere trajnosti

Zeleni poslovni prostori, skladni z načeli ESG, so eden ključnih vzvodov pri reševanju okoljskih, ekonomskih in energetskih vprašanj današnjega časa. Vilharia tovrstne poslovne prostore že ponuja – z odlično dostopnostjo do javnega prometa in osrednjega prometnega vozlišča Ljubljane ter visoko kompatibilnostjo z električnimi vozili in neposredno povezavo s kolesarsko infrastrukturo.



Kompleks sodobnih, zelenih pisarn je prva predcertificirana LEED Platinum stavba v Sloveniji z ambicijo postati prva ogljično nevtralna stavba v regiji in tretja v Evropi s certifikatom LEED Zero Carbon. Corwin, razvijalec Vilharie, ima veliko izkušenj na tem področju, saj je ustvaril že več najbolj zelenih stavb v Bratislavi. Ena izmed njih, Einpark, je prva in edina certificirana ogljično nevtralna poslovna stavba na Slovaškem.

Vilharia bo na novo definirala standarde delovnega prostora in postavila nova merila za razvoj poslovnih stavb v Sloveniji.

Podjetja, ki bodo najela pisarne v Vilhariji, bodo lažje izpolnjevala svoje ESG cilje. Sooblikovala bodo pomembno skupnost naprednih podjetij, ki se zavedajo svoje odgovornosti za boljšo prihodnost. Zelene stavbe, kakršna je Vilharia, namreč lahko prispevajo k več kot 70 % zmanjšanju porabe energije in več kot 50 % zmanjšanju porabe vode v primerjavi s klasičnimi stavbami.

Širok modularni koncept stavbe večjim podjetjem omogoča, da lahko celotna ekipa dela skupaj v enem nadstropju in je zato bolj povezana.

Svetli prostori, kakovost zraka in napredne tehnologije bodo ustvarile prijetno notranjo klimo, ki povečuje produktivnost in varuje zdravje najemnikov. Zahvaljujoč zelenim streham in terasam bo Vilharia pripomogla tudi k izboljšanju kakovosti zraka v Ljubljani in zmanjšala vpliv na globalne podnebne spremembe.



»Naše poslanstvo je postati najbolj trajnosten razvijalec, ki postavlja nove trende in standarde kakovosti na trgu. Podjetja zahtevajo trajnostne, zdrave poslovne prostore, skladne z načeli ESG, med katerimi je Vilharia edinstvena.«

Michal Maco, Country Manager Corwina v Sloveniji

Začenja se gradnja Vilharie, najbolj zelene poslovne stavbe v Sloveniji – zanimanje bodočih najemnikov je veliko.



NOVA
OPEL ASTRA
NAJBOLJŠA OD VSEH

- Opel IntelliLux, prilagodljivi matrični žarometi
- Popolnoma digitalna armaturna plošča Pure Panel®
- Opel Astra nudi izbiro pogonskih sklopov: bencinski, dizelski ali kot priključni hibrid, kmalu pa tudi kot popolnoma baterijska različica

Za poslovne flote vozil Opel se lahko vedno obrnete na Iztoka Klabjana, vodjo prodaje flotnim kupcem: iztok.klabjan@wallisautomotive.eu

POSEBNE
TESTNE VOŽNJE
ZA PODJETJA
031 373 394



OPEL

Kombinirana poraba goriva (po WLTP ciklu): 1,1–5,7 l/100km, izpusti CO_2: 24–130 g/km. Emisijska stopnja: EURO 6d. Specifične emisije dušikovih oksidov (NO_x): 0,0215–0,0582 g/km. Trdi delci: 0,00028 g/km in število delcev 0,17–0,55 x 10^{11}/km pri dizelskih motorjih. Ogljikov dioksid (CO_2) je najpomembnejši toplogredni plin, ki povzroča globalno segrevanje. Emisije onesnaževal iz prometa prispevajo k poslabšanju zunanjega zraka. Prispevajo zlasti k čezmerno povišanim koncentracijam ozona, delcev PM_{10} in $PM_{2,5}$ ter dušikovih oksidov. Več informacij je na voljo na www.opel.si ali pri pooblaščenih Opel trgovcih. Pridržujemo si pravico do spremembe. Slika je simbolna. WAE CEE Kft, Szabadság utca 117, Madžarska.

CERTIFIKAT ODLIČNOSTI

Excellent SME Slovenia: certifikat odličnosti podjetja

Zaupanje in kredibilna informacija o dobrem stanju in dobrih poslovnih navadah podjetja sta za kupce, stranke in druge partnerje izjemnega pomena. Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) odličnim srednjim in malim podjetjem nudi znak odličnosti, ki je dokaz zaupanja vrednega poslovanja in s pomočjo spletne tehnologije SafeSigned™ zmanjšuje tveganje zlorabe identitete na spletu.

Kaja Konda, GZS - Excellent SME Slovenia

Certifikat Excellent SME Slovenia imajo lahko samo najboljša podjetja. Potencialni imetnik certifikata mora namreč izpolnjevati najzahtevnejše finančne in poslovne kriterije, ki jih je postavila po svoji metodologiji skupina Coface in veljajo tako v Sloveniji kot v ostalih sedemdesetih državah, v katerih je Coface prisoten.

Podjetja želijo zaupanja vredne partnerje, s katerimi lahko zanesljivo in varno poslujejo.

Certifikat Excellent SME Slovenija omogoča učinkovit pogled v poslovanje podjetij. Izda se na povabilo GZS in se na osnovi preveritev vseh kriterijev vsako leto obnavlja. Potencialni kandidati so mikro, majhna in srednje velika podjetja, ki imajo po prvem bonitetnem izboru skupine Coface bonitetno oceno 6 ali več in najmanj 25 tisoč evrov prometa ter enega zaposlenega.



Foto: Tadej Kreft

Utrinek slavnostne prireditve ob lanski 10. obletnici podeljevanja Certifikata Excellent SME Slovenija.

Trije stebri kredibilnosti

Certifikat temelji na konceptu treh stebrov kredibilnosti.

Prvi steber je povabilo izdajateljice certifikata - Gospodarske zbornice Slovenije, ki ima celostni pogled na dobre poslovne običaje podjetij in njihovo uspešnost.

Drugi steber je bonitetna ocena mednarodne skupine Coface, ki temelji na podrobnih analizah poslovanja podjetij.

Tretji steber predstavlja uveljavljena tehnološka rešitev SafeSigned®, ki zagotavlja, da znaka na spletni strani ni mogoče kopirati in namestiti na »ne-prave« spletne strani.

Certifikat Excellent SME se izda na povabilo GZS in se na osnovi preveritev vseh kriterijev vsako leto obnavlja.

Kaj so odlike certifikata Excellent SME Slovenia, v čem se razlikuje od konkurence?

Kakovost certifikata se odraža v večletnem razvoju bonitetne ocene, ki jo skupina Coface uporablja tudi za lastne potrebe. Partnerji se zavedajo, da je njena kredibilnost podstat, na kateri gradimo tudi svoj ugled in zaupanje poslovne javnosti.

Uspešnost imetnikov certifikata

V 2021 so imetniki certifikata dosegli za skoraj polovico višje prihodke na zaposlenega (nad 250 tisoč EUR), za 120 % višji dobiček na zaposlenega (20 tisoč EUR na zaposlenega) ter ustvarili za 47 % višjo dodano vrednost na zaposlenega (67 tisoč EUR na zaposlenega) od povprečja po velikosti primerljivih družb.

Čeprav predstavljajo manj kot pol odstotka vseh gospodarskih družb, dosegajo imetniki certifikata 4,3-odstotni delež po ustvarjenem dobičku, 3-odstotni delež po čistih prihodkih od prodaje, 2,9-odstotni delež po ustvarjeni dodani vrednosti in 2-odstotni delež po številu zaposlenih. Tretjina imetnikov prihaja iz Osrednjeslovenske regije, polovica vseh iz panog računovodstva, svetovanja in proizvodnje. Kar polovica imetnikov uspešno deluje že preko 20 let. ■

Excellent SME Slovenia

Certifikat največje odličnosti.
Samo najboljši ga lahko imajo.

Najzahtevnejši certifikat potrjuje uspešnost poslovanja ter dobre poslovne in plačilne navade imetnikov. Kredibilnost slovenskih družb v očeh strank in poslovnih partnerjev bo zagotavljal tudi v prihodnosti. Del te zgodbe ste lahko tudi vi.
Preverite pogoje za pridobitev certifikat Excellent SME Slovenia na spletni strani www.excellent-sme.gzs.si in vložite v kakovost in prihodnost vaš podjetja.

Več informacij

DEWESoft®

NI NAPREDKA BREZ AKROBATSKEGA POGUMA.

DEWESOFT ČESTITA NAJBOLJŠIM SLOVENSKIM GOSPODARSKIM AKROBATOM!

www.dewesoft.com



AGENCIJA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA JAVNOPRAVNE EVIDENCE IN STORITVE

AJPES je podjetjem pri poslovanju v veliko pomoč

Je vodilna nacionalna institucija, ki na osnovi ustreznih pravnih podlag zbira in zagotavlja podatke in informacije o podjetjih in njihovem poslovanju. Je tudi vodilna registracijska točka SPOT. Njena direktorica mag. Mojca Kunšek nam je razložila, na kakšen način lahko prispeva k bolj uspešnemu poslovanju podjetij.

Katere storitve ponujate gospodarskim družbam?

Na spletnem portalu zagotavljamo brezplačen dostop do številnih registrov in letnih poročil poslovnih subjektov, naročnikom pa omogočamo tudi uporabo spletnih servisov in orodij, iz katerih je možno enostavno pridobiti podatke in informacije tako za potrebe države kot gospodarstva. Na portalu www.ajpes.si sta najbolj obiskana Poslovni register Slovenije (ePRS) in Register transakcijskih računov (eRTR), sledijo objave letnih poročil (JOLP) in listin v postopkih zaradi insolventnosti (eObjave). Za preverjanje poslovnih partnerjev in v izogib poslovnim tveganjem je uporabnikom na voljo spletno orodje Fi=Po Finančni pomočnik, za udeležbe na javnih razpisih doma in v tujini pa bonitetne ocene S.BON AJPES. V pomoč poslovnim subjektom pri uravnavanju likvidnosti nudimo tudi možnost vključitve v večstranski pobot, ki ga izvajamo mesečno.

Na kakšen način skrbite za odličnost svojih storitev?

Ponujamo storitve z uradnimi in ažurnimi podatki, ki so enostavno in hitro dostopne. Nudimo napredne informacijske rešitve z visoko stopnjo razpoložljivosti. Skrbimo za razvoj storitev in opolnomočenje uporabnikov tako o pomenu uporabe podatkov kot tudi o vseh novostih po različnih poteh – tako preko portala AJPES, družbenih omrežij, e-novic AJPES Informator kot tudi s številnimi predstavitvami uporabnikom, potencialnim podjetnikom in študentom. Na letni ravni skrbimo za kakovost in povečanje učinkovitosti in redno obnavljamo zahteve standarda ISO 9001:2015. To se odraža tudi v zadovoljstvu uporabnikov, ki ga merimo z letno spletno anketo, v kateri so uporabniki v letu 2022 podali povprečno oceno 4,7 (na lestvici od 1 do 5).

V kolikšni meri so vaše delovanje in tudi storitve digitalizirani?

AJPES je digitalno napredna institucija. Poslovne primere, ne glede na lokalni izvor, lahko rešuje katerakoli izmed izpostav v 12 slovenskih regijah. Nedavna epidemija je digitalizacijo v delovanju AJPES še pospešila, tako pri njenih uslužbencih, ki lahko delujejo tudi od doma, kot tudi pri uporabnikih, ki pogosteje uporabljajo spletne aplikacije in storitve.

Na kakšen način in v katero smer boste proces digitalizacije vodili v prihodnje?

Prizadevamo si narediti največ, kar je v trenutnih razmerah mogoče, tako za zagotavljanje kibernetske varnosti kot tudi za neprekinjenost poslovanja. Sledimo tehnologijam, trendom digitalizacije in informatizacije ter skušamo zagotoviti ustrezna naložbena sredstva za stabilno informacijsko infrastrukturo in informacijske sisteme ter projekte državnega pomena s pogodbenimi partnerji.

Katere novosti v vaši ponudbi lahko podjetja pričakujejo letos?

V letu 2023 načrtujemo zagon projektov razvoja novih informacijskih sistemov: Poslovni register Slovenije, Letna in druga poročila, portalske aplikacije ter aplikacije drugih registrov in mednarodnega povezovanja. Aktivno bomo sodelovali pri prenosu Direktive EU 2019/1151 glede uporabe digitalnih orodij in postopkov na področju prava družb (Digitalizacijska direktiva) in v sodelovanju z Evropsko komisijo nadgradili nacionalno vozlišče sistema povezovanja poslovnih registrov (BRIS – Business Registers Interconnection System) na portalu e-justice. Sledili bomo tudi vladnim ukrepom zmanjševanja administrativnih bremen s povezovanjem registrov različnih institucij tudi v okviru Načrta za okrevanje in odpornost in aktivno sodelovali z drugimi državnimi institucijami pri oblikovanju uporabnikom prijaznih in digitalno usmerjenih storitev.



»Skoraj vse naše storitve so digitalizirane, ker pa skrbimo tudi za splošno dostopnost, jih je možno izvesti tudi osebno na izpostavah AJPES po vsej Sloveniji, kjer so uporabnikom na voljo referenti za strokovno podporo in izvedbo postopkov, « pravi mag. Mojca Kunšek, direktorica AJPES.

CLEANGRAD

Ne moremo ustaviti virusov, lahko pa ustvarimo boljše pogoje za proizvodnjo cepiv.

PRVA AVTOMATSKA DRSNA VRATA ZA ČISTE PROSTORE RAZREDA B

priznanje GZS za najboljše inovacije 2022

- Odpravljajo pomanjkljivosti vseh dosedanjih drsnih vrat v čistih prostorih.
- Uporaba: farmacevtska industrija, mikrobiologija, raziskovalni inštituti, zdravstveni sektor, ...
- Primerna za razrede čistosti B, C in D.
- Izdelana po meri uporabnika.
- Primerna za vgradnjo v vse vrste sten in tal.
- Certifikati ZAG in SIQ.



Cleangrad d.o.o. | Ulica Rada Pušenjaka 1 | 9240 Ljutomer
E: sales@cleangrad.si | www.cleangrad.si



İZBOR NAGRAJENCEV

V družbi odličnih

Petica že vse od osnovnošolskih dni v naši percepciji simbolizira odličnost. Letošnja 55. podelitev Nagrad GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke je z dvema »peticama« kar sama ponudila rdečo nit slavnostne podelitve – odličnost.

Ester Fidel, GZS; fotografija: Barbara Reya

Odličnost je pot

Ena od modrosti starih Grkov pravi, da »iskanje odličnosti pomeni, da poskušamo dati vse od sebe pri vsem, česar se lotimo«. Ta modrost je enako aktualna tudi v družbi 21. stoletja in velja tako v zasebnem življenju posameznika kot v poslovnem svetu. V besedi iskanje se skriva tudi sporočilo, da odličnost ni cilj, ampak pot. Nanjo se lahko podamo le, če imamo radi življenje, ljudi in svoje delo, saj so predanost, strast, zavzetost, odgovornost, pogum in medsebojno spoštovanje tiste človekove odlike, ki dobra dela nadgradijo v odlična. Vsak posameznik, ki stremi k odličnosti, se bolj kot na uspeh osredotoči na izkoriščanje in nadgradnjo svojih pozitivnih značajskih lastnosti in vrednot, zmogljivosti, talentov in darov. Na svoji poti se obda z ljudmi podobnih misli, vrednot in sanj; njihova skupna pot postane način življenja.

Tudi vodilo Komisije za Nagrade Gospodarske zbornice Slovenije pri izboru aktualnih prejemnikov Nagrade GZS je bila odličnost. Kaj ločuje dobrega vodjo od odličnega? »Poslovni uspeh je zelo pomemben, vendar sam poslovni uspeh ne pomeni odličnosti, je le njen del. Gospodarstvenik je odličen takrat, ko poleg uspeha izpolnjuje vrsto drugih kriterijev. Spoštovati mora tudi vrednote (etika, morala, pravičnost in poštenost do zaposlenih, partnerjev in okolice...), biti mora družbeno odgovoren in imeti empatijo. Naloga in poslanstvo gospodarstvenikov in podjetnikov je delati dobro, vendar dobro ni dovolj, le odlično je dovolj dobro, in to tudi počnemo,« je poudaril **predsednik komisije dr. Otmar Zorn**.

Merila za Nagrado GZS poudarjajo odgovornost do družbe in okolja

Komisija vsako leto z razpisom povabi vse upravičene predlagatelje (upravne odbore združenj oziroma zbornic dejavnosti in območnih zbornic v okviru GZS, gospodarske družbe in njihove oblike povezovanja, poslovne partnerje in institucije z referencami za presojanje odličnosti gospodarskih subjektov) k podajanju predlogov za nagrajence.

Komisija pri oceni predlogov upošteva splošne razvojne rezultate, rezultate



Nagrada v številkah:
Nagrado GZS je, vključno z letošnjimi nagrajenci, prejelo 390 posameznikov - 30 gospodarstvenic in 360 gospodarstvenikov.

Komisija za nagrade Gospodarske zbornice Slovenije za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke
Predsednik:
dr. Otmar Zorn, nagrajenec GZS za leto 2013
Člani:
Boštjan Gaberc, nagrajenec GZS za leto 2010
Andrej Gradišnik, nagrajenec GZS za leto 2012
Petra Melanšek, nagrajenka GZS za leto 2012
Martin Novšak, nagrajenec GZS za leto 2014
dr. Mark Pleško, nagrajenec GZS za leto 2017
Ariana Grobelnik, direktorica projektov, GZS

poslovanja in tržne rezultate. Družba, ki jo predlagani kandidat vodi vsaj 5 let, mora v tem obdobju poslovati z dobičkom in dosegati dodano vrednost na zaposlenega v enaki ali višji vrednosti od panožne.

Med merili imajo pomembno mesto trajnost in stabilnost dosežkov družbe; uresničevanje razvojne vizije in strategije družbe ter obeti dolgoročne rasti; poslovna uspešnost in odličnost ter poslovno finančni položaj in rast gospodarske družb, še zlasti v primerjavi z družbami enake dejavnosti; rast in konkurenčnost na domačem in tujih trgih, predvsem novih; uvajanje in donosnost novih programov, izdelkov in storitev, sodelovanje z ustanovami znanja; inovativnost, uvajanje sodobnih tehnologij; digitalizacija poslovnih procesov; ravnanje z okoljem in energetska učinkovitost; upravljanje kadrov; sodobna organiziranost poslovanja; odgovorna vpetost podjetja v lokalno in širše okolje ter spoštovanje etike.

Gospodarski oskarji so promotorji odličnosti gospodarstvenikov
Nagrada GZS v zavesti slovenske javnosti predstavlja gospodarskega oskarja. GZS jih podeljuje že vse od leta 1969.

Slavnostna prireditev s podelitvijo Nagrad GZS že 55 let izpostavlja dosežke nagrajencev ter uspešnost in razvoj družb pod njihovim vodstvom, njihovo družbeno in okoljsko odgovornost. Nagrada GZS vsako leto znova izpričuje, da je uspešno gospodarstvo podstat razvoja slovenske družbe.



Le odličnost je dovolj dobra

»Komisija za izbor nagrajencev se vsako leto sooča z velikimi izzivi, koliko nagrad podeliti in komu. Slovenija ima res veliko odličnih podjetij, ki jih vodijo odlični direktorji. Zelo težko je izmed vseh izbrati samo nekaj posameznikov, saj bi si skoraj vsi zaslužili nagrado. V tem pogledu je delo komisije težko, a se ukvarja s prijetnimi vprašanji odličnosti.

Ponosni smo na letošnji izbor, saj so nagrajenci celovite osebnosti. Odličnost ni zgolj poslovni uspeh, ampak jo povezujemo tudi z vrednotami, ki morajo biti visoko na vrednostni lestvici direktorjev: to so visoka stopnja etike in morale, pravičnost do zaposlenih, partnerjev in okolice ..., skratka, biti morajo družbeno odgovorni.«

dr. Otmar Zorn, predsednik Komisije za Nagrade GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke



Foto: Zorn Plus

RLS®

Senzorji in dajalniki
pomika in zasuka

www.rls.si
E mail@rls.si
T +386 1 5272 100

RLS Merilna tehnika d. o. o.

NIL, D.O.O.

Napredno in varno informacijsko okolje za večjo konkurenčno prednost

Prilagodljiva, zmogljiva in varna IT orodja bodo v prihodnosti nujna za zagotavljanje konkurenčne prednosti posameznega podjetja. Tako poudarjajo v podjetju NIL, ki je mednarodno uveljavljen ponudnik naprednih rešitev in storitev s področij podatkovnih centrov, sodobnih omrežij nove generacije, računalništva v oblaku, s poudarkom na informacijski varnosti.

Posamezne rešitve podjetja NIL, ki je bilo ustanovljeno leta 1989, so prilagojene posebnim zahtevam poslovnih, industrijskih, telekomunikacijskih in javnih gospodarskih okolij. Za svoje kupce povečujejo vrednost poslovanja s svetovalnimi storitvami, storitvami IT upravljanja, sistemsko integracijo in izobraževanji.

Posebno pozornost podjetje NIL namenja razvoju in trženju nabora upravljanih naprednih IT storitev. »V prihodnosti bodo podjetja za zagotavljanje svoje konkurenčne prednosti potrebovala zelo prilagodljiva, zmogljiva in varna IT okolja. Izjemno pomembno je, da so vse rešitve zasnovane z močnim poudarkom na varnosti in obvladovanjem varnostnih tveganj. Pri izvajanju vseh storitev smo geografsko zelo neodvisni, zato svoje storitve tržimo tako doma kot v tujini,« pravi direktor Beno Ceglar. Strankam tako zagotavljajo sodobno in varno informacijsko infrastrukturo, da lahko konkurenčno delujejo na področjih svojega poslovnega delovanja. Večja konkurenčnost se po Ceglarjevih besedah gradi tudi na večjem izkoristku moči podatkov, uporabe najnovejših informacijskih tehnologij, agilnem razvoju, operativnem delovanju in ključno – na boljši informacijski varnosti. Pri vsem tem je NIL svojim strankam ključni partner. »V Sloveniji precej govorimo o tem, kako doseči gospodarski preboj med (še) bolj razvite države. Verjamem, da je odgovor na dlani: še bolj izkoriščati potencial tehnologije. Navdušen sem nad projekti, poslovnimi idejami, ki jih imajo slovenska podjetja in organizacije. Eden ključnih dejavnikov za vpeljavo teh idej v prakso je v večini primerov uporaba tehnologije, še posebej informacijske,« pravi Ceglar.

Skrb za zaposlene kot glavna orientacija podjetja

NIL zaposluje več kot 190 strokovnjakov doma in v tujini. Osnova gradnje podjetja NIL je na razvoju lastnih kadrov. Te najprej iščejo v Sloveniji, če jih ne najdejo, pa tudi v tujini. Pri iskanju najboljših potencialov tesno sodelujejo s fakultetami. Skrb za zaposlene je glavna orientacija podjetja. Kot pravi direktor, jim njihovo znanje in široke kompetence omogočajo pridobivanje najzahtevnejših projektov s področja njihovega delovanja. Posebnost NIL-a je tudi razvoj učnih vsebin in izvajanje tehnoloških izobraževanj. Strankam želijo vedno omogočiti najboljšo uporabniško izkušnjo in prav te vidijo kot edino pravo merilo njihove uspešnosti.

NIL je tudi del panevropske skupine Conscia, ki povezuje sorodna podjetja v Skandinaviji, Nemčiji in na Nizozemskem. »Kot del skupine Conscia smo postali evropska multinacionalka, ki vključuje podjetja v šestih državah. Slogan skupine Conscia je »Omrežje znanja«. Ocenjujemo, da je to tudi ključna prednost, ki jo vidimo v skupini, saj je sinergija pri pridobivanju in uporabi znanj, izkušenj in dobrih poslovnih praks iz različnih podjetjih naravnost izjemna,« pravi Beno Ceglar in doda, da vsa ta znanja lahko s pridom izkoristijo na vseh področjih, kjer delujejo in v vseh državah, kjer so prisotni.

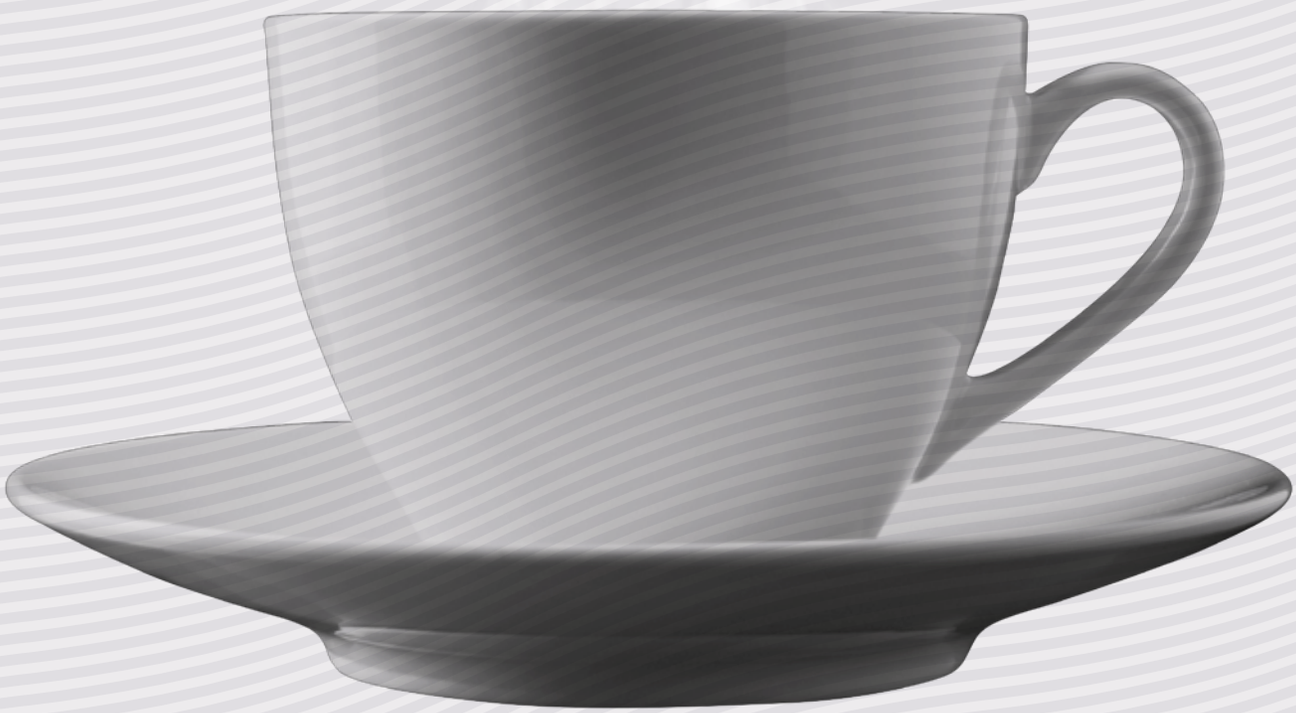


Direktor podjetja NIL, Beno Ceglar, je prepričan, da je za t.i. 'gospodarski preboj' potrebno še bolj izkoriščati potencial tehnologije.

NIL part of conscia

www.nil.com

Družba
z okusom uspeha.



ATLANTIC GRUPA

Ustvarjamo okuse,
ki jih imate radi

barcaffé ARGETA grand KAFA CEDEVITA Donat Stark Smoki Cockta Stark

Nagrada
Gospodarske
zbornice Slovenije

Letošnji nagrajenci

Ivan Cajzek
direktor GIC GRADNJE d.o.o., Rogaška Slatina

Radko Luzar
direktor L-TEK d.o.o., Šentjernej

Primož Mlačnik
direktor KO-SI d.o.o., Slovenj Gradec

Igor Zorko
direktor ZZI d.o.o., Ljubljana

dr. Andrej Lešnjak
direktor Q TECHNA d.o.o., Ljubljana

55
PODELITEV NAGRAD
GOSPODARSKE ZBORNICE SLOVENIJE
ZA IZJEMNE GOSPODARSKE
IN PODJETNIŠKE DOSEŽKE


55

Ivan Cajzek
direktor GIC GRADNJE d.o.o.



»Vsak projekt nosi svoj čar, zgodbo, spomine«

Čeprav meni, da je gradbeništvo trenutno v vzponu, pa Ivan Cajzek, direktor podjetja GIC GRADNJE, vidi še ogromno možnosti za razvoj in napredek. Panoga ima velik potencial, je prepričan, in verjame, da je zanjo s pravim pristopom možno navdušiti tudi mlade, perspektivne kadre. Ob tem, ko zaključuje svojo direktorsko pot in vajeti predaja sinu, pa ima za vse podjetnike pomembno sporočilo: »Posel naj ostane v podjetju, ni ga treba nositi domov. Kdor tega ne zmore, naj se niti ne čudi, da ni druge generacije, ki bi ga nasledila.«

Nina Šprohar, foto: Barbara Reya

Komisija za Nagrade Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) je svojo odločitev, da nagrado GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke podeli Ivanu Cajzku, direktorju družbe GIC GRADNJE d.o.o., Rogaška Slatina, utemeljila z naslednjo obrazložitvijo:

Ivan Cajzek se je po končani srednji gradbeni šoli v Celju zaposlil v lokalnem gradbenem podjetju v Rogaški Slatini kot gradbeni tehnik in tam vodil različne projekte skoraj 8 let. Leta 1990 je ustanovil svoje podjetje GIC GRADNJE, ki je v obdobju njegovega 32-letnega vodenja postalo prepoznavno gradbeno podjetje v Sloveniji in v delu Hrvaške. Pred nekaj leti je preraslo okvirje podjetja in ustanovljena je bila Skupina GIC, v kateri partnersko posluje več kot 10 podjetij.

Družinsko podjetje GIC GRADNJE se ukvarja z izvajanjem celovitih storitev v gradbeni panogi, prvenstveno z izgradnjo najrazličnejših objektov po celotni Sloveniji. Sledijo sodobnim trendom pridobivanja najzahtevnejših projektov, kot so letališča, nuklearni objekti, pametne tovarne, poslovne stavbe … Podjetje ima bogate reference z več kot 1000 uspešno dokončanimi projekti. V svoje poslovne procese vključuje najsodobnejše tehnologije in izboljšave in ima lastne potenciale na več področjih.

GIC GRADNJE je eno redkih podjetij iz panoge, ki ima prijavljeno raziskovalno-razvojno (RR) dejavnost pri agenciji ARRS. Na področju raziskav in razvoja sodelujejo v številnih mednarodnih konzorcijih, kjer se ukvarjajo s ponovno uporabo recikliranih materialov v voziščnih konstrukcijah, razvojem nizkoogljičnih betonov, naprednih rešitev na področju digitalizacije gradbene panoge, brezpilotnih letalnikov za uporabo v gradbeništvu ter zagotavljanju kakovosti pri specialnih gradbenih projektih in na področju stroškovne optimizacije gradbenih projektov.

Na področju digitalizacije se spogledujejo s konceptom industrije 5.0, kjer raziskujejo, preverjajo, razvijajo in vpeljujejo napredne rešitve navidezne resničnosti in umetne inteligence, velepodatkov, interneta stvari, blockchain tehnologij na področju gradnje. Pomemben mejnik predstavlja tudi preveritev in sodelovanje pri samodejni gradnji (s pomočjo robotov), ki šele prihaja in bo v gradbeni branži predstavljalo revolucionarno novost.

Zavedajo se pomena razvoja kadrov na vseh ravneh, zato so vzpostavili kadrovski proces, ki temelji na neprestanem izobraževanju in razvoju zaposlenih. Podjetje se aktivno povezuje tudi z univerzami.

Čisti prihodki v podjetju v zadnjih treh letih rastejo povprečno po stopnji 5 %, ustvarjena dodana vrednost pa se je v tem času povečala za 8 % letno.

Podatki o poslovanju za leto 2022
Skupni prihodki: 73.975.000 €
Dobiček pred obdavčitvijo: 2.414.500 €
Število zaposlenih: 95
Dodana vrednost na zaposlenega: 73.358 €



Leta 1990 ste ustanovili svoje podjetje GIC GRADNJE, ki ga vodite že 33. leto. Kako ste se obdržali tekom vseh izzivov, ki so se v tem času pojavili? Veliko podjetij je namreč od takrat propadlo, vi pa ste o(b)stali in rasli. Kaj je potrebno, da družinsko podjetje preživi vse turbulentne čase?

Čas ustanovitve podjetja GIC GRADNJE sega v obdobje osamosvajanja Slovenije, ko se je nekdaj veliko jugoslovansko tržišče začelo krčiti, kar se je močno odrazilo tudi v dejavnosti gradbeništva. Takratna večja gradbena podjetja so se znašla v težavah, dela je kronično primanjkovalo. To krizo smo seveda čutili tudi mi in se že na samem začetku poslovanja srečali z veliko izzivi in nepredvidljivimi situacijami. Morebiti se je že takrat prav družinsko podjetništvo izkazalo za tisto, ki zmore v specifičnih situacijah nekoliko več inovativnosti, saj v pretežnem delu deluje na dolgi rok. Družinska podjetja so tudi pripravljena več vlagati v svoj posel – tako svojega časa kot tudi svojega denarja, še posebej takrat, ko podjetje to najbolj potrebuje. Vseskozi pa so bili vodilo našega podjetja strokovnost, odličen tim ter kakovostno in pravočasno izvedeni projekti.

Družinska podjetja so pripravljena v posel vlagati več svojega časa in denarja.

Kaj vas je spodbudilo na pot zasebništva, kdaj je padla odločitev, da ustanovite svoje podjetje? Ste jo kdaj obžalovali?

Odločitve nisem nikoli obžaloval, nasprotno – menim, da je bila ena najboljših v mojem življenju. Svojo poslovno pot sem začel kot vodja projekta v lokalnem gradbenem podjetju, v katerem je postalo v času osamosvajanja Slovenije poslovanje zelo neambiciozno. Ta občutek mi je dal razlog, da sem začel iskati drugo pot, na kateri bi lahko uresničil svojo vizijo. Ustanovil sem svoje podjetje. A začetki so bili skromni in težki. Prihodki so bili nizki, profita je bilo malo, prav tako je bilo malo sodelavcev. Vse to je sovpadalo s prej omenjeno veliko krizo, ki je nastala na tem prostoru, ko je hkrati z bivšo državo Jugoslavijo razpadlo tudi ogromno tržišče za slovenske gradbenike. Malim podjetnikom iz naše branže je bilo v tem času zatorej res težko, vendar smo kljub temu vsako leto rasli in ugotovili, da je naša pot prava, da je naš trud nagrajen z rezultati.

Kakšne pa so ključne razlike, če primerjamo tedanje razmere z današnjimi?

Takrat so podjetja funkcionirala skoraj povsem drugače kot danes. Spremembe gre pripisati predvsem tehnološkemu napredku, ki se je zgodil v teh treh desetletjih. Tudi naše podjetje se je vseskozi spreminjalo in tehnično izpopolnjevalo. Razlika je tudi v tem, da smo v začetnih letih težje pridobivali dobre posle, saj še nismo bili dovolj prepoznavni, je pa bilo takrat pridobljene projekte nekoliko lažje izvesti, saj ni bilo tolikšnega pomanjkanja kadrov, kot je prisotno danes v gradbeništvu. Danes je torej ravno obratno. Projekte lažje pridobimo, jim pa posvetimo precej več energije, znanja in truda.

V zadnjem času panogo spremljajo še novi izzivi, in sicer izjemne podražitve, ki jih tako proizvajalci kot tudi dobavitelji v celoti, nekateri še z nadgradnjo, prenašajo ravno na gradbene izvajalce, medtem ko naročniki zavračajo dvig cen in jih povezujejo zgolj z za naročnike nesprejemljivimi aneksi v gradbeništvu.

Kaj je po vaši oceni razlog, da kadrov v gradbeništvu dandanes tako primanjkuje? Kakšna je možna rešitev?

Razlogov je zagotovo veliko, eden zadnjih je gospodarska kriza po letu 2008, ki je slovensko gradbeništvo spravila na rob prepada. Po njej je gradbeništvo dobilo nekakšen negativni predznak, ki se ga ni v celoti znebilo še danes. To je po mojem mnenju gotovo delni razlog, da se mladi ne odločajo za tak poklic, kar pa se po mojem mnenju vseeno spreminja na boljše, saj se tudi gradbeništvu kot branži vrača zaslužen ugled.

Se vam zdi, da je bila takrat v Sloveniji kriza globlja kot v drugih državah?

Dejstvo je, da bi lahko takratna vlada (vlade) ravnala drugače, bolj preudarno, recimo po zgledu Avstrije, ki je v tistih kriznih časih z javnimi naročili reševala gradbeništvo. V Sloveniji je bilo ravno nasprotno, zato se je kriza še bolj poglobila. Močno si želim, da se to ne bi nikoli več ponovilo in da bi vendarle upoštevali t.i. zlato investicijsko pravilo. Prepogosto imam občutek, da država ne naredi skoraj ničesar za zaščito domačega gospodarstva, naši branži pa morda celo dela škodo.

Večina velikih gradbenih podjetij je propadla, kadri pa so se razbežali. Sem pa zadovoljen, da je med letos nagrajenimi tudi gradbeno podjetje, saj je to priložnost, da se kot branža pohvalimo, da se s pravim pristopom tudi v gradbeni panogi lahko zgradi odlično podjetje, ki je lahko, ne glede na vse pretekle predsodke branže, v družbi najboljših.

Zadovoljen sem, da je letos med nagrajenimi tudi gradbeno podjetje, saj je to priložnost, da se kot branža pohvalimo, da smo še tu in nam ne gre tako slabo.

Vseeno pa se gradbeništvo razvija, z njim pa tudi vaše podjetje. Kateri trend je bil po vaši oceni ključen za preoblikovanje in modernizacijo panoge?

Na našo panogo je vplivalo več dejavnikov – od digitalnih orodij in tehnologij do sodobnejše mehanizacije, standardizacije in predpisov, pa tudi novi, sodobni materiali, ki se danes splošno uporabljajo v gradbeništvu. Preoblikovanje in modernizacija panoge sicer nista nikoli končani. Trenutno so naš cilj objekti, ki bodo blizu ničenergijskim in v katerih bo bivanjsko okolje še bolj kakovostno. Pomemben pa je tudi način gradnje, ki bi moral imeti čim nižji okoljski odtis. Velik poudarek dajemo trajnostni gradnji in ponovni uporabi materialov ter recikliranju.

K vsemu temu spodbujajo tudi smernice in zakonodaja, tako na državni kot na evropski ravni. Ali lahko zato v kratkem pričakujemo nov razcvet gradbeništva?

Zagotovo bo to za nas prineslo nove izzive in pa seveda tudi nove priložnosti. Sicer pa niti ne ocenjujem, da so za gradbeništvo zdaj časi slabi. Mislim, da je panoga na dobri poti, pandemija in energetska kriza se nam pri naročilih skorajda ne poznata. Večjo težavo nam predstavljajo zgolj že prej omenjene podražitve. Te so za gradbeništvo problematične zaradi nerazumnega in togega odnosa nekaterih naročnikov do podražitev izvajalcev gradbenih del, češ da se naročila po gradbenih pogodbah ne smejo dražiti. Torej podražitve so sprejemljive povsod, le gradbene pogodbe morajo ostati s fiksnimi cenami brez aneksov. Zadnji očiten primer so podražitve energentov, kjer je panoga gradbeništva prav tako le nekakšna vzmet, ki na stroškovni strani sprejema breme visokih cen energentov, na prihodkovni pa tega stroška ne more zaračunati naročnikom.



O odličnosti:

Odličnost pomeni postaviti si in preseči idealen standard delovanja. V podjetju GIC GRADNJE poznamo pet področij odličnosti: strokovnost, ustvarjanje vrednosti za deležnike, odličnost v odnosih, kakovost delovanja ter odličnost v upravljanju in vodenju podjetja. Enako poskušamo ravnati v okolju in družbi. Ustvariti trajnostno gradbeno podjetje z največjo dodano vrednostjo za sodelavce in naročnike. Ravnati odgovorno do podjetja in do družbe, kar poganja novo inovativnost na področju trajnostne gradnje, zelene energije in sodobnih materialov. Koristi pa imajo naročniki in uporabniki, enako kot okolje, v katerem smo, in država.

Trenutno poslujete v Sloveniji in na Hrvaškem. Načrtujete preboj še na kakšno drugo tržišče?

Slovenija je naš ključni trg, dopolnjuje ga Hrvaška s približno desetimi odstotki doseženega prometa. To je srednjeročno tudi naš fokus, ki je skladen s strategijo organiziranosti in razpoložljivostjo resursov podjetij v naši skupini.

Tudi na področju razvoja in raziskav presegate meje, saj sodelujete v številnih mednarodnih konzorcijih, svojo raziskovalno-razvojno dejavnost imate prijavljeno tudi pri agenciji ARRS. Vaše dejavnosti so povezane tudi z zelenim prehodom in digitalizacijo v gradbeništvu. Katere bi izpostavili?

Zavedamo se pomembnosti vlaganj v raziskave in razvoj, saj verjamemo, da brez razvoja ni napredka. Trenutno smo vpeti v več projektov. Morda bi izpostavil razvoj zelenega betona, ki ga razvijamo skupaj s partnerji in kjer je poudarek na krožnem gospodarstvu in zelenem prehodu. Gre za beton, ki ima za 20 do 30 odstotkov manjši ogljični odtis, uporabljamo specialni cement, namesto agregata pa surovino, ki je v resnici gradbeni odpadek – star beton. Veliko sprememb si obetamo tudi s projektom



digitalne transformacije, kjer prenavljamo procese dela na petih stebrih in sicer uvajamo betonarno 2.0, gradbišče 4.0, digitalnega delavca, zgradbo kot digitalno platformo in digitalno gradbeno platformo. Osnovni namen projekta je dvig produktivnosti, povišanje dodane vrednosti in dvig digitalnih kompetenc.

S projektom digitalne transformacije bomo dvignili produktivnost in digitalne kompetence ter povišali dodano vrednost.

V zadnjih letih prevzemate tudi projekte »design and build«. Kako se takšen način dela razlikuje od klasičnega gradbeništva, kot ste ga bili vajeni dotlej? Zaposlujete nove ljudi ali imate zunanje izvajalce? Kaj to pomeni za celovite projekte, ali vse poteka v lastni režiji?

Vedno več naročnikov se odloča za naročanje projektov oziroma objektov, ki jih potrebujejo za svojo dejavnost, na način t. i. design and build izvedbe. Naročnikom to na eni strani prihrani veliko dragocenega časa in na drugi strani denarja, saj dobijo načrtovano investicijo prej, ceneje in enostavneje. Na nas ponudnikih oziroma izvajalcih pa je, da izvedemo načrtovanje, umestitev in izvedbo projekta skladno s projektno nalogo naročnika. Takšne projekte izvajamo s pomočjo lastnega znanja, z našimi sodelavci in s pomočjo preverjenih zunanjih partnerjev.

Na kateri projekt pa ste najbolj ponosni? Zakaj?

Vsak uspešno izveden projekt je za naše podjetje zelo pomemben, res pa je, da so tudi pri projektih oziroma objektih vedno izjeme, ki te ne pustijo ravnodušnega. S tega vidika bi morebiti izpostavil zadnje večje projekte, recimo potniški terminal na Brniku, garažno hišo v Luki Koper, logistični center v Hočah ali logistični center na Reki, upravno stavbo zavarovalnice v Mariboru.

Kakšno prihodnost napovedujete gradbeništvu? Kako se bo v prihodnje razvijalo?

Prihodnost gradbeništva vidimo v digitalizaciji in večji promociji dejavnosti, kar bo privabilo nove in mlajše kadre. Vsi moramo tudi skrbeti, da bodo tista dela v panogi, ki se bodo še vedno opravljala fizično, postala cenjena in plačana bistveno bolje kot danes. Veliko je tudi v domeni države, ki je največji naročnik del v panogi, da nenehno skrbi za kontinuiteto naročil brez nerazumnih nihanj. Takšnemu gradbeništvu se ni bati prihodnosti.

Ob podražitvah materialov in energentov se gradbeništvo sooča tudi s pomanjkanjem delovne sile. Kako se lotevate iskanja kadrov, s čim jih privabite? Za kakšno klimo si prizadevate v podjetju, kako skrbite za zadovoljstvo? Ali mladim perspektivnim kadrom podeljujete tudi štipendije?

Kljub nenehni skrbi za kadre tudi v našem podjetju slednje postaja dodaten izziv, h kateremu pristopamo zelo resno in z vso odgovornostjo. Odprta komunikacija in poznavanje ciljev, medsebojni odnosi in razumevanje zmernosti ter ravnotežja v poslovnem in zasebnem življenju dajejo osnovo zadovoljstva sodelavcev in pogoje doseganja rezultatov ter kakovosti v podjetju. Veliko pozornosti posvečamo mladim bodočim kadrom, tako s predstavitvami v šolah in na univerzah, kot tudi s štipendijami ter drugimi promocijami poklicev.

Kateri pa so po več kot treh desetletjih vodenja podjetja vaši osebni poslovni izzivi?

Osebni izziv je bil vseskozi delovati trajnostno, pa ne samo okoljevarstveno, temveč trajnostno tudi z vidika podjetništva. Naša, še vedno zelo aktualna vizija, je zatorej ustvariti trajnostno gradbeno podjetje z najvišjo dodano vrednostjo za sodelavce in naročnike.

Kakšno vlogo ima v vašem poslovnem in osebnem življenju vaša družina? Kako bo z nasledstvom, ali že razmišljate o tem?

Zelo pomembno je usklajevanje osebnega in poslovnega življenja. To pride še posebej do izraza ravno ob prenosu podjetja na naslednjo generacijo. Tudi sam sem v fazi prenosa podjetja s prve na drugo generacijo, torej na sina, in veseli me, da poteka gladko. Podjetništvo te lahko hitro posrka vase. Marsikdo se posveča le poslu, a to ni dobro. Posel naj ostane v podjetju, ni ga treba nositi domov. Kdor tega ne zmore, naj se niti ne čudi, da ni druge generacije, ki bi ga nasledila. Pomembno je tudi, da podjetje oziroma vodenje prepusti mlajšim takrat, ko so še mladi in da s prenosom ne čaka nesmiselno dolgo.

Sam letos predajam vodenje in sem prepričan, da morajo vajeti prevzeti mladi ljudje, dokler imajo mladostniško energijo in ambicijo. ■

Ivan Cajzek osebno

Nastavki njegove podjetniške naravnanosti in inovativnosti so se na svojstven način kazali že v otroštvu. Kljub uspešni poslovni poti je vedno stremel k ravnovesju med poslovnim in družinskim življenjem. Razne oblike rekreacije pa mu omogočajo ravnovesje telesa in duha.



Ivan Cajzek se z lepimi spomini ozira na svoje otroške in šolske dni. Ko ga povprašamo po kakšnem zanimivem utrinku iz tega obdobja, se z nasmehom na obrazu spomni dni, ki jih je kot otrok preživel na pašniku: »Otroštvo sem preživel na manjši kmetiji, kjer smo imeli krave in otroci smo jih morali pasti. To je bila zame najbolj neproduktivna obveznost, zato sem, ko je bilo mogoče, nagovoril kogarkoli od drugih otrok, vrstnikov, da je občasno pasel živino namesto mene. To uslugo sem plačal, da sem lahko sam medtem kaj naredil na primer z lesom in tistim orodjem, ki smo ga imeli pri roki – z nožem, žago, kladivom, žebljički … To me je veliko bolj zanimalo in ti izdelki so zame imele večjo dodano vrednost.«

Za ustvarjanje je bil takrat na voljo predvsem les, a z leti je raslo njegovo zanimanje za gradbeništvo, ki je botrovalo tudi njegovi odločitvi za izbiro šolanja in uspešne poslovne poti. Kljub nenehni rasti podjetja, ga le-to ni nikoli posrkalo tako močno, da si ne bi vzel časa za svojo družino. »Zase in za družino si rad vzamem veliko časa, kajti to je vsestransko najboljša naložba,« poudarja Ivan Cajzek. Da je družinski človek, je zaznati tudi iz njegovega pripovedovanja. Iz njegovih besed veje zaupanje, ponos in zadovoljstvo, ko pripoveduje o nasledstvu v družinskem podjetju. Očetovo pot bo zdaj nadaljeval sin.

Kako pa si Ivan Cajzek polni baterije? S katerimi hobiji se ukvarja v svojem prostem času? »Rad kolesarim po okoliških hribih Donačke gore in Boča, tudi pohodništvo pride kdaj na vrsto, tu in tam igram golf s prijatelji, rad tudi potujem z motorjem in smučam. To je čas, ki ga posvetim sebi, družini in prijateljem.« ■

O odličnosti

Odličnost je zame: Preseganje dobrega.
Odličen življenjski moto: Kjer je volja, tam je pot.
Odlična šola za življenje: Ne odnehaj, dokler ne uspeš.
Odličen kraj za kakovostno bivanje: Slovenija.
Odlična sprostitev: Sudoku.
Odličen dopust: Amerika.
Odlična tekma: Motokros.
Odlična knjiga, ki sem jo prebral v zadnjem letu: Kratka zgodovina človeštva, Yuval Noah Harari.
Odličen koncert/gledališka predstava: Noč Modrijanov.
Odličen film: Petelinji zajtrk.
Odlična glasbena skupina: Mi2.
Odlična jed: Carski praženec.



Prednovoletno srečanje Ivana Cajzka s sodelavci in poslovnimi partnerji v Kristalni dvorani Rogaška pred več kot 25 leti.

Radko Luzar
direktor L-TEK d.o.o., Šentjernej



»Dober vodja mora v prvi vrsti imeti osnovne človeške vrline in vrednote«

Odnosi se gradijo od vrha navzdol, zato je za stanje v podjetju vselej odgovorno vodstvo, je prepričan Radko Luzar, ki odkrito prizna, da nikakor ne zna voditi »s trdo roko«. Zakaj? »Razlog verjetno tiči v življenjskih izkušnjah na podjetniški poti, ko sem prehodil korake od zavoda za zaposlovanje do delodajalca, zato se lažje postavim v kožo vsakega in razumem zaposlene, še posebej, ko rabijo pomoč.« V politiko – bil je namreč župan Občine Šentjernej – pa se ne bo več vračal, saj meni, da lahko za dobrobit družbe več stori v gospodarstvu.

Nina Šprohar, foto: Barbara Reya

Komisija za Nagrade Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) je svojo odločitev, da Nagrado GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke podeli Radku Luzarju, L-TEK d. o. o., Šentjernej, utemeljila z naslednjo obrazložitvijo:
Podjetje v družinski lasti je leta 1994 v Šentjerneju ustanovil Radko Luzar. Po zaključenem študiju na Fakulteti za eketrotehništvo je bil dve leti zaposlen na Inštitutu Jožef Štefan, kjer je aktivno deloval na razvojnih projektih, s poudarkom na uporabi v industriji. V podjetju Iskra Upori je leta 1984 prevzel mesto vodje razvoja v podjetju, leta 1994 pa je začel samostojno podjetniško pot, iz katere je zrasel današnji L-TEK.

Skozi leta se je podjetje razvilo v ponudnika celovitih EMS rešitev, usmerjenega v raziskave in razvoj - od ideje do produkta, od svetovanja do zagotavljanja kakovostne serijske proizvodnje ter izdelave kompleksnih visokotehnoloških proizvodov majhnih in velikih serij. Prednost podjetja predstavljata zmožnost razvoja optimiziranih rešitev po meri vsakega naročnika in hitra odzivnost.

L-TEK po zaslugi tehnoloških inovacij že od vsega začetka uživa ugled specializiranega podjetja, usmerjenega v raziskave, razvoj in proizvodnjo elektronskih modulov, elektromehanskih komponent in programskih rešitev za raznovrstne panoge. Glavni razlogi za rast prometa in dobička se odražajo v multiplikacijskih učinkih vlaganj zadnjih let na področju razvoja izdelkov in storitev, digitalizaciji in optimizaciji poslovanja poslovnih in proizvodnih procesov, vlaganj v promocijske in marketinške aktivnosti in kontinuiranih vlaganj v posodobitev proizvodnih kapacitet.

Razvojno raziskovalna skupina družbe L-TEK d.o.o. skupaj z razvojnimi partnerji deluje na segmentu rešitev interneta stvari, medicinskih pripomočkov in razvoju tehnoloških postopkov za lastne potrebe. Ekipo podjetja L-TEK sestavljajo motivirani in usposobljeni inženirji, specialisti za programsko opremo, elektroniko in elektromehaniko, ki za stranke vedno poiščejo najučinkovitejše in najzmogljivejše rešitve. Dobro klimo v podjetju vsa leta gradijo na odprti in ažurni komunikaciji z zaposlenimi.

Med izvoznimi trgi prednjačijo zahodnoevropski EU trgi ter Švica in Velika Britanija, med novo osvojenimi trgi v zadnjih treh letih pa belgijski in nizozemski.

Čisti prihodki v podjetju v zadnjih treh letih rastejo povprečno po stopnji 22 %, ustvarjena dodana vrednost pa se je v tem času povečala za 26 % letno.

Družba konstantno raste in ustvarja nova delovna mesta. V zadnjih treh letih se je število zaposlenih povečalo za 26 %.

Podatki o poslovanju za leto 2022
Skupni prihodki: 23.338.028 €
Dobiček pred obdavčitvijo: 2.010.911 €
Število zaposlenih: 103
Dodana vrednost na zaposlenega: 71.613 €



Dve leti ste bili zaposleni na Inštitutu Jožef Stefan (IJS), nato pa ste iz znanstvene sfere prešli v podjetniško. Zakaj ste se za to odločili, kakšni so bili izzivi?

Na IJS sem začel delati takoj po opravljeni diplomi, v okviru projekta »2000 mladih raziskovalcev«. Moj takratni delodajalec, Iskra Upori, mi je omogočil izobraževanje na projektu avtomatizacije tehnološkega procesa. To obdobje je bilo zame zelo pomembno, delal sem v multidisciplinarni ekipi strokovnjakov s ciljem prenosa znanja iz raziskovalne sfere v industrijo. Žal pa je bila Iskra Upori eno od prvih podjetij, ki je šlo v začetku devetdesetih let v stečaj in tako sem pristal na zavodu za zaposlovanje. V tistem času na Dolenjskem praktično ni bilo možnosti zaposlitve, zato je bila odločitev, da grem na podjetniško pot, edina možnost, da sem lahko preživljal mlado družino in dokončal gradnjo hiše. Ta pot ni bila lahka, zahtevala je veliko energije in časa. A bil sem prisiljen vztrajati na njej in rezultati so se začeli počasi kazati. Tudi izzivov ni manjkalo – poslovali smo s tujino, pri čemer smo se soočali z zapletenimi postopki pri uvozu in izvozu, težavnim dostopom do finančnih sredstev, pomanjkanjem znanja na ekonomskem in računovodskem področju, napačnimi odločitvami … In še bi lahko našteval. Pri reševanju izzivov sem pridobil veliko izkušenj, ki so bile za rast podjetja ključne. Vsa leta smo ves dobiček investirali nazaj v podjetje in zato smo organsko rasli na trdnih temeljih.

Kje se po vašem mnenju dodatne priložnosti za sodelovanje in povezovanje gospodarstva in raziskovalne sfere?

Prenos znanja mora po mojem mnenju potekati dvosmerno med institucijami znanja in industrijo, a je žal tega prenosa premalo. Tu vidim veliko neizkoriščenih možnosti, recimo občasno delo asistentov in profesorjev v industriji, na podoben način, kot poteka študentska praksa. Ključnega pomena je, kako pretopiti vedo, ki obstaja na institucijah, v znanje, ki ga potrebuje industrija. Premalo je skupnih projektov in sodelovanja. Krivdo za to vidim na obeh straneh, po eni strani je težava pomanjkanje primernih kadrov, projektov ali časa v industriji, po drugi strani pa izobraževalne ustanove nimajo velike želje ali potreb po tovrstnem sodelovanju, ker so industrijski projekti premalo znanstveni, manj zanimivi in trajajo predolgo.

Prenos znanja mora po mojem mnenju potekati dvosmerno med institucijami znanja in industrijo, a je žal tega prenosa premalo.

Prenos znanja mora po mojem mnenju potekati dvosmerno med institucijami znanja in industrijo, a je žal tega prenosa premalo.

Kako bi lahko po vašem mnenju to spremenili?

Delno se način dela že spreminja, saj morajo znanstveniki, ko se prijavijo na javni razpis, dobiti partnerje, torej zunanja podjetja, kar je dobro. Tudi sami smo sodelovali na nekaj tovrstnih razpisih, a kar nekaj skupnih projektov ni videlo tržišča, je pa bilo sodelovanje dobro, drug drugemu smo odprli vrata. Menim, da bi morala država »pritisniti« tako na znanstvene ustanove kot na podjetja. Diplomanti z univerz na začetku svoje poklicne poti niso dovolj kompetentni za delo v industriji, imajo pa več drugih znanj, ki jih je treba nadgraditi. A gre za tek na dolge proge, raziskovalcem včasih industrija ne predstavlja dovolj velikega izziva. Na inštitutu projekt postaviš na polico, v industriji pa ga je nato treba še prodati. To, da se izdelek pojavi na trgu, prinese še večje zadovoljstvo.

Bili ste tudi župan Šentjerneja. Kakšna je razlika med vodenjem podjetja in Občine?

Razlika je ogromna. Najprej me je presenetilo dejstvo, da na račun vsak teden avtomatično pridejo sredstva, ne da bi bilo treba zanje kaj storiti. V gospodarstvu je drugače, vsak evro je treba zaslužiti, zato je posledično tudi odnos do denarja tam drugačen, trošimo zelo premišljeno. Ko gre za skupno, so kriteriji za nekatere drugačni kot ko gre za »moje«. Poleg tega vodenje in odločanje v javnem sektorju poteka po velikokrat nelogičnih poteh, dostikrat si prisiljen delovati v nasprotju z lastnimi vrednotami, to pa je najtežje. Za vodenje v javnem sektorju je najpomembnejše sklepanje raznih kompromisov, da obdržiš svoj položaj in to ne glede, ali so odločitve dobre ali slabe za širšo skupnost.

Glede na povedano očitno ni pričakovati, da se boste še kdaj vrnili v politiko …

Ne. Moj takratni vstop v politiko je bil povezan z odločitvijo, da mora v podjetju priti do zamenjav na vrhu, da ne bom za večno direktor. Zato sem želel vrniti nekaj družbi, ki mi je omogočila veliko dobrih stvari. Prepričali so me, da kandidiram za župana, kar so ljudje lepo sprejeli, speljali smo številne projekte. A sledilo je politično nagajanje, ker nisem bil v nobeni stranki, in vsak je želel od mene nekaj dobiti. A sem si rekel: »Nikoli nisem kot direktor podjetja dal evra podkupnine nikomur, pa tudi zdaj ne bom.« Nisem mogel razumeti, da se je vsem zdelo to nekaj samoumevnega, saj se nikakor ni skladalo z mojimi vrednotami. Občutek sem imel, da neučinkovito zapravljam svojo energijo. Ker tudi zgodba z novim direktorjem ni bila takšna, kot sem pričakoval, sem se vrnil na svoje prejšnje delovno mesto.

O odličnosti

Naše podjetje deluje na mednarodnem trgu, kjer se srečujemo z zahtevno konkurenco. Če tu nisi odličen, te praktično ni. V podjetju je podobno kot v vrhunskem športu, na olimpijskih igrah ne moreš zmagati s povprečno ekipo. Svojim sodelavcem velikokrat povem, da so za podjetje pomembne tri stvari: kakovost, kakovost in še enkrat kakovost. Da se doseže odličnost, se mora istočasno uskladiti veliko stvari. V prvi vrsti je treba zgraditi ekipo odličnih sodelavcev in stalno izboljševati stvari do najmanjših detajlov, z upoštevanjem vrednot, okolja in družbene odgovornosti. Za nas predstavlja odličnost to, da nas pomembne stranke same poiščejo, ko želijo delati z nami in nas vključijo v nove projekte. Odličnost je naš najboljši marketing in res smo počaščeni, da smo v družbi odličnih slovenskih nagrajencev.

Kako pomemben pa je pri prvem in drugem delu stik z ljudmi, komunikacija? Kaj po vašem mnenju odlične vodje razlikuje od dobrih?

Medsebojna komunikacija je osnova za izgradnjo dobrih odnosov. Če v podjetju ni dobrih odnosov, je v takem okolju težko delati in ni željenih rezultatov. Odnosi se gradijo od vrha navzdol, zato je vodstvo odgovorno za stanje v podjetju. Dober vodja mora v prvi vrsti imeti osnovne človeške vrline in vrednote. V podjetju se trudimo, da izberemo pravo osebo in jo s pomočjo izobraževanja zgradimo v vodjo. Pomembno je, da vodja delegira in ne ukazuje, da spoštuje zaposlene in je pošten ter pravičen do njih, hkrati pa mora biti tudi strokoven.

Poštenost je zame ena najpomembnejših vrednot. Kot lastnik menim, da nimam moralne pravice dobička trošiti za svoje hobije in tudi delavci niso dolžni delati za moj luksuz.

Podatki o rasti števila zaposlenih ter rast dodane vrednosti na zaposlenega so finančni pokazatelji spodbudnega delovnega okolja za zaposlene. Kako pa z mehkimi metodami uspevate ustvarjati dobro klimo v podjetju?

V podjetju že od samega začetka prakticiramo mehki način vodenja, tak sem tudi sam in tak način vodenja mi ustreza, ne znam voditi s trdo roko. Razlog verjetno tiči v življenjskih izkušnjah na podjetniški poti, ko sem prehodil korake od zavoda za zaposlovanje do delodajalca, zato se lažje postavim v kožo vsakega in razumem zaposlene, še posebej ko rabijo pomoč. Moje dolgoletne izkušnje kažejo, da se vse, kar daš zaposlenim, podjetju in tebi osebno povrne z večkratnikom. Dobro se vrača z dobrim. Zato so dobri medsebojni odnosi ena od naših vrednot, ki jo skrbno negujemo in ji posvečamo veliko pozornosti. S tem ustvarjamo primerno okolje za kreativno delo, pa tudi kadre lažje pridobivamo, kar se pozna tudi finančno. Če izpostavim zadnji primer: ko sem sodelavcem povedal za odločitev, da bomo šli v največjo investicijo do zdaj, je podjetje drugi dan zaživelo. Zaposlenim sem obljubil, da podjetja ne bom prodal, niti ga ne bomo preselili v države s cenejšo delovno silo, da mora ostati v slovenskih rokah. Ko zaposleni vidijo, da imam resne namene in dolgoročne načrte, da se investira, vlaga v razvoj, da podjetje raste, mi zaupajo in verjamejo. Po drugi strani pa tudi jaz verjamem in zaupam ekipi. Poštenost je zame ena od najpomembnejših vrednot. Kot lastnik menim, da nimam moralne pravice dobička trošiti za svoje hobije in tudi delavci niso dolžni delati za moj luksuz.

Zelo skrbno torej vodite podjetje, tudi ko gre za vlaganja v razvoj, zaposlene. Ali dobiček ves čas vlagate v podjetje?

To počnemo že od vsega začetka, saj nam to omogoča, da vseskozi organsko rastemo. Moje razmišljanje v prispodobi: dobička iz podjetja ne smeš vzeti, preden je to staro vsaj 18 let, saj je podjetje kot otrok, ki si ga dolžan hraniti do polnoletnosti. Mladoletna oseba ne more delati zate. Profit pa je hrana, ki je potrebna za rast »podjetniškega otroka«.

Konkurenca v vaši panogi je velika. Kako se od nje razlikujete, kaj lahko več ponudite, kje ste boljši?

Res je, da je konkurenca v naši branži velika, a to pomeni, da je branža perspektivna. Hkrati je konkurenca dobra stvar, saj nas prisili, da delamo bolje in hitreje. Naša prednost je v strokovnosti, fleksibilnosti, tehnološki opremljenosti in dolgoročnih partnerskih odnosih. Uspeli smo najti nišo, kjer poleg osnovne dejavnosti



proizvodnje elektronike svojim strankam nudimo tudi razvojne storitve. To je zanje prednost, ki omogoča hitrejši prenos izdelka iz razvoja v proizvodnjo, hitreje se rešijo tehnološki detajli, nudimo jim pomoč pri testnih napravah, priložnost za pridobitev certifikatov, pomoč pri izboru elektronskih komponent in ostalo. Strankam pomagamo na tistih področjih, kjer smo dobri, delimo svoje znanje in izkušnje. Tako gradimo dobre odnose, ki nam odpirajo poti do novih poslov.

Podjetje L-TEK je izrazito razvojno naravnano, pokrivate pa zelo širok spekter elektronike. Na kakšen način sploh uspevate odzivno in učinkovito odreagirati na tako različne potrebe?

Imamo registrirano razvojno skupino, ki je specializirana za aplikativni razvoj elektronike za potrebe, ki se pojavijo na tržišču. Naš koncept razvoja temelji na univerzalnih programskih (SW) in strojnih (HW) gradnikih, ki so osnova vsakega projekta. S konceptom razvoja gradnikov obvladujemo širši spekter rešitev, smo fleksibilnejši in hitrejši ter posledično cenejši. Če nimamo razvitih ključnih gradnikov oziroma koncepta rešitve, se projekta praktično ne lotimo. Koncept gradnikov se nam sicer v praksi dobro obnese, na ta način uporabimo večletne izkušnje ter rezultate celotne razvojne ekipe in tako obvladamo različna področja od industrije do medicine, odvisno od naročnika. Z velikim naborom gradnikov podpiramo različne tipe komunikacij, tako brezžične kot klasične, podprte imamo različne protokole, senzorske in ostale čipe, več tipov mikrokontrolerjev, baterijska napajanja in še bi lahko našteval. Ko dobimo nov projekt, vanj vključimo že obstoječe gradnike, po potrebi razvijemo še nove in tako lahko učinkovito odreagiramo na različne potrebe.

Leta 2021 ste v podjetju zabeležili več kot 20-odstotno rast prihodkov. Kako zadovoljni pa ste z minulim letom? Kakšni so vaši načrti za letošnje leto, kateri so glavni cilji?

Čas pandemije je za naše podjetje predstavljal zelo uspešno obdobje, ni nam bilo treba zapirati vrat, svojim strankam smo zagotavljali redne dobave in tako nismo prekinili dobavne verige, vse to je bil tudi razlog za povečanje naročil. Poleg tega smo v tem obdobju zgradili nove poslovne prostore, odprli vrsto novih delovnih mest, uspešno smo obvladovali rast. Za vse te velike korake so bili zaslužni naši kupci in parterji, predvsem pa ekipno delo vseh sodelavcev. Res sem ponosen na dosežene rezultate in uspehe. Podobna zgodba se je nadaljevala tudi v letu 2022, dosegli smo rast prometa za 70 odstotkov (tudi zaradi visokih cen elektronskih komponent), a za to je bilo potrebno veliko napora. Letošnje leto bo leto stabilizacije s poudarkom na kakovosti in odličnosti ter prenosu novih izdelkov iz razvoja v serijsko proizvodnjo. Pripravili se bomo na morebitno novo krizo, zagotovili večjo odpornost in finančno trdnost. Za letošnje leto so napovedi dobre, a se zavedamo rizika zaradi napovedane svetovne gospodarske krize, ki lahko naše cilje obrne na glavo.



Imamo registrirano razvojno skupino, ki je specializirana za aplikativni razvoj elektronike za potrebe, ki se pojavijo na tržišču.

Lani ste se torej preselili v nove prostore, petkrat večje kot prej. Kaj vse je prinesla širitev, kakšne spremembe so v podjetju?

Novi proizvodni prostori in sodobna tehnološka oprema so nam omogočili rast in večje število novih delovnih mest, zato upamo, da se bo ta trend nadaljeval tudi letos. Trenutno imamo polovico prostorov še nezasedenih, namenjeni so nadaljnji širitvi v prihodnosti. Po selitvi v nove prostore se je podjetje skorajda prerodilo, prišla je nova energija in lepo je opazovati zadovoljne obraze mladih sodelavcev.

V čem so po vašem mnenju in izkušnjah prednosti in pasti družinskega podjetja?

Do prednosti in slabosti družinskih podjetij se je težko opredeliti, ker je to odvisno od primera do primera, od ljudi, dejavnosti … Vplivov je več, a sam kot prednosti vidim predvsem hitrost odločanja, zagnanost družine, dobre odnose na delovnem mestu … Na zaposlenega se gleda kot na člana družine, za katerega je potrebno poskrbeti, da se dobro počuti, razmišlja. Usmerjenost je dolgoročna, dobiček se vlaga v podjetje, kar prispeva k rasti. Slabost pri družinskem podjetju, še posebej če je v posel vpetih več članov družine, pa je v prvi vrsti prenos lastništva na naslednjo generacijo, ko o vsem odloča le ena oseba. Včasih vodenje predstavlja preveliko breme, predvsem ko ga prevzame mlajša generacija s premalo izkušnjami. Težave lahko nastanejo tudi pri usklajevanju vseh interesov poslovnega in zasebnega življenja, pri prehodu iz obrtniškega v podjetniško razmišljanje ter zaradi konservativnosti pri investicijah in vpeljavah novitet. ■

Radko Luzar osebno

Elektronika je njegovo delo, hobi in poslanstvo, zato je ne more »pustiti v službi«. Posveča ji glavnino svojega časa. Že od malih nog je povezoval rekreacijo z delom. Zato tudi zdaj najbolj uživa pri delu v svojem vinogradu, ljub kotiček pa mu je tudi njegova zidanica.



Prepričani smo bili, da so bili vsi uspešni, prodorni podjetniki odličnjaki. Radku Luzar takšno razmišljanje ovrže: »V vsem šolskem in študentskem obdobju sem bil vedno na repu kar se tiče ocen, vedno med oceno 2 in 3. Zato ne morem povedati anekdote o petkah, povem pa jo lahko o šesticah. V drugem letniku fakultete za elektrotehniko sem imel same šestice, še sam ne vem, kako je bilo to možno. Ko sem šel ob koncu letnika testirat indeks v študentsko pisarno, je starejša gospa, vodja pisarne, pogledala moj indeks in me z začudenjem vprašala, kakšen študent sem s tako slabimi ocenami. Moj odgovor pa je bil: »Gospa, indeks gledate narobe, če ga obrnete, bodo ocene super.« Prisrčno se je nasmejala in vsakič, ko sva se zatem srečala, me je prepoznala in vprašala, kako sem in ali imam šestice ali devetke.«

Elektronika ga je prevzela tako močno, da ji posveča večji del svojega časa. »Po duši sem razvojnik, zato drugih hobijev razen elektronike praktično nimam. Moje življenje je ves čas posvečeno tej začarani elektroniki. Svoj hobi jemljem kot posel in kot poslanstvo, v katerem uživam in se veselim novih izzivov,« je zatrdil. Pa vendar smo v pogovoru ugotovili, da ima še druge hobije in mu veliko pomeni tudi družina: »Kar imam prostega časa, ga namenim svoji družini ter kmetovanju. Imam namreč manjši vinograd.« Aktiven je tudi v domačem gasilskem in nogometnem društvu, nekaj časa pa ostane še za športno rekreacijo. Podjetje L-TEK je podpornik Atletske zveze Slovenije, lastnik podjetja pa je tudi član Rotary kluba. ■



Mlad, zagnan inženir v podjetju Iskra Upori

O odličnosti

Odličnost je zame: Postaviti trdne temelje, na katerih lahko gradiš, in ekipo motiviranih, zagnanih ljudi, zob kateri se vseskozi izboljšuješ. Odličnost dosežemo takrat, ko se nam stvari poklopijo in so v ravnovesju, to je trenutek, ko vse postane logično in enostavno.
Odličen življenjski moto: Človek mora biti v ravnovesju na vseh področjih svojega delovanja, da se počuti dobro. Leta so mi prinesla tudi to, da svojega prostega časa ne zapravljam za družbo ljudi, ki me navdajajo s pesimizmom in črpajo mojo energijo. Rad sem med pozitivno naravnanimi ljudmi.
Odlična šola za življenje: Da težave takrat, ko se pojavijo, tudi rešuješ.
Odličen kraj za kakovostno bivanje: Nedvomno Slovenija, domači kraj.
Odlična sprostitev: Delo v vinogradu, ki je hkrati tudi najboljša rekreacija.
Odličen dopust: Morje in mir.
Odlična tekma: Atletika na olimpijskih igrah v Londonu.
Odlična knjiga, ki sem jo prebral v zadnjem letu: Berem veliko strokovne literature, zato za leposlovje nimam časa.
Odličen koncert/gledališka predstava: Rolling Stonesi v Zagrebu in Gradcu.
Odličen film: Let nad kukavičjim gnezdom.
Odlična glasbena skupina: Rolling Stones;
Odlična jed: Domače suhe mesnine in pečen jagenjček.

Primož Mlačnik

direktor KO-SI d.o.o., Slovenj Gradec



»Naši predniki so bili pravi mojstri uporabe naravnih materialov«

»Marsikdaj zgolj oživljamo stara znanja in jih udejanjamo na modernih tehnologijah,« prizna Primož Mlačnik, direktor podjetja KO-SI. Njihov cilj je čim bolj izrabiti vse vhodne materiale z minimalno potrošnjo energije, kljub uspešni promociji eksotičnih naravnih vlaken, kot sta kokos in sisal, pa želijo v podjetju sistematično uvesti tudi predelavo domačih vlaken, kot so konoplja, lan in ovčja volna. S tem bi namreč, ocenjuje Mlačnik, zmanjšali rizike oskrbe in povečali dodano vrednost v domačem okolju. Temu tudi sicer posvečajo ogromno pozornosti in pomagajo praktično vsem, ki potrkajo na njihova vrata.

Nina Šprohar, foto: Barbara Reya

Komisija za Nagrade Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) je svojo odločitev, da Nagrado GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke podeli Primožu Mlačniku, direktorju KO-SI d.o.o., Slovenj Gradec, utemeljila z naslednjo obrazložitvijo:

Primož Mlačnik je direktor podjetja KO-SI d.o.o. iz Slovenj Gradca od leta 2007. Poklicno pot je začel v podjetju Železarna Ravne - Noži in jo nadaljeval v podjetju Prevent TRO Prevalje. Odločitve sprejema kot kompromis razuma in empatije, ustvarja ekipni duh in je vedno pozitivno naravnan.

Podjetje KO-SI je eden od vodilnih proizvajalcev tehnoloških izdelkov iz naravnih vlaken na evropskem trgu. V svoje programe vključuje le najboljše surovine, ki jih ponuja narava. Z nenehnim razvojem tehnoloških procesov in uvajanjem novih naravnih materialov iz obnovljivih virov ustvarja vrhunske, ekološke produkte, s katerimi je prisotno v več kot 30 državah.

Tehnološki napredek biotehnologije in eko-vezivnih materialov je v zadnjem času v velikem razcvetu, zato v podjetju KO-SI sledijo novostim in se povezujejo s ponudniki in univerzitetnimi centri znanj. V podjetju raziskujejo možnost uporabe novih naravnih materialov za tehnične namene, predvsem uporabo ostankov (slama/stebla rastlin), ki so v veliki meri neizkoriščeni. Pomembnost zelenega prehoda in uporabe naravnih materialov povečuje povpraševanje po produktih, širitve proizvodnega portfelja pa omogočajo, da obdržijo trenutne tržne deleže in kupcem ponudijo zanimive produkte iz bio materialov.

Čisti prihodki v podjetju v zadnjih treh letih rastejo povprečno po stopnji 7 %, ustvarjena dodana vrednost pa se je v tem času povečala za 20 % letno. Namen investicij zadnjega časa je bila takojšnja vzpostavite energetske neodvisnosti, saj ima podjetje precejšnje potrebe po električni in toplotni energiji.

Podjetje razvija in opremlja lastni proizvodni proces z elementi integrirane avtomatizacije, kot so avtomatsko tehtanje in merjenje izdelkov, avtomatizirani procesi zlaganja, uporaba industrijskega vida za odpravljanje napak ter magnetna detekcija vključkov. Tudi na področju trajnosti je naredilo odločne korake, saj vzpostavlja lokalno samostojno energetsko omrežje z lastno kogeneracijo in sončno elektrarno, ki sta učinkovito povezani in tudi vodeni za optimalni izkoristek v vseh proizvodnih procesih.

Družba KO-SI tvori strateška zavezništva na trgu predvsem z možnostjo hitrega prilagajanja ponudbe izdelkov, intenzivnega razvoja novih izdelkov, ki predstavljajo novitete na mednarodnih trgih in hkrati tudi kupcem omogočajo konkurenčne prednosti.

Podatki o poslovanju za leto 2022
Skupni prihodki: 13.640.000 €
Dobiček pred obdavčitvijo: 650.000 €
Število zaposlenih: 104
Dodana vrednost na zaposlenega: 54.500 €

Veliko vlagate v razvoj tehnoloških procesov in uvajanje novih naravnih materialov. Je to po vašem mnenju ključ do uspeha v vaši panogi?

Vlaganja v razvoj tehnoloških procesov in z njimi omogočenimi potmi do novih izdelkov so precej specifična. Že pred koncem stoletja se je razvoj predelave sintetičnih vlaken močno odmaknil od tehnologij predelave naravnih vlaken, saj zaradi specifičnih lastnosti prvih in drugih ne moremo nikakor primerjati med seboj. Tako smo v podjetju spoznali, da so najboljše rešitve, do katerih pridemo na podlagi lastnega znanja in izkušenj, podprte z znanjem podjetij s področja strojegradnje in avtomatizacije. Teh imamo na Koroškem precej, zato lahko največkrat kar v lastni režiji razvijamo inovativne tehnološke rešitve in strojno opremo. Vlaganjem na področju avtomatizacije in tehnologij v našem podjetju ni konca, postala so vsakdanji vzporedni proces proizvodnje. Z veliko intenzivnostjo pa iščemo vse nove vrste materialov vlaknenih struktur, ki bi bili uporabni za naše izdelke, in tu marsikdaj z začudenjem odkrijemo že odkrito, saj so bili naši predniki pravi mojstri uporabe naravnih materialov. Tako marsikdaj zgolj oživljamo stara znanja in jih udejanjamo na modernih tehnologijah.

Ali ob tem sodelujete tudi s fakultetami in šolskimi centri? Kako mlade, perspektivne kadre privabljate v podjetje?

Vsekakor smo zelo naklonjeni sodelovanju s srednjimi šolami in fakultetami. Ob številnih obiskih želimo mladim na najbolj slikovit način predstaviti proizvodni proces in jih s primeri uporabe navdušiti, da bi se nekoč morebiti srečali tudi kot sodelavci. Glede izdelkov in tehničnih rešitev pa sodelujemo z več univerzitetnimi ustanovami, kot so TU GRAZ, Biotehniška fakulteta Ljubljana in Fakulteta za tehnologijo polimerov Slovenj Gradec. Njihova izjemno široka znanja nam pomagajo skrajšati poti do želenih ciljev. Prav tako redno certificiramo celoten spekter svojih izdelkov, za primernost uporabe v stiku s človekom, kar za nas izvaja priznani nemški institut Hohenstein, za posebej občutljive preizkuse pa OEKO Labor Köln. V prihodnje želimo prav s promocijo kompleksnejših izdelkov iz lesa in naravnih vlaken prepričati mlade, da smo pravi kraj zanje, saj bodo skozi delo oziroma zaposlitev lahko izkazovali svojo kreativnost.

Velik poudarek namenjate trajnostnemu razvoju. Kje vse je v podjetju viden?

Ob katerikoli spremembi bodisi tehnologije ali pa proizvodnih procesov je eno osnovnih izhodišč, kako izrabiti vse vhodne materiale z minimalno potrošnjo energije. Tako imajo vsi naši predelovalni postopki integrirane reciklažne verige, znotraj katerih pripravljamo vse neuspele proizvode in obrez v material za ponovno uporabo. Z učinkovitimi rekuperativnimi napravami pa uporabljamo potrebno toplotno energijo v celotnem procesu. Delujemo torej s ciljem, da maksimiziramo izrabo repromaterialov in pri tem uporabimo čim manj energije, ki jo v veliki meri proizvajamo sami.



V prihodnje želimo prav s promocijo kompleksnejših izdelkov iz lesa in naravnih vlaken motivirati mlade, da smo pravi kraj zanje, saj bodo skozi delo oziroma zaposlitev lahko izkazovali svojo kreativnost.

Kakšne so prednosti naravnih v primerjavi z umetnimi materiali?

Uporabnost naravnih materialov je zelo široka, zato bi se opredelil predvsem do za nas najpomembnejše panoge. V industriji ležišč, kamor prodamo največji delež svojih izdelkov, nudijo naravni materiali svojstvene lastnosti, pomembne za pravilno lego spanja – denimo oporo hrbtenici in posebne toplotno regulacijske lastnosti, ki vplivajo na udobje spanja. Prednosti naravnih materialov so v zračni prepustnosti, sposobnosti vpijanja telesnih tekočin oziroma znoja in posebne izolativne sposobnosti, ki ohranja okoli telesa podobno temperaturo kot jo ima telo samo. To predstavlja najvišje spalno udobje. Za panogo proizvodnje ležišč najpogosteje izdelujemo materiale iz kokosa, konjske žime in ovčje volne. Kokosova vlakna so edina zaprta celična vlakna. S to lastnostjo preprečujejo vdor vlage v samo strukturo vlakna, kar se kaže v izjemni odpornosti obstoja v vlagi. Tako se netkani tekstil iz kokosovih vlaken uporablja kot varovalo proti izhlapevanju vlage, zaščita proti plevelu in hkrati toplotni izolator proti izsušitvi in tudi proti zmrzali. Stranski produkt – prah v stisnjeni obliki – pa dodajamo

zemeljskim substratom, saj jim ta zaradi izjemno visokih vsebnosti mineralov nudi dobre pogoje za rast.

Kljub uspešni promociji eksotičnih naravnih vlaken, kot sta kokos in sisal, želimo v podjetju sistematično uvesti tudi predelavo domačih vlaken, kot so konoplja, lan in ovčja volna.

Torej je pri vas odpadnih produktov zelo malo, če sploh …

Tako je. Pomembno področje uporabe naravnih vlaken so tudi t. i. bioizolacije pri gradnji objektov. Izolacija iz kokosovih oziroma konopljinih vlaken, pogosto tudi ovčje volne, nudi objektom prav posebno bivalno klimo in neopisljiv občutek ugodja. Vse več je ljudi, ki želijo bivati v hišah, narejenih izključno iz naravnih materialov. Tako se na trgu pojavljajo specializirani ponudniki oziroma centri zdravega bivanja, ki prodajajo in tudi usposabljajo bodoče uporabnike glede izvedbenih tehnik uporabe naravnih materialov. Tudi embalaža kot eden glavnih virov onesnaževanja se z uporabo naravnih vlaknenih materialov lahko kompostira v vsakem domu z vrtom. Takšno ravnanje trajnostno izboljšuje naše okolje in povečuje samooskrbnost z zelenjavo in poljščinami, kar bomo vsekakor potrebovali.

Raziskujete tudi uporabnost vlaken iz lokalnega okolja. Kakšni so potenciali, kakšni so trendi na tem področju?

Kljub uspešni promociji eksotičnih naravnih vlaken, kot sta kokos in sisal, želimo v podjetju sistematično uvesti tudi predelavo domačih vlaken, kot so konoplja, lan in ovčja volna. Menim, da bi s tem zmanjšali rizike oskrbe in povečali dodano vrednost v domačem okolju. Trenutno se sicer ukvarjamo zgolj s predelavo stebel industrijske konoplje oziroma vlaken, ki tvorijo steblo. Načrt, ki je že v teku, pa je vzpostavitev celotne predelovalne verige, vključujoč predelavo vlaken, od polja do končnega izdelka, ki predstavlja vlakna za proizvodnjo papirja, pogosto bankovcev. Že danes je namreč jasno, da bo konoplja pomemben sestavni del kompozitnih materialov jutrišnjega dne. Opremo za dekortikacijo že imamo, kakor tudi za predelavo vlaken. Instalirati jo nameravamo letos jeseni.



Kako boste to izvedli?

Večji del naloge bo vsekakor predstavljala vzpostavitev kooperacije med kmetijami, vmesnim skladiščenjem in nadaljnjo predelavo. Zavedamo se, da bomo pri sejalcih deležni interesa le, če bomo ponudili dovolj donosa po hektarju, kar pomeni, da bomo morali ponuditi tudi predelavo zelenega vrha oziroma semen, vsaj do faze sušenja. S tem namenom gradimo kombinirano sušilnico, navezujoč se na predelavo. Prepričani smo, da je projekt pridelave konoplje nacionalnega pomena, saj je njena vzgoja uspešna tudi na slabših oziroma opustošenih kmetijskih površinah, lahko pa tudi revitalizira kemijsko onesnažena zemljišča.

O odličnosti:

Približati se odličnosti pomeni zame tako v osebnem kot v poslovnem svetu najti ravnovesje in pravo mero razmerij med telesnimi, duševnimi, miselnimi in čustvenimi parametri, podprtimi s srečo. Sreča pa, kot pravijo, se druži s hrabrimi! Vse našteto je sicer veliko lažje razlagati kot dosegati, zato menim, da sta tudi vztrajnost in sprejemanje porazov, ki te krepijo, nujna elementa vsakega navzven odličnega poslovneža. Kot eno od odličnih lastnosti prepoznavam tudi težnjo po preprostosti razmišljanja in uporabi tako imenovane zdrave kmečke logike. Čeprav so univerzitetna znanja pomembna, vidim njihovo največjo vrednost v tem, da dajejo smernice, kje iskati, ko nastopi problem, torej nam služijo zgolj kot pomagala. Odličnost pa človek odseva iz svoje osebnosti, sočutnosti in empatije, ki relativno hitremu svetu odločanja daje sposobnost kognitivnih zaznavanj in tudi odločanj na podlagi poslušanja samega sebe.

Verjamem, da si človek izbira svojo pot sam in se obdaja tako v zasebnem kot poslovnem svetu z ljudmi podobnih energij. Je pa tudi res, da se ljudje kot nosilci vsakega procesa spreminjamo. Približujejo se leta, ko bom že polovico svoje življenjske dobe oseba, ki kot prva skrbi za življenje podjetij in vse bolj spoznavam pomembnost tistih znanj, ki jih ni dala šola, pač pa igra v otroštvu, stiki z naravo in spoštovanje do sočloveka. Ljudje s takšnimi vrednotami praviloma odlično funkcionirajo v službi in imel sem srečo, da sem jih spoznal kar nekaj. Brez njih ne bi bilo naše poti do odličnosti. Da smo lahko v družbi odličnih, pa nam pomeni dano možnost se še oblikovati, izpopolnjevati in povzemati to, kar nekdo dela bolje, kakor tudi razdajati svoje znanje. Ti procesi imajo vzporednico v naravi, zato je naš poslovni slogan »samo najboljše, kar daje narava«.

S svojimi izdelki ste prisotni praktično po vsem svetu, izvažate v več kot 30 držav. Katere so vaše glavne prednosti v primerjavi s konkurenco?

Konkurenco vsekakor spoštujemo in skrbno opazujemo. Menimo, da sta ravno celovitost nabora naravnih materialov in naša proizvodna prilagodljivost ena glavnih ključev zaupanja naših kupcev. Kakovost izdelka in spoštovanje poslovnega dogovora sodita med svete stvari naše kulture poslovanja. Ker pa gre za predelavo od narave danih dobrin, je potrebno posebno pozornost posvečati konstantnosti kakovosti. Ta narekuje posebne oziroma razpršene nabavne poti in ohranjanje kakovostnih zalog vlaken, ki jih imamo v našem podjetju zmeraj za tri mesece vnaprej. To nam omogoča korekcije mešanic, ki nikoli ne razočarajo naših kupcev.

Na katerih področjih ste po vašem mnenju dosegli odličnost?

Že po naravi smo skromnejši, zato bi raje rekel, da si želimo odličnosti, ki pa se po mojem mnenju kaže v znanjih prepoznavanja materialov, iz katerih proizvajamo, saj se ti zaradi naravnega izvora neprestano spreminjajo, lahko tudi do stopnje neuporabnosti. Odličnosti si želimo tudi pri promociji aplikativnih uporabnosti naravnih vlaken, saj smo prepričani, da je njihova uporabnost večna.

Zeleni prehod bomo hitreje dosegli z lastno racionalnostjo in okusno stopnjo skromnosti.

Vaše podjetje je energetsko samozadostno. Kako pomembno je to zdaj, ko so cene energentov tako močno poskočile?

Energetski samooskrbnosti posvečamo posebno pozornost. Vzrok sta moj študij strojništva oziroma energetike in izkušnje, ko smo bili še manjše podjetje in smo morali skladiščiti materiale na parkirišču pred podjetjem. Takrat smo se bojevali proti vlagi, ki smo jo prinesli s kontejnerji, v pomoč pa nam ni bilo niti krajevno deževje. Bili smo izjemen porabnik toplote, paradoksalno ravno v poletnih mesecih. Začeli smo z urejanjem prezračevanih skladišč, prešli na sežig biomase in nadaljevali s kogeneracijo oziroma soproizvodnjo toplote in elektrike, z dosegom popolnega ponora toplotne energije. Prejšnje leto smo dogradili še sončno elektrarno. Tako lahko danes izbiramo med uporabo različnih energentov. Proizvodnja domače elektrike in toplote presega naše potrebe in jo bomo ponudili tudi drugim porabnikom.

Kakšne možnosti pripisujete sodobni družbi pri doseganju ciljev zelenega prehoda in ekološke ozaveščenosti? Kakšno vlogo ima pri tem gospodarstvo?

Najpomembnejša je vzgoja mladih, saj bomo lahko le tako samoumevno in spontano zaživeli drugače. Mi, starejši, se učimo predvsem preko stroškov, kar pa je prisiljeno in pogosto zavira razvoj. Zeleni prehod bomo hitreje dosegli z lastno racionalnostjo in okusno stopnjo skromnosti. Kot relativno malo gospodarstvo, ki ima le redke uveljavljene blagovne znamke, pa nam ne preostane drugega, kot da dobro premislimo vsak procesni korak, uvedemo čim več funkcionalne digitalizacije in človeške resurse pripravimo k stalnemu učenju in spreminjanju navad. Če bodo cilji jasni, smo zmožni hitro postati vzor ekološko naravnanega gospodarstva.

Kako je podjetje KO-SI vpeto v lokalno skupnost?

Cilj podjetja je dolgoročno poslovanje v domačem okolju, tako tudi ni misli o prihrankih podjetja zaradi cenejše delovne sile in s tem povezanih selitev v druga okolja. To pa od nas zahteva, da ljudem dajemo varnost in zaupanje. Menimo, da je pozitivna lokalna skupnost ključna za dobre misli o posameznem podjetju, zato pomagamo praktično vsem, ki potrkajo na naša vrata. Posebej radi namenjamo sredstva bolnišnici in šolam, predvsem ko gre za izpolnjevanje otroških želja. Doniramo tudi športu in kulturi.

Kako ste si ustvarili svojo najožjo ekipo sodelavcev in na kakšnih vrednotah temelji vaše vodenje?

Predvsem odprtost za nove pobude in samoiniciativnost sta v podjetju oblikovali skupino ljudi, ki še danes predstavlja moje najožje sodelavce. Skušam vzpostaviti odnose, ki temeljijo na zaupanju. Iskal pa sem predvsem sodelavce, ki imajo vsaj do določene mere podobne karakterne lastnosti, kot jih imam sam. Predvsem cenim, da so energični in jih težave ne zmotijo, temveč jim predstavljajo izziv – cenim torej ljudi, ki na težave ne zastavljajo vprašanj, pač pa podajajo rešitve. ■



Primož Mlačnik osebno

Skromen, prizemljen in sočuten – to je le nekaj vrlin, ki bi jih lahko pripisali Primožu Mlačniku. Povezanost z ljudmi in naravo sta gotovo vrednoti, ki ju globoko ceni, kar se odraža tudi v vpetosti v lokalno okolje in skupnost.



Že v otroštvu je prosti čas najraje preživljal v naravi, zato dejstvo, da je na koncu pristal v ekološko usmerjenem podjetju, na prvi pogled ne presenča. Zanimivo pa je, da je hkrati vzljubil tudi tehniko – doštudiral je strojništvo in ekonomijo, nato pa se zaposlil v železarskem podjetju. Čeprav je po prihodu v podjetje KO-SI sprva mislil, da ga bo delo dolgočasilo, je kmalu ugotovil, da prav narava lahko predstavlja največjo uganko in da je hkrati tudi največja učiteljica.

Bil je sicer odličen učenec, a spominja se, da se v šoli Krsta pri Savici ni naučil, nato pa pri preizkusu znanja prepisoval od sošolca, ki mu je že prej povedal, da se ni prav nič učil. Na koncu sta oba dobila negativno oceno in se morala za kazen naučiti vseh osem kitic. »Znam jih še danes. Tisti sošolec pa je zdaj profesor na lesarski šoli,« se vedro spominja prigode, ki mu bo za vselej ostala v spominu.

Z družino se pozimi ob vsakem prostem času odpravijo na smučanje, ki ga Mlačnik obožuje. »Že ogled lepih smučarskih terenov po televiziji me izjemno sprošča,« prizna. Poleti pa sta njegova najljubša hobija gorsko kolesarjenje in daljši sprehodi s psom. Skupaj s sinovi rad s terenskim motornim kolesom obiskuje hribe in planine, kjer neizmerno uživa v prelepih razgledih in spoznavanjih raznolikosti lokalne pokrajine. ■

O odličnosti

Odličnost je zame: Znati balansirati poklicno in zasebno življenje ter biti zadovoljen sam s sabo.
Odličen življenjski moto: Jutri je nov dan.
Odlična šola za življenje: Nastopati na tržišču, biti del trga.
Odličen kraj za kakovostno bivanje: Bivanje na Koroškem in občasno na hrvaškem otoku.
Odlična sprostitev: Savna.
Odličen dopust: Senca in morje na Krku.
Odlična tekma: Smuk v Kitzu.
Odlična knjiga, ki sem jo prebral v zadnjem letu: Raje berem strokovne revije, med najbolj priljubljenimi je prav Glas gospodarstva.
Odličen koncert/gledališka predstava: José Carreras v Stožicah.
Odličen film: Bog, le kaj smo zagrešili.
Odlična glasbena skupina: Perpetuum Jazzile.
Odlična jed: Domača koroška klobasa.



Od nekdaj je svoj prosti čas najraje preživljal v naravi, ali pa poizkušal v domači garaži popravljati razna prevozna sredstva.

Igor Zorko
direktor ZZI d.o.o., Ljubljana



»Digitalizacija je lahko strup ali pa podlaga za lepo prihodnost«

V podjetju ZZI, ki ga zdaj vodi, je Igor Zorko sprva samo pomagal, izpolnjeval obrazce in opravljal druga administrativna dela. »Starši so nas v družini vedno spodbujali k delu in pomoči, tudi v podjetju, a brez prisile,« pravi Zorko. Do uspeha pa sta mu gotovo pomagali tudi želja po sodelovanju in občutek za soljudi, ki ju je pridobil skozi leta udejstvovanja v športu.

Nina Šprohar, foto: Barbara Reya

Komisija za Nagrade Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) je svojo odločitev, da Nagrado GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke podeli Igorju Zorku, direktorju ZZI d.o.o., Ljubljana, utemeljila z naslednjo obrazložitvijo:
Igor Zorko se je leta 1996 (ob študiju in igranju košarke) zaposlil v družinskem podjetju ZZI in po upokojitvi očeta, leta 2006, prevzel vodenje podjetja. Od takrat ga vodi skupaj z bratoma in sestro.

ZZI je napredno razvojno IT podjetje, temelječe na odgovornem odnosu do zaposlenih, družbe in okolja. Z naprednimi digitalnimi produkti in poslovnimi modeli nastopa na trgu, kar ga tudi izven Slovenije ločuje od konkurence. Od leta 1991 je avtor slovenskega in od leta 2003 črnogorskega Carinskega sistema ter več kritičnih informacijskih sistemov javne uprave. Od leta 2014 širšemu trgu nudi storitve B2B ePoslovanja na bizBox platformi (eRačuni, EDI), ki jo uporablja že 17.000 podjetij in 34.000 uporabnikov.

Nova strategija na področju razvoja in inovacij zagotavlja rast ter konkurenčne prednosti in razvoj produktov podjetja preko stalnega inoviranja, razvoja novih aplikativnih in tehnoloških rešitev na področju interoperabilnosti za področje carinskih in davčnih sistemov ter rešitev na platformi bizBox na slovenskem in enotnem EU trgu.

Stalno posodablja in nadgrajuje modele projektnega vodenja, razvoja in upravljanja, ki vedno bolj temeljijo na agilnem pristopu, odločanju na podlagi velikih podatkov in avtomatizaciji procesov povsod tam, kjer je to mogoče. Razvoj informacijskih sistemov in nudenje storitev v oblaku je specifična stroka, a v vodenje, organiziranost ter upravljanje podjetja po korakih uvajajo najboljše globalne prakse in modele.

Temeljne vrednote podjetja ZZI so spoštovanje, zaupanje, odgovornost, ustvarjanje ter ohranjanje dobrih medosebnih odnosov. Ta temeljna prepričanja jim pomagajo, da delujejo kot ekipa in stremijo k skupnim ciljem. Podjetje ZZI je skupnost sodelavcev, ki sodelujejo pri zagotavljanju kakovostnega poslovanja podjetja in delajo v prijetnem okolju, spoštujejo kreativnost posameznika, pošteno delo in odnose ter različnost ljudi.

Čisti prihodki v podjetju v zadnjih treh letih rastejo povprečno po stopnji 23 %, ustvarjena dodana vrednost pa se je v tem času povečala za 30 % letno.

Vizija družbe je postati vodilni slovenski in EU ponudnik platforme ter storitev v oblaku na področju B2B e-poslovanja za SME podjetja, da bodo tudi mala podjetja digitalno povezovala in delovala na enotnem evropskem digitalnem trgu v skladu s sloganom »Be connected and be paperless!«

Podatki o poslovanju za leto 2022
Skupni prihodki: 5.000.000 €
Dobiček pred obdavčitvijo: 1.100.000 €
Število zaposlenih: 52
Dodana vrednost na zaposlenega: 77.000 €

Z bratoma in sestro ste po očetovi upokojitvi leta 2005 prevzeli vodenje družinskega podjetja. Ali so vas starši na to pripravljali že prej? Ali ste pred tem imeli drugačne želje, ambicije?

Odraščal sem z mamo in bratom Andrejem, po očetovi strani pa imam polbrata Petra in polsestro Anko. Z njimi sedaj skupaj vodimo podjetje ZZI. V mladosti sem bil precej bolj kot nad podjetništvom navdušen nad športom, študija žal nisem dokončal. Polprofesionalno sem ob vseh ostalih aktivnostih igral košarko, a me je nekoliko ustavila huda poškodba kolena. Saniral sem jo kar tri leta, preden sem se lahko vrnil na parket. Kar se tiče podjetništva, kakšnih posebnih priprav razen volje in podpore očeta nisem imel. Iskreno povedano, nisem človek, ki načrtuje toliko vnaprej, zgodilo se je nekako samo po sebi. V podjetju ZZI sem se redno zaposlil leta 1996 in tam opravljal raznovrstne naloge: začel sem kot administrator, nato sem vodil različne službe znotraj podjetja, prevzel prodajno vlogo … Vmes sem tudi kuhal kave, pomagal v računovodstvu, hodil na SDK – karkoli, le da tisti, ki so programirali in ustvarjali, niso imeli dodatnega dela. Direktorovanje sem po spletu okoliščin prevzel 2006.

Omenili ste hudo poškodbo, ki vam je za nekaj časa pokvarila načrte v športu, pa ste se vseeno vrnili. Za kaj je šlo? Kako naporen je bil povratek? Kaj ste se iz te izkušnje naučili?

Do poškodbe je prišlo na tekmi v Murski Soboti, ko sem igral za KK Šentjur, a takrat mi še ni bilo jasno, za kako resno poškodbo gre. Pot do urgence v Ljubljani je trajala kar nekaj ur. Zanimivo pa je, da sem tam spoznal svojo bodočo ženo, s katero sva se naslednjič zopet srečala kar nekaj let pozneje. Po atroskopiji kolena pa sem dobil bolnišnično okužbo, zaradi katere sem bil tri mesece priklenjen na posteljo v bolnišnici. Po ponovni operaciji me je čakala dolga rehabilitacija. Ko sem se vrnil na parket, sem igral bolj pametno in bil toliko koristen, da smo kot ekipa pripeljali Šentjur v prvo ligo. Med igranjem sem študiral ob delu, a v času dela na ZZI, igranja in pozneje rehabilitacije, nisem bil dovolj reden. Šport, poškodba in delo na ZZI so me naučili, da je treba biti v življenju priden in vztrajen. Če se nečemu posvetiš, nisi neučakan ter se ob tem zavedaš tudi svojih talentov in pomanjkljivosti, imaš veliko možnosti za uspeh in srečo.



Kaj je tisto, kar odtehta pri košarki – talent ali trdo delo in trening? Kako je v podjetništvu?

Predvsem sem se naučil, da je uspeh odvisen od celotne ekipe, ki mora delati in trenirati skupaj ter igrati po principu »vsi za enega in eden za vse«. Poudarjanje talenta samo enega posameznika zmanjša možnosti za uspeh, tudi pri podjetništvu. Seveda pa talent, predispozicije ter veselje do treninga in dela ne škodijo …

Šport, poškodba in delo na ZZI so me naučili, da je treba biti v življenju priden in vztrajen.

V kakšni meri je na vašo pot v podjetju – od administrativnih zadev do vodenja – vplival vaš oče? Zdi se, da tudi za najožje družinske člane ni bilo bližnjic …

Odraščal sem z mamo in bratom, v podjetju pa sem vseskozi rastel ob očetu in se od njega učil. A v naši družini je miselnost taka: če hočeš nekaj početi, se za to potrudi. Oče nas je vedno zgolj spodbujal, da se znajdemo in nam pri tem pomagal. Zasluga, da otroci delamo skupaj in se spoštujemo z vsemi našimi napakami in talenti, je njegova. Oče je po izobrazbi fizik in se je celo življenje posvečal digitalizaciji v različnih vlogah – kot svetovalec in direktor. V IT sektorju je bil že ob mojem prihodu spoštovan in vsi so mu zaupali. Ker je umirjen, moder in skromen ter zakladnica znanja in izkušenj, nam je bilo pod njegovim vodenjem veliko lažje. Šele ko skupaj delaš in deliš odgovornost, se res dobro spoznaš in postaneš še bolj povezan.

Kakšni so izzivi pri vodenju podjetja skupaj s sorojenci? Kako rešujete poslovna vprašanja?

S Petrom, Anko in Andrejem smo si zelo različni, vsak ima svoje kompetence in značaj, kar zagotavlja zelo razgibano, a hkrati uspešno kombinacijo. Vsak je odgovoren za svoj del poslovanja ZZI

(Andrej za aplikativni razvoj in tehnologije, Anka za operativo in finance, Peter pa za marketing in prodajo). Vsak dan se moramo veliko usklajevati, zato sprejem soglasnih odločitev traja malo dlje. Ni vedno enostavno, a se trudimo skupaj s sodelavci ustvariti ter voditi ZZI na urejen in inovativen način. Vem, da smo skupaj predani ideji sodelovanja s partnerji in ustvarjanja najboljše digitalne rešitve za naše stranke. BizBox je dober primer našega dolgoročnega cilja digitalizacije preskrbovalnih verig in ePoslovanja med podjetji.

Kako je ZZI kot razvojno podjetje programske opreme preraslo tudi v ponudnika naprednih storitev za poslovne uporabnike?
ZZI je bil od ustanovitve s strani Zorana Zorka usmerjen v razvoj nacionalnih carinskih, trošarinskih in zunanjetrgovinskih informacijskih sistemov. Na tem področju smo še vedno prisotni in lahko se pohvalimo, da Slovenija v EU in širše zaseda visoka mesta v primerjavah digitalnega izvajanja carinskih postopkov. Z izkušnjami s področja carinskih sporočilnih sistemov smo leta 2001 začeli ponujati EDI ePoslovanje za podjetja kot ZZInet, leta 2014 pa smo oblikovali novo platformo za pametno B2B sodelovanje in elektronsko poslovanje, ki je najbolj razširjena v Sloveniji in okolišu. Za izmenjavo eRačunov, eHrambo in EDI jo uporablja več kot 17.000 podjetij, bizBox pa je integriran v več kot 50 sistemov za finance in računovodstvo in dnevno se izvede preko milijon transakcij.

Brez digitalizacije, avtomatizacije in sodelovanja v prihodnosti ne bo šlo. Kako si predstavljate svet čez 100 let? Česa se bojite?
Digitalizacija in virtualizacija življenja, odnosov in dela sta postali nekaj normalnega. A na žalost je digitalizacija tudi neurejeno okolje, ki lahko spodbuja lenobo, dviguje neenakost, povzroča nevarnosti in omejuje razvoj cele generacije. Z zakonodajo, izobraževanjem in osveščanjem se počasi ureja tudi virtualno okolje. Digitalizacija se mora skriti v ozadje, da ne ovira življenja, ampak nam pomaga pri razvoju posameznika in družbe. Bojim pa se, da bomo izgubili še nekaj let, preden pridemo do vzdržne nove realnosti. Onesnažili smo planet, preden smo ugotovili, da industrijski razvoj in hlastanje za dobičkom škodita planetu, družbi in vzdržnemu razvoju. Zato upam, da digitalizacija ne bo strup, ampak podlaga za lepo prihodnost. Da se bomo več gibali, bolje delali, se več učili, skrbeli za naravo in manj privilegirane ter bili zadovoljni.

Ste tudi predsednik digitalne koalicije. Kako digitalizacija po vašem mnenju vpliva na poslovanje, ali se slovenska podjetja dovolj zavedajo vseh njenih prednosti?
Digitalizacija in tehnologija sta že osnovni del poslovanja in produktov na trgu. Zavedanja, da je investiranje v znanje in pametno digitalizacijo nuja, pa je pri podjetjih in državi še vedno premalo. Preveč se vlaga v stene in stroje, ki pa ne prinašajo zadostne dodane vrednosti. Osvestiti moramo odločevalce, da je treba več investirati v ljudi in njihovo znanje, v nove poslovne modele, digitalizacijo poslovanja in na podatkih temelječe odločanje. Eden od smislov GZS je tudi spodbujati in podpirati razvoj spodbudnega digitalnega poslovnega okolja v Sloveniji.



Digitalizacija se mora skriti v ozadje, da ne ovira življenja, ampak nam pomaga pri razvoju posameznika in družbe.

Kako pa se tega lotevate v ZZI?
V ZZI se trudimo držati korak s časom. Skupaj s sodelavci raziskujemo in uvajamo nove tehnologije, modele in rešitve, se učimo in skupaj delamo napake. Pomembno je, da so zaposleni motivirani in nagrajeni za uspehe, a vem, da bi lahko bili na tem področju še bolj uspešni. Na srečo je ekipa pri nas homogena in kar dolgo ostanemo skupaj. A vseeno poskušamo privabiti čim več mladih, ki prinesejo novo energijo. Zavedamo se, da je ZZI razvojno podjetje, ki sloni na ljudeh, znanju, sodelovanju, raziskavah, stalnem razvoju in spremembah.

O odličnosti:
Od doma, kjer so bili starši in širša družina izobraženi in zelo uspešni na svojih področjih, pa do OŠ Prežihovega Voranca, Srednje naravoslovne šole Bežigrad, fakultete, košarke, poslovnega okolja in poznejše aktivnosti v GZS, sem vedno imel srečo, da sem živel, se učil in delal ob izjemnih, od mene sposobnejših posameznikov. Verjetno pa sem se pri športu naučil, da cenim ekipe, ki dosegajo dobre rezultate. Vsak v ekipi ima svojo vlogo, ki zahteva tudi podrejanje. A ekipa po navadi izvleče najboljše iz posameznika ter prepozna njegove zmogljivosti in talente. Pomemben je trener ali vodja, ki ima malo drugačne cilje od posameznika in mora ustvarjati pozitivno okolje ter spodbujati sodelovanje in delo. Najbolj so mi všeč športne ekipe, ki ne temeljijo na enem geniju, ampak so skupaj uspešna ekipa. V družbi odlične žene, družine, sodelavcev in prijateljev pa je lahko biti uspešen in srečen.

Ste tudi podpredsednik Gospodarske zbornice Slovenije (GZS). Kako vidite njeno vlogo v današnjem času?
Mislim, da se Slovenija in Evropa ponovno zavedata, kako pomembno je podporno poslovno okolje, ki zagotavlja tudi temelje sodelovanja na tehnološkem, poslovnem in izvoznem področju. Tudi politika potrebuje povezan gospodarski ekosistem in direktne informacije s terena. Slovenska podjetja niso največja, a so razvojno naravnana in izredno kakovostna. Zato potrebujejo spodbudo in sodelovanje za naslednje korake. Jaz si želim in verjamem, da bo GZS postala tudi virtualni dom gospodarstva in da bodo GZS storitve zelo koristne za naša podjetja tako doma kot v tujini. Vloge in ekosistema gospodarstva, kot sta GZS ali OZS, država ne more nadomestiti, lahko pa ga podpre.

Kateri pa so ključni projekti, povezani z digitalizacijo, ki bi jih morala Slovenija izpeljati?
Slovenija ima izreden potencial z vidika strokovnjakov in raziskovalcev na področju informatike, tehnologij, elektronike in računalništva. Veliko imamo tudi nišnih IT podjetij (skoraj tri tisoč), ki so globalno uspešna. Zato je pomembno zagotoviti zadostna sredstva in voljo za digitalizacijo slovenskih podpornih sistemov (na področju poslovnega okolja, zdravstva, državne uprave, vojske, šolstva …). Država in IT okolje bi morala preobrazbo izvesti skupaj, povezano, in z domačim znanjem. To so prepoznale že skoraj vse države EU. Konkretni projekti pa so po mojem mnenju digitaliziran in uporabnikom prilagojen zdravstveni sistem, preobrazba javne uprave in njenih storitev, da postane prijazna uporabnikom, digitalno razvita in pametna preobrazba ter poenostavitev slovenske zakonodaje in postopkov z digitalnim pridihom.

Država in IT okolje bi morala preobrazbo izvesti skupaj, povezano, in z domačim znanjem. To so prepoznale že skoraj vse države EU.

Je edini razlog, da IT strokovnjaki »bežijo« iz Slovenije oz. delajo za tuja podjetja, v boljšem plačilu in nižji obdavčitvi?
IT strokovnjaki ne bežijo zgolj v tujino, temveč iščejo svobodo pri delu in manjše davčne obremenitve. V Sloveniji imamo davčno kapico v obliki normirancev, kamor se zatekajo mladi z vsemi minusi in plusi. Torej velikokrat ostajajo doma, a delajo za tujino. IT podjetje, kot je denimo naše, pa potrebuje ekipo, znanje in stalne sodelavce, zato si želimo mlade zaposliti in skupaj z njimi kot družina ustvarjati prihodnost. Ne glede na tip zaposlitev bi bilo pošteno, da imamo vsi enake pogoje dela, ugodnosti in obdavčitev. V Sloveniji kadra ni premalo, a moramo sodržavljane motivirati, da se učijo, jim zagotoviti možnosti za rast in omogočiti, da lahko tudi za domača podjetja delajo za dobro plačilo. K temu bi pripomogla tudi večja ambicija za razvoj države in podjetij.



Kako bi po vašem mnenju mladim v šolah še bolj približali tehnologijo? Je čas za uvedbo obveznega predmeta računalništvo in programiranje?
Gotovo! Računalništvo, logika, digitalizacija in informatika so osnova pismenosti in brez znanja ter spretnosti na tem področju nisi konkurenčen ne pri učenju, ne pri delu, ne pri zagotavljanju statusa v družbi. Digitalna pismenost je osnova učenja drugih vsebin, podobno, kot si ne morem predstavljati, da bi predmet slovenščina dodali kot vsebino h kemiji. Vsebine vseh predmetov so tako ali drugače podane v digitalni obliki ter opisane v slovenskem ali tujem jeziku, zato sta digitalna in jezikovna pismenost osnovi. Če ne znaš brati, pri drugih predmetih nimaš kaj početi. Gre torej za osnovno računalniško pismenost, ki jo moramo dandanes vsi obvladati, če želimo ali ne. Digitalno pismeni zaposleni imajo višje plače in dosegajo večjo učinkovitost na delovnih mestih ter so v življenju bolj uspešni.

Kaj pa vi, ste bili že v otroštvu navdušeni nad računalniki in tehnologijo?
Povprečno. Konec moje osnovne šole smo spoznali prve računalnike in igrice (Spectrum). A sem se takrat raje zadrževal na igrišču in za knjigo. V srednji šoli pa se je začelo dogajati veliko stvari, tako na področju športa kot deklet in zabave. In tudi tehnologija in računalniki so postali zanimivi, šola pa malo manj. Počasi, z leti in delom pri očetu, sem začel spoznavati, kako pomembni so lahko informacijski sistemi za delovanje države in podjetij, kaj vse zmorejo veliki računalniki in kako tehnologija, orodja in aplikacije vsak dan preoblikujejo naše okolje. Postajalo mi je vse bolj zanimivo, kot droga. Še vedno se vsak dan počutim kot šolarček, ki spoznava tehnologije in nove smeri digitalizacije, ki prihajajo iz vseh koncev sveta. ■

Igor Zorko osebno

Kot otrok je imel kar nekaj zdravstvenih težav, tudi s sluhom, izstopal je zaradi teže in višine. Različne okoliščine so z leti spreminjale njegove usmeritve. Zaprt, debelušen otrok, vedno s knjigo v roki, je postal športnik, kasneje oče, mož in sedaj poslovno uspešna osebnost.



»V mladih letih ne bi nikoli verjel, da se bo moja življenje tako razvilo. Vedno pa sem imel željo ukvarjati se s športom - od odbojke, rokometa do košarke, kjer sem ostal,« pove.

»Želel sem biti prepoznan, zaželen in koristen. To mi ni vedno uspevalo. Kar hitro sem se tudi osamosvojil - igral košarko izven Ljubljane, šel v vojsko, bival pri starih starših, študiral ob honorarnem delu, imel svoje prihodke ... Zato je bila vrnitev v domače okolje k očetu v ZZI toliko lepša.«

Košarka ga spremlja od osnovne šole dalje - v dobrem in malo manj dobrem. »Časa za šolske obveznosti je bilo vedno premalo. Zaradi reprezentančnih obveznosti sem bil pogosto odsoten od pouka, kar mojemu učitelju geografije ni bilo povšeči. Moj dedek je šel na govorilne ure in z učiteljem sta sklenila, da na urah geografije zaradi nogometa ne bom več manjkal. Kar sem seveda obema sveto obljubil. Igral sem namreč košarko, ki pa se ji nisem odrekel. Vseeno pa sem imel dobre ocene,« se pošali.

»Igranje košarke je bilo vedno noro zabavno, zato sem jo resno igral skoraj 20 let. Malo manj zabavne pa so bila poškodbe, operacije in hospitalizacije, a ta del se hitro pozabi,« se spominja in doda, da je tudi v poslovnem delu vedno prisoten podoben adrenalin - več kot je nepredvidljivih situacij, bolj je zanimivo.

»Družina in sodelavci me podpirajo pri mojih aktivnostih izven podjetja, delovnega časa in doma, zato sem lahko aktiven tudi na GZS in v digitalni koaliciji Slovenije. Ponosen sem, da lahko delam v ekipi kot je ZZI, skupaj z bratoma in sestro. Že od malih nog sem želel biti del uspešne ekipe, del okolja, v katerem z veseljem delam in živim,« poudarja.

Tudi sicer je v njegovem pripovedovanju zaznati, da mu družina in ZZI veliko pomeni in da ima rad ljudi. To pa je verjetno tudi osnovni gradnik njegovega uspešnega vodenja podjetja. ■

O odličnosti

Odličnost je zame: Poštenost do sebe in drugih.
Odličen življenjski moto: Vse pride ob svojem času in kdor ne tvega, ne profitira.
Odlična šola za življenje: Poškodbe in krize.
Odličen kraj za kakovostno bivanje: Sredi mesta, sredi dogajanja.
Odlična sprostitev: Timski športi.
Odličen dopust: Kampiranje ob morju.
Odlična tekma: Ko gre na nož in tvoji zmagajo.
Odlična knjiga, ki sem jo prebral v zadnjem letu: Razne strategije, modeli in zakonodaja – ni odlično, je pa zanimivo branje.
Odličen koncert/gledališka predstava: Vsi ptice - Tous des oiseaux.
Odličen film: Risani film Rango.
Odlična glasbena skupina: Pixies ali Rolling Stones, odvisno od razpoloženja.
Odlična jed: Testenine in sladkarije.



Igor Zorko je košarko treniral skoraj 20 let.

dr. Andrej Lešnjak

direktor Q TECHNA d.o.o., Ljubljana



»Gospodarska družba obstaja, dokler se razvija. Ko obstane, se neizbežno bliža konec.«

Direktor podjetja Q TECHNA Andrej Lešnjak ne razume, zakaj so podjetniki pri mnogih ljudeh osovraženi. »Mislim, da bo potrebno še veliko časa in vzgoje, da bomo razumeli, da se vsi družbeni podsistemi napajajo iz gospodarstva in bolje mu bo šlo, bolje bo nam vsem,« poudari. V zadovoljstvo zaposlenih so v podjetju pripravljeni storiti marsikaj, saj, tako Lešnjak, »zaradi ponedeljka v nedeljo ne smeš imeti želodčnih težav«. Čeprav ima poleg napornega delovnika veliko hobijev, s katerimi se bodisi sprošča bodisi utrjuje duha, pa del svojega prostega časa uspe posvetiti tudi dobrodelnosti. Verjame namreč, da je v naši družbi vse preveč individualizma, egoizma in preračunljivosti.

Nina Šprohar, foto: Barbara Reya

Komisija za Nagrade Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) je svojo odločitev, da Nagrado GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke podeli dr. Andreju Lešnjaku, direktorju Q TECHNA d. o. o., Ljubljana, utemeljila z naslednjo obrazložitvijo:

Dr. Andrej Lešnjak je direktor družbe Q TECHNA od leta 2001. Po zaključku šolanja na Fakulteti za strojništvo v Ljubljani se je zaposlil na Institutu za varilstvo. Leta 1993 je končal enoletno varilsko specializacijo na ESSA v Parizu. Leta 1999 je končal magistrski, leta 2006 pa doktorski študij strojništva.

Q TECHNA je ena vodilnih slovenskih družb in konkurenčna na mednarodnem področju zagotavljanja kakovosti, kontrole kakovosti, izobraževanja in certificiranja na elektroenergetskih, farmacevtskih, infrastrukturnih objektih ter na ostalih objektih zahtevne tehnologije. Z znanjem, profesionalnostjo in kakovostjo gradi dolgoročna partnerstva z naročniki. Z razvojem integralnega sistema vodenja bo okrepila primerjalne prednosti na trgu in izboljšala svoje najpomembnejše kompetence.

Vodstvo družbe daje velik poudarek razvoju novih poslov, saj so le-ti ključnega pomena za rast družbe. Lastno znanje, ki so ga pridobili v treh desetletjih obstoja, je motor razvoja podjejta. Nadgrajujejo ga s povezovanji z drugimi centri znanj oz. z dobavitelji specialne preskusne opreme. Izboljšave in inovacije so skrite v priložnostih, ki se pojavijo na trgu, zanje pa je potreben hiter odziv od začetka ideje do realizacije.

Podjetje zaposluje 55 strokovnjakov, ki se neprestano izobražujejo in usposabljajo za izvajanje storitev na zahtevnih trgih. S svojimi storitvami so prisotni od trgov Azije do Severne Amerike. V zadnjem letu je podjetju uspel odličen preboj na zahteven trg Združenih arabskih emiratov, ki jim bo prinesel pomembne reference pri širitvi na nove trge.

Čisti prihodki v podjetju v zadnjih treh letih rastejo povprečno po stopnji 6,4 %, ustvarjena dodana vrednost pa se je v tem času povečala za 7 % letno. Glavnina investicij je bila vezana na področje preskusne opreme in na področje razvoja novih storitev preskušanja. V letu 2022 so preselili podružnico v Krškem v nove prostore, v katerih je prostora za 50 sodelavcev.

Poseben poudarek posvečajo zaposlenim, ki so največje bogastvo družbe. Velik poudarek dajejo komunikaciji. Želijo si, da se zaposleni dobro počutijo in s tem namenom so pričeli izvajati projekt »Politika dobrega počutja zaposlenih«.

Podatki o poslovanju za leto 2022
Skupni prihodki: 4.975.000 €
Dobiček pred obdavčitvijo: 551.000 €
Število zaposlenih: 51
Dodana vrednost na zaposlenega: 63.000 €



Q Techna zdaj s svojimi storitvami deluje od Azije do Severne Amerike. Kako pa je bilo, ko ste se zaposlili v tem podjetju?

Vsak začetek je običajno vezan na lokalno okolje. Redko se zgodi, da družba takoj prične s projekti v tujini. Mi pri tem nismo bili nobena izjema. Napredovali smo korak za korakom. Prve storitve smo izvedli doma. Zelo kmalu smo prišli v stik s tujci, ki so bili vključeni v večje projekte na naših tleh in na ta način smo pridobili reference, izkušnje in predvsem kontakte. Po nekaj več kot desetih letih delovanja smo se začeli bolj sistematično ukvarjati s projektom internacionalizacije, zavedajoč se, da je domač trg premajhen in ne omogoča nadaljnje rasti prihodkov in kadrov. Večji obseg del v tujini se je začel v letu 2006, ko smo vstopili na ameriško tržišče. Navkljub dobrim referencam je bil začetek težak, saj ni preprosto tujega naročnika prepričati na hitro, v zelo kratkem času.

Kako vam je torej uspelo?

Na srečo se je po pridobitvi prvih priložnosti ekipa hitro dokazala. Kmalu so naši sodelavci postali zelo priljubljeni in znani po svoji strokovnosti, zanesljivosti, pridnosti, natančnosti, iznajdljivosti in še bi lahko našteval. Specifika našega dela je, da se s svojimi strokovnjaki vključujemo v njihove ekipe. To so strokovnjaki na specifičnih področjih, ki morajo biti pripravljeni preživeti do nekaj mesecev v tujini. Prednost ameriškega trga je jezik, saj vsi govorimo angleško, večina tako dobro, da lahko tudi pišejo različne obvezne izpite za vstop. Gre za nuklearno področje, kjer je nivo zahtev za vstop zelo visok in podvržen zahtevam, ki jih običajna populacija ne pozna. Tako kot pri nas, gre vsak posameznik skozi zelo obsežno varnostno preverjanje, vključno s preverjanjem njegovega finančnega stanja in testa na droge. Odstopanja na teh področjih zelo vplivajo na človekovo osebno integriteto in podvrženost korupciji, kar lahko močno vpliva na jedrsko varnost. Že v primeru najmanjšega dvoma oseba ne dobi vstopa v jedrski objekt.

Prava odličnost ne ustvarja zavisti, ampak veselje, hvaležnost, zahvalo in spomin.

Kdaj pa ste vstopili na evropski trg?

Šele kasneje, ko smo se že uveljavili na trgih prek luže, kjer smo bili prisotni na že več kot 20 objektih. Zanimivo je, da je ta bistveno bolj zaprt zaradi različnih lokalnih specifik, včasih bi rekli tudi namenskih neformalnih omejitev za tuje ponudnike. Dodatna ovira je še jezik, katerega mora v večini okolij govoriti vsaj vodja ekipe. V zadnjem času na nuklearnem področju veliko dela opravimo na arabskem polotoku, kjer so se, zanimivo, kljub obilju nafte zelo močno naslonili na to tehnologijo. Če na področju kontrole in preizkušanj večinoma sodelujemo kot del ekip velikih svetovnih renomiranih podjetij, smo na področju certificiranja in izobraževanja direktno prodrli do končnih kupcev. S storitvami izobraževanj smo zaradi jezika prisotni večinoma na hrvaškem in delno tudi na avstrijskem trgu, s certificiranjem pa po nekaterih evropskih državah in tudi na Kitajskem. Delo na tujih trgih je za nas bilo in je še vedno bistvenega pomena. Na ta način krepiš znanje, vidiš dobre in slabe prakse ter dobre izkušnje prenašaš v domače okolje. Z delom v tujini gradiš ekipo strokovnjakov, ta postaja vse večja in kompleksnejša, z vse več različnimi znanji. Tako lahko sam prevzameš večje remonte ali velike novogradnje, ki zahtevajo tudi po več kot 50 strokovnjakov s področja kontrole, preskušanja in nadzorov. Od takih projektov bi omenil remonte in modifikacije v NEK, izgradnjo TEŠ6 in kasnejše remonte, sedaj pa se zaključuje izgradnja plinsko parne enote v Energetiki Ljubljana. V teh primerih delamo z nosilci projektov in povsod smo prejeli veliko pohval. Kot kontrolorji in preizkuševalci smo na gradbiščih ali pri vzdrževanju objektov vedno del bistveno večje ekipe, pa vendar je naš vpliv in pomen zelo velik. Ko beremo o različnih težavah na komponentah in postrojenjih v tujih okoljih in posledično o zaustavitvi proizvodnje, smo zelo veseli, v kakšnem stanju so naši objekti, kako zanesljivo in predvsem kako varno obratujejo. In to je naše ključno poslanstvo.

Zdaj ste ena od vodilnih družb na področju zagotavljanja in kontrole kakovosti, izobraževanja in certificiranja na elektroenergetskih, farmacevtskih, infrastrukturnih objektih ter na ostalih objektih

O odličnosti:
Od trenutka, ko se začneš zavedati samega sebe, si želiš postati odličen. Odličnost je gibalo, je nekaj, kar premika meje, kar gradi, razvija, izobražuje, ustvarja in preživlja. Izhaja iz človeka in iz okolja, predvsem iz ljudi, ki so te ali te še vedno obkrožajo. In te največkrat izbiraš sam. Odličnost ni nekaj, kar jemlje, ampak nekaj, kar daje in od česar imajo korist mnogi ali vsi. Prava odličnost ne ustvarja zavisti, ampak veselje, hvaležnost, zahvalo in spomin.

zahtevne tehnologije. Za vse to najbrž potrebujete precej raznolik kader. Ga je v Krškem dovolj ali so sodelavci tudi iz drugih delov Slovenije? Kako jih privabite?
Vprašanje je zelo kompleksno in odgovor ne more biti enoznačen. Živimo v času, ko se vse bolj zavedamo, da so ljudje ključni, hkrati pa se povsod srečujemo s pomanjkanjem človeških resursov. Delno je za to kriva nataliteta, zatem šolski sistem, ki premalo sledi potrebam po kadrih in ustvarja strukturno brezposelnost ter nenazadnje visok standard, ki ga uživamo. Delodajalec mora znati upoštevati te okoliščine in na prav način pristopiti k pridobivanju novih kadrov. Ustvariti je treba okolje, s katerim se mladi lahko identificirajo, kjer lahko pokažejo svojo ustvarjalnost, kjer se bodo dobro počutili in bodo za svoje delo primerno nagrajeni. K zaposlovanju pristopamo na način, da hitro identificiramo posameznike, ki jih že v šolskem času vključujemo v delo na projektih. Tako spoznajo nas in naše razmere, mi pa njih - njihovo človeško in strokovno dimenzijo. Ta pristop se je izkazal za zelo uspešnega. Največ problemov se pokaže takrat, ko iščeš nekega že zgrajenega specialista, sicer pa zaradi prej omenjenega pristopa večjih težav nismo imeli. K temu je pripomoglo tudi to, da krajevno nismo omejeni. Naši sodelavci prihajajo z zelo širokega področja, s celotnega območja vzhodne in osrednje Slovenije.

Pravite, da so zaposleni največje bogastvo družbe. Zato ste začeli izvajati projekt »Politika dobrega počutja zaposlenih«. Kaj vse je v projektu zajeto? Kakšen je odziv zaposlenih?
Dober sodelavec je zadovoljen sodelavec, za njegovo zadovoljstvo pa je potrebno narediti marsikaj. Vsak mora biti spoštovan in cenjen. Vzpostaviti je treba okolje, v katerega radi prihajamo. Zaradi ponedeljka v nedeljo ne smeš imeti želodčnih težav. Glavna odgovornost je na vodilnih kadrih, ki morajo vzpostaviti ustrezne pogoje za delo in odnose, ki to zagotavljajo. Prepoznati morajo posameznike, ki niso vključujoči in se z njimi pogovoriti. Morebiti imajo težave ali predloge za izboljšave. Vsakogar je treba poslušati in sproti skupno reševati nastale dogodke. Pomembno je, da je to področje sistemsko urejeno, planirano in ni v splošnem prepuščeno stihijskim odločitvam. Vedno si vzamemo čas za redne letne razgovore. Opravijo jih vodje oddelkov, število zaposlenih pa zaenkrat še omogoča tudi letni razgovor z direktorjem. K ustrezni klimi pripomorejo tudi letni zbor delavcev, razna druženja in »team buildingi«. Vsako tromesečje skupaj ustvarimo novičke, ki zaposlene povezujejo pri pisanju in prebiranju člankov. S temi aktivnostmi ustvarjamo pripadnost zaposlenih podjetju. Posledično je prihod v službo bolj v veselje in ne v breme ter daje občutek pozitivne klime v podjetju in izven njega. Odziv zaposlenih je pozitiven, radi sodelujejo in se udeležujejo raznih organiziranih dogodkov.

Ustvariti je treba okolje, s katerim se mladi lahko identificirajo, kjer lahko pokažejo svojo ustvarjalnost, kjer se bodo dobro počutili in bodo za svoje delo primerno nagrajeni.

Eno leto ste živeli tudi v Parizu. Kakšna je vaša izkušnja? Kako se Pariz razlikuje od Ljubljane?
Bivanje v Parizu je bilo prepleteno z vrsto zelo različnih dogodkov in izkušenj. To so bili še časi, ko smo za vstop in bivanje v Franciji potrebovali vstopni vizum. Če je bilo turistično potovanje še relativno preprosto, seveda če odmislimo enodnevni obisk konzulata, pa je bilo pridobivanje študijske vize velik podvig. Navkljub potrdilu o vpisu sem skorajda ostal brez možnosti prebivanja in sem se moral še enkrat vrniti domov. Ko je že kazalo, da bom »izvisel« in sem že zapuščal konzulat, sem v zadnjem trenutku dobil tako želeno nalepko v potni list. Še danes ga hranim za spomin. Študij ni bil preprost. Z vztrajnostjo sem se prebijal skozi snov, kmalu začel delati korektne zapiske in vse večere študiral pozno v noč. Temu je bil namenjen tudi konec tedna, saj sem moral nadoknaditi primanjkljaj, ki mi ga je predstavljal francoski jezik. Živel sem v mednarodnem študentskem naselju. Ko prvič prestopiš obzidje, ko spoznaš, kdo vse od svetovnih velikanov je živel v tem naselju, ti to da neverjeten zanos, energijo in moč. Pariz je velemesto in šele, ko si tam nekaj časa, spoznaš vso njegovo veličino, raznolikost in svetovljanstvo. Mesto ima neverjetno energijo, zelo hiter tempo in ko si mlad, je to verjetno idealno za rast, za nove ideje in napredovanje. Ko imaš družino in se umiriš, pa spoznaš, da je Ljubljana prijaznejša od velemesta,



»obvladljiva«, z veliko zelenih površin, skratka idealen preplet velikega mesta in podeželja.

Kaj bi v Sloveniji predlagali, da bi bolj spodbudili podjetništvo?

Čeprav imamo vrhunske strokovnjake in zelo pridne ljudi, imamo tudi določene pomanjkljivosti, ki jih je včasih težko preseči. Med njimi je tradicija podjetništva, ki pri nas ni dolga. Ker smo imeli v prejšnjem stoletju toliko političnih sprememb, smo bili na ta račun denimo v primerjavi z Avstrijo močno prikrajšani. Pri nas ni mogoče najti podjetja, ki je obstajalo že v 19. stoletju in je še vedno delujoče ter po možnosti celo v družinskih rokah. Tovrstna tradicija je izrednega pomena za gospodarski razvoj, za podjetništvo in za vzgojo kadrov, še posebej vodstvenih. Tu se objektivno žal ne da veliko narediti. Precej več pa lahko storimo na področju ugleda podjetništva. Žal ima ta v našem okolju vse prevečkrat negativno konotacijo. Preprosto ne razumem, da so podjetniki pri mnogih ljudeh osovraženi, sploh tisti, ki so z lastnim delom in lastnim kapitalom ustvarili podjetja, ki dajejo dober kruh množici zaposlenih. Mislim, da bo potrebno še veliko časa in vzgoje, da bomo razumeli, da se vsi družbeni podsistemi napajajo iz gospodarstva in bolje mu bo šlo, bolje bo nam vsem. Manjka pa tudi ustreznih sistemskih predpogojev, naravnanih v spodbujanje in ne v omejevanje podjetništva. Truditi se moramo, da bo imel inženirski in drug primerljiv strokovni kader, ki je gonilo razvoja, ustrezne pogoje in bo ustrezno plačan. Podjetniki se trudimo, da so plače čim višje, žal pa so vsi ti strokovnjaki preveč obdavčeni z dohodnino. Če dodamo še prispevke, posamezniki plačujejo skorajda polovico svojega zaslužka državi in mnogi odhajajo drugam. To ne pomeni, da bi se morala država odreči temu denarju, le dobiti bi ga morala drugje. Vsi vemo kje, vendar tega nihče ne želi spremeniti, pa čeprav bi to počeli zelo počasi in po korakih.



Stalno je treba skrbeti za razvoj, raziskave, izboljšave in inovacije. Bolj kot je to sistemsko urejeno, boljši bodo rezultati.

Kako pomembne so za podjetje izboljšave in inovacije? Koliko vlagate vanje?

Gospodarska družba obstaja, dokler se razvija. Ko tega ni več, ko obstane, se neizbežno bliža konec. Stalno je treba skrbeti za razvoj, raziskave, izboljšave in inovacije. Bolj kot je to sistemsko urejeno, boljši bodo rezultati. Vse se začne z iskanjem idej. Ugotoviti je treba, kaj trg potrebuje, koliko je za to pripravljen ponuditi in kako se lahko na to odzovemo. Temu sledijo meseci, velikokrat tudi leta trdega dela, da storitev pripelješ do takšne faze, da lahko z njo ustvarjaš dodano vrednost ter financiraš nove projekte. Žal se tudi zgodi, da nekatere ideje ne dočakajo želene realizacije, najsi bo zaradi tržnih ali strokovnih razlogov. Trenutno imamo odprtih 21 delovnih nalogov s področja raziskav, razvoja in inovacij, pri čemer jih ima devet najvišjo prioriteto. Njihova vsebina je različna, imajo pa tri skupne imenovalce: razvoj novih metod preskušanja in kontrole, razvoj nove opreme ter razvoj novih shem certificiranja. Čeprav imamo močno ekipo strokovnjakov, se na tem področju obračamo na vse, s katerimi lahko dosežemo dober rezultat, najsi bodo to različni strateški partnerji ali centri znanj v okviru univerz.

Radi tečete in vrtnarite. Kaj od naštetega vas bolj sprošča? Kdaj si vzamete čas za prvi, kdaj pa za drugi hobi?

Če gledam s stališča glave, je zemlja tista, ki me najbolj sprošča. Ko grebeš prst z golimi rokami, je to nek povsem prvobiten občutek. Ali spremljati, kako rastejo trava, rože, grmovnice ali solata. Že konec februarja je prisotna nestrpnost in pogledovanje, kdaj bo pravi čas za nov začetek. S športom je nekoliko drugače. Bolj kot greš proti meji, bolje je to za telo in nekoliko manj za glavo. So pa v teku nepozabni občutki, na primer ko v soboto ob šestih zjutraj sam tečeš skozi neobljudeno naravo in se oziraš po gorah. In ko prideš po dvajsetih kilometrih domov in si ob osmih že v trgovini, je občutek res dober. Tedenski razpored aktivnosti je zame dokaj standarden. Določeni dnevi so namenjeni delu doma, drugi pa športu. Predvsem pa mi je pomembno, da so dnevi dolgi in ne predstavljam si, da bi prešli na enoten zimski čas. Prikrajšan bi bil za mnogo popoldanskega oziroma večernega dela in veselja na prostem.

Udejstvujete se tudi v dobrodelne namene. Kaj to za vas pomeni?

Ljudje že od nekdaj živimo v skupnosti in prav je, da kot njen član narediš nekaj za druge. Ko daješ drugim, največ dobiš sam. Naj se sliši še tako banalno, ampak v zadovoljstvo mi je, da lahko na javnem dobrem pokosim nekaj trave ali pometem cesto. Žal je med nami preveč individualizma, egoizma in preračunljivosti. Prevečkrat pričakujemo ali celo smatramo, da bo kdo drug naredil nekaj namesto nas. Zato se mi zdi zelo pomembno, da delujemo kot skupnost, da smo povezani, da se znamo organizirati, skupaj kaj narediti in se tudi poveseliti. Del prostega časa preživim tudi kot prostovoljec v največji svetovni dobrodelni organizaciji Lions Club International. ■

Dr. Andrej Lešnjak osebno

Odraščal je ob šolskem igrišču, kar je verjetno še spodbudilo njegovo ljubezen do športa. Zapisan mu je tudi danes. Pri teku ne potrebuje slušalk, saj raje prisluhne nebeški glasbi gozda.



Kaj dr. Andreju Lešnjaku pomeni šport? »Po eni strani te igra zasvoji, po drugi strani pa ti da veliko življenjskih izkušenj. Naučiš se, da je za dosego dobrih rezultatov potrebno delo in vztrajnost. Spoznaš, da ni prostora za individualizem in egoizem, da je potrebno sodelovati, da je potreben timski duh, da se je potrebno pogovarjati in včasih tudi žrtvovati za druge. Hitro spoznaš, da lahko včasih zmagaš in zelo hitro tudi izgubiš.«

Največ časa namenja teku, zelo rad se poda v gozd. »To je okolje z neverjetno energijo in nebeško glasbo. To je tudi razlog, zakaj s sabo nikoli nimam slušalk,« pove. Tudi na cestnem kolesu uživa v občudovanju narave: »Pogled s kolesa na naravo je drugačen kot pri teku in obe aktivnosti se lepo dopolnjujeta. Včasih pa si oprtam nahrbtnik in grem na potep.«

Dr. Lešnjak izjemno uživa tudi na domačem vrtu - v sajenju, presajanju, obrezovanju, okopavanju, robljenju, košnji ... Pridelke zna dobro uporabiti tudi v kuhinji: »Veliko veselje je, ko greš z vrta direktno v kuhinjo. Velikokrat se za konec tedna vrtim okoli štedilnika. Običajno sledi lepa nagrada, saj ga ni večjega veselja kot zadovoljni jedci.«

Povprašali smo ga tudi po anekdoti iz šolskih dni. Obudil je spomin na kulturni šok v času služenja vojaškega roka. »Po srednji šoli sem zgolj z osemnajstimi leti odšel v Šumadijo. Bil je svojevrstni kulturni šok. Vsi smo bili v uniformi, po izgledu skorajda popolnoma enaki, vendar tako neverjetno osebnostno in kulturno različni. Svoje je dodala še zaostalost ruralnega okolja, na katerega se je bilo težko navaditi. Po slabih petnajstih mesecih je končno prišel dan, ko sem lahko odšel proti domu. Usoda je nanesla, da sva šla z očetom že takoj naslednji dan z avtom na Nizozemsko. Zame je bilo to prvo daljše potovanje in kontrast, ki sem ga takrat zaznal, je bil »strašen«. Urejenost, red, čistoča, splošen standard, vse je naredilo takšen vtis, da še nekaj časa nisem prišel k sebi. Bilo je kot potovanje na Mars.« ■

O odličnosti

Odličnost je zame: Vizija, načelnost, spoštljivost, poštenost, empatija, dobri medsebojni odnosi, red, čistoča, strokovnost, kakovost, vztrajnost, zgled.
Odličen življenjski moto: Nikoli ne obupaj.
Odlična šola za življenje: Delo.
Odličen kraj za kakovostno bivanje: Slovenija.
Odlična sprostitev: Šport, vrtnarjenje.
Odličen dopust: Cestno potovanje ali potepanje po hribih.
Odlična tekma: Super Bowl.
Odlična knjiga, ki sem jo prebral v zadnjem letu: Pred kratkim mi je prišla v roke, 30 let prepozno, prva slovenska izdaja knjige Anapurna, njen avtor je Maurice Herzog.
Odličen koncert/gledališka predstava: INXS, a že davno.
Odličen film: L.A. zaupno, Nočne kronike (Nightcrawler).
Odlična glasbena skupina: The Doors.
Odlična jed: Sem vsejed, predvsem pa imam rad jedi, ki prihajajo iz morja ali pa iz sladke vode.



Andrej Lešnjak na prazničnem kosilu leta 1993, ko je študiral v tujini.



Nagrada
Gospodarske
zbornice Slovenije



TELEMACH, D. O. O.

Telemachovo omrežje 5G med najboljšimi na svetu

V nedavnem poročilu 5G Global Awards podjetja Opensignal je slovenski operater med zmagovalci v kategoriji za najboljšo video izkušnjo v omrežju 5G



Telemachovo omrežje 5G sodi med najboljše na svetu. To je pokazala analiza podjetja Opensignal, vodilnega globalnega ponudnika neodvisnih analiz in podatkov o uporabniških izkušnjah v omrežjih*. Telemach Slovenija je eden od zmagovalcev (Global Winner) za najboljšo video izkušnjo v omrežju 5G na svetu. Prav tako se je v kategorijah »hitrost prenosa podatkov do uporabnika« (5G Download Speed) in »izkušnja igranja iger« (5G Games Experience) v omrežju 5G uvrstil med vodilne na svetu (Global Leader) ter izstopal kot najuspešnejši med slovenskimi mobilnimi operaterji.

Pri enem največjih slovenskih telekomunikacijskih operaterjev se lahko pohvalijo z novim mednarodnim dosežkom, tokrat na področju omrežja sedanjosti in prihodnosti – 5G. Meritve, ki jih je lani opravilo podjetje Opensignal, so pokazale, da Telemachovi naročniki uživajo v eni najboljših video izkušenj v omrežju 5G na svetu. Rezultati odražajo razmerje med kakovostjo slike, časom nalaganja videa in zakasnitvijo ter izkušnjo resničnih uporabnikov.

»Izjemno ponosni smo, da pri Telemachu še naprej postavljamo standarde glede 5G v Sloveniji. Potem ko smo pred skoraj natančno tremi leti prvi prikazali testno delovanje 5G, smo ga nato prvi ponudili tudi za komercialno rabo, sledilo je priznanje za najhitrejše omrežje 5G pri nas, zdaj pa smo se s priznanjem Opensignala prebili tudi med vodilne na svetu, kar je za nas seveda velik korak. Vse to potrjuje, da v podjetju uspešno zasledujemo strategijo, ki je usmerjena v nenehna vlaganja v najsodobnejšo tehnologijo in strokovna znanja. Naš cilj je namreč jasen: uporabnikom želimo nuditi vrhunske, najsodobnejše storitve, s čimer bo njihova uporabniška izkušnja še naprej najboljša,« pravi predsednik Telemachovega poslovodstva Adrian Ježina.

Telemachovo omrežje 5G se je med vodilne uvrstilo tudi pri izkušnji igranja iger in v kategoriji »hitrost prenosa podatkov do uporabnika« (download), pri kateri je bil poudarek na merjenju tipičnih vsakodnevnih hitrostih, ki jih uporabnik izkusi v mobilnih podatkovnih omrežjih operaterja.

**Nagrade Opensignal – 5G Global Mobile Network Experience Awards 2022, temeljijo na podlagi neodvisne analize meritev v mobilnih omrežij, ki so potekale v obdobju od 1. januarja do 29. junija 2022. Avtorske pravice 2023 Opensignal Limited.*

telemach



Emisije CO_2: 234 - 283 g/km. Kombinirana poraba goriva 8,9 -12,5 l/100km.
Več o porabi in emisijah na: www.landrover.si

DS Smith Slovenija d. o. o.

DS Smith Slovenija piše trende na področju embalaže: trajnostno in krožno



»Svojo vodilno vlogo v panogi kartonske embalaže gradimo z vlaganjem v raziskave in razvoj,« pravi Michal Zawistowski, generalni direktor družbe DS Smith Slovenija.

Kot vodilni ponudnik kartonske embalaže si pri DS Smith Slovenija ves čas prizadevamo ostati na čelu razvoja inovativnih in trajnostnih embalažnih rešitev.

DS Smith Slovenija je del mednarodne skupine DS Smith, ki je eno vodilnih svetovnih podjetij na področju embalaže. Njihova glavna dejavnost je izdelava različnih vrst kartonske embalaže in drugih kartonskih izdelkov za industrijo in potrošnike. Prisotni so v 34 državah sveta. Kot pravi direktor podjetja, Michal Zawistowski, je njihov cilj kupcem zagotoviti kakovostno embalažo, ki ščiti izdelke pred poškodbami, zmanjšuje stroške in hkrati izboljšuje njihovo blagovno znamko.

Kakšni so razvojni trendi na področju embalaže?

Razvoj embalaže se v svetu v zadnjem času usmerja v trajnostno in krožno gospodarstvo ter v rešitve, ki bodo zmanjšale količino odpadkov. Eden od trendov je opuščanje plastike in uporaba trajnostnih materialov, kot so reciklirani in biorazgradljivi materiali, ki bodo zmanjšali količino odpadkov in onesnaževanje okolja. Poleg tega se embalaža prilagaja potrebam spletnega nakupovanja, saj se je v zadnjem času povečala njegova priljubljenost. V tem smislu se razvijajo inovativne embalažne rešitve, ki zagotavljajo varno dostavo izdelkov, hkrati pa so enostavne za uporabo, ponovno uporabo in odstranjevanje. Vse bolj se uporabljajo tudi pametne embalažne rešitve, ki omogočajo sledenje izdelkom, spremljanje temperaturnih pogojev in varovanje pred ponarejanjem. Poleg tega se razvijajo embalažne rešitve za različne industrije, kot so živilska, farmacevtska, kozmetična in tekstilna. Na primer v živilski industriji se razvijajo rešitve za podaljšanje roka trajanja živil in zagotavljanje varnosti, v farmacevtski industriji pa se razvijajo rešitve za zagotavljanje sterilnosti in preprečevanje ponarejanja zdravil.

Kako v družbi DS Smith ohranjate svojo vodilno vlogo v panogi?

Kot vodilni ponudnik kartonske embalaže si pri DS Smith Slovenija ves čas prizadevamo ostati na čelu razvoja inovativnih in trajnostnih embalažnih rešitev. Svojo vodilno vlogo v panogi gradimo z vlaganjem v raziskave in razvoj. Skupina DS Smith bo v prihodnjih letih vložila več kot 112 milijonov evrov v spodbujanje projektov krožnega gospodarstva, vključno z razvojem novih materialov, novimi raziskavami alternativnih naravnih vlaken, raziskovalnimi in razvojnimi projekti za oblikovanje odpadkov in še veliko več. Zavedamo se, da lahko tehnološke inovacije in spremembe na trgu prinesejo nove izzive in priložnosti, zato se trudimo biti vedno korak pred konkurenco. Jasno nam je, da prihodnost temelji na trajnosti in na krožnem gospodarstvu. Naša vizija je, da bi do leta 2030 vsi naši izdelki bili popolnoma reciklabilni ali ponovno uporabljeni.

Pravite, da svojim kupcem pomagate doseči povečanje prodaje, zmanjšanje stroškov, obvladovanje tveganj in krožne rešitve. Na kakšen način?

Res je; s tem, ko embalažo prilagodimo ali razvijemo za vsako stranko posebej, izpolnjuje njihove specifične

zahteve. S tem lahko izboljšajo učinkovitost svojega pakiranja, kar privede do zmanjšanja stroškov, nižjih logističnih stroškov, pa tudi manjše količine odpadkov. V zadnjem času razvijamo tudi veliko rešitev za zamenjavo škodljive plastike, predvsem stiropornih zaščitnih insertov. Kartonski inserti niso le bolj trajnostni, stranke imajo tudi velike prihranke pri transportu in skladiščenju. Trenutno delamo na projektu zamenjave stiropora v pakiranju za gospodinjske aparate, kjer z inovativno oblikovano notranjo zaščito iz enega dela nadomeščamo tri stiroporne vložke. Iz prodajnih polic bomo s tem umaknili kar 498.000 kosov problematične plastike. Zaradi manjšega transportnega volumna vložkov iz valovitega kartona v fazi vhodne logistike zmanjšamo število palet za kar 2.351 kosov, kar na cestah predstavlja 64 tovornjakov manj. Najbolj pa smo ponosni na zmanjšanje CO_2 emisij, ki se v tem primeru zmanjšajo za kar 67 % – v tej številki je zajeta faza izdelave, vhodne logistike in 'end of life' cikla.

Naše storitve pa niso omejene zgolj na izdelavo embalaže po meri, saj ponujamo celoten spekter rešitev za optimizacijo proizvodnega procesa in zagotavljanje kakovosti, pri čemer uporabljamo napredne analitične in simulacijske metode. Strankam nudimo tudi svetovanje glede najboljših praks in zanje organiziramo delavnice v našem PackRight centru, kjer skupaj z našimi oblikovalci raziskujejo in razvijajo nove embalažne rešitve po meri njihovih izdelkov. Zaupanje kupcev nam kaže, da smo na pravi poti.

»Cilj je kupcem zagotoviti kakovostno embalažo, ki ščiti izdelke pred poškodbami, zmanjšuje stroške in hkrati izboljšuje njihovo blagovno znamko.«

Na čem kot podjetje gradite svoje konkurenčne prednosti?

S pomočjo najnovejših tehnologij, znanja in izkušenj svojih strokovnjakov, ki so usposobljeni za oblikovanje, izdelavo in optimizacijo embalaže. Naša prednost je tudi v tem, da smo del globalne skupine DS Smith, kar nam omogoča dostop do najsodobnejših tehnologij in strokovnjakov, ki delajo tudi na drugih lokacijah. Ponosni smo na ohranjanje visoke ravni storitev in hkrati trdo delamo na nenehnih izboljšavah kakovosti. Vse to prispeva k ohranitvi našega vodilnega položaja na trgu.



ČESTITKE

Ambasadorji Nagrad GZS čestitajo letošnjim nagrajencem

Nagrade so mejniki, ki pogled, uprt v prihodnost, nove cilje in sanje, za trenutek preusmerijo na prehojeno pot nagrajencev. To je čas za iskrene čestitke. Ambasadorji Nagrad GZS jih letošnjim nagrajencem izrekajo iskreno in z velikim spoštovanjem, saj jim preizkušnje na poti do odličnosti niso tuje.

Ester Fidel, GZS, Korporativno komuniciranje, foto: Barbara Reya

Nuša Pavlinjek Slavinec, direktorica Roto Slovenija d.o.o.

Iskreno vam čestitam za gospodarskega oskarja, najprestižnejšo nagrado gospodarstvenikov. Nagrada je rezultat uspešnega poslovanja, ki temelji na znanju, odličnih odnosih, predanosti podjetju, zaupanju in pravih strateških odločitvah.

Največje bogastvo pa je v tistem, kar si z denarjem ne moreš kupiti. To so sodelavci, ki ti sledijo, prijatelji, ki drug drugemu ne preštevamo uslug, in moč, ki jo imamo, kadar kljub hudim preizkušnjam ostanemo to, kar smo.

Dobrodošli v klub najboljših, ki smo zgled in navdih marsikateremu podjetniku, saj prispevamo k še močnejšemu gospodarskemu in družbenemu razvoju Slovenije.





Enzo Smrekar, direktor Atlantic Droga Kolinska d.o.o.

Čeprav nihče od nas ne dela za nagrade, smo jih vedno zelo veseli, ker osvetlijo tisto, kar nas dela tako uspešne. Pomembno je, da kandidature za nagrado ne razumemo kot tekmovanja, temveč kot priložnost, da stimuliramo drug drugega k odličnosti in s tem dvigujemo raven odličnosti v celi poslovni skupnosti.

Zato vam za Nagrado GZS za izjemne dosežke trajnejšega pomena iskreno čestitam!

Radovan Bolko, član Nadzornega sveta Kolektor d. d.
Na razburkanem morju spoznaš najboljše kapitane. In današnje poslovno okolje je še kako razburkano, zato vam, spoštovani nagrajenci, iz srca čestitam za vaše uspehe. Ne morem vam zaželeti mirne plovbe, ker te v gospodarstvu ni več. Lahko pa vam in vaši posadki zaželim varno plovbo v pravo smer proti cilju, ki se vam danes mogoče zdi še nedosegljiv.





Jasna Dominko Baloh, direktorica DOBA Fakultete
Danes, tukaj, na tej podelitvi nagrad, smo v družbi odličnih. Odličnost in uspeh nista naključje. Sta produkt sanj, trdega dela, vztrajnosti, nenehnega učenja, odrekanja … Predvsem pa ljubezni do tega, kar počnemo. Karkoli želimo početi, če želimo biti v tem odlični, moramo to imeti radi in se za to tudi žrtvovati. Vesela sem nagrade in vam iz srca čestitam ter vam želim na vaši nadaljnji poti vse dobro – odlično.





Dušan Rauter, direktor Bintegra d. o. o.

Dvanajst let trdega dela v našem podjetju Bintegra d.o.o. se je junija lani na odru Cankarjevega doma strnilo v nekaj kratkih minut. V glavi se mi je odvrtel film od začetka naše zgodbe, vsi vzponi in padci in predvsem partnerji, ki so nas na naši poti spremljali in podpirali. Tisti večer sem vedel, da se je bilo z vsemi izzivi vredno srečati. Da smo se v vseh teh letih veliko naučili in postali boljši ljudje in boljše podjetje.

Želim vam, da sprejmete nagrado z največjim spoštovanjem - do sebe, svojih zaposlenih, svojega podjetja in okolja, v katerem nam je dano ustvarjati. Naj se čas za trenutek ustavi, nikoli pa sanje, ki so nas pripeljale do te lepe nagrade.

Iskrene čestitke!





ZAUPAJO NAM NAJZAHTEVNEJŠE NALOGE.

Dela v jedrski industriji in na zahtevnih objektih zahtevajo strokovnjake z izkušnjami, ki znajo poskrbeti za varnost.

Vrhunska oprema
Vrhunski elektroinženirji
Izkušnje, ki presegajo standarde

elmont
KRŠKO

NUKLEARNA ELEKTRARNA KRŠKO

NEK bo odjemalcem še dve desetletji zagotavljala električno energijo po razumni ceni

Lani je bilo še eno uspešno leto za Nuklearno elektrarno Krško (NEK). Potrjuje zanesljivost in predvidljivost obratovanja – med spomladanskim remontom 2021 in jesenskim 2022 je neprekinjeno obratovala 513 dni. Kljub remontu in izjemno neugodnim vremenskim razmeram je proizvedla 5,31 milijarde kilovatnih ur električne energije, kar je le dober odstotek manj od načrtovanega. Letos proizvodni načrti presegajo 6 milijard kilovatnih ur. Ko cene električne energije na borzah dosegajo večkratnike lastne cene NEK, je tudi njen prispevek h konkurenčnosti gospodarstva izjemen.



Dosežkom dajejo dodatno vrednost okoliščine; lani so evropski prostor zaznamovale visoke cene električne energije in velike negotovosti pri oskrbi z energenti ter električno energijo. Zelo vroče in sušno poletje je razmere še zaostrilo. NEK je ohranila obratovanje na polni moči ter dokazala svojo odpornost na vremenske razmere. V takšnih okoliščinah sta doma proizvedena električna energija in njena sprejemljiva cena še pomembnejši.

NEK pridobila okoljevarstveno soglasje za obratovanje do leta 2043

Ministrstvo za okolje in prostor je končalo postopek presoje vplivov NEK na okolje in 13. januarja letos izdalo okoljevarstveno soglasje za podaljšanje obratovalne dobe NEK za dodatnih 20 let (do 2043). Celotni postopek, ki je potekal v skladu z mednarodnimi, evropskimi in slovenskimi predpisi, je bil zelo zahteven in kompleksen. V čezmejno presojo so se vključile vse sosednje države in Nemčija. NEK je za pripravo strokovnih gradiv in sodelovanje v postopkih oblikovala 50-člansko ekipo, v kateri so sodelovali strokovnjaki iz NEK ter inštitucij iz Slovenije in Hrvaške. V presoji so obravnavali vse okoljske teme: potresno varnost, izboljšave za zagotavljanje varnosti, odpornost na podnebne spremembe in zunanje dejavnike ter vpliv na vode glede trenda segrevanja vodotokov na vzhodu Slovenije.

Tudi ostali postopki, povezani z dolgoročnim obratovanjem elektrarne, se končujejo. V skladu s slovensko zakonodajo poteka tretji občasni varnostni pregled, s katerim Uprava RS za jedrsko varnost v skladu s standardi Mednarodne agencije za atomsko energijo preverja, ali so izpolnjena merila za obratovanje v naslednjih desetih letih. Sredi leta bo v skladu z njimi pripravljen akcijski načrt. V NEK zaključujejo projekt uvedbe suhega skladiščenja izrabljenega goriva. Zgradba je končana, po testiranju postopkov bo do jeseni končana prva prestavitev izrabljenega goriva v suho skladišče. Tako bodo izpolnjeni vsi pogoji in uveljavljene vse odločbe upravnih organov za podaljšanje obratovanja NEK.

Zgodba NEK je uspešna gospodarska in razvojna zgodba

Odlikujeta jo kompetenten in zavzet kolektiv ter visoka obratovalna učinkovitost. S stalnimi posodobitvami opreme in procesov je NEK povečala svojo zmogljivost in razpoložljivost. V zadnjih dveh desetletjih so proizvodnjo električne energije povečali za milijardo kilovatnih ur na leto. Zagotavlja pomemben delež električne energije ter z visoko stabilnostjo in predvidljivostjo obratovanja sooblikuje zanesljiv elektroenergetski sistem. Po varnostnih kazalcih si je utrdila mesto med najuspešnejšimi jedrskimi elektrarnami v svetu.

Dolgoročna raba jedrske energije je ob obnovljivih virih ključna za ohranjanje strateške energetske samozadostnosti države in omogoča prehod v podnebno nevtralnost, ki bo vzdržna za okolje in odjemalce električne energije.

UniCredit Banka Slovenija d. d.

Partnerski odnos med podjetjem in banko je ključen za učinkovito poslovanje

Temeljito poznavanje potreb podjetja, finančne slike, strategije poslovanja in vizije podjetja so glavna izhodišča banke pri zagotavljanju učinkovite podpore podjetjem.

Zahtevne gospodarske razmere, med njimi tudi energetska draginja, ki se v evropskem območju nadaljujejo tudi v letu 2023, so pokazale ranljivost podjetij vseh vrst, kar zahteva razmislek in tesnejše sodelovanje med udeleženci na trgu ter skupna prizadevanja za napredek in trajnostno preobrazbo.

V UniCredit Bank poslovno razmerje s strankami temelji na medsebojnem poznavanju, razumevanju in skupnem načrtovanju aktivnosti. Prizadevamo si ponuditi fleksibilne rešitve in z njimi omogočiti strankam enostavno poslovanje. Ponosni smo na rezultate raziskav zadovoljstva, ki vsakič znova potrjujejo, da so najpogostejši dejavniki zadovoljstva naših strank strokovnost, odzivnost in zanesljivost naših svetovalcev.

Prek naše bančne mreže Unicredit, ki vključuje vodilne banke v Nemčiji, Italiji ter srednji in vzhodni Evropi, strankam zagotavljamo svetovanje in dostop do bančnih storitev tudi na drugih pomembnih trgih.

Enostavni, pregledni in varni produkti za dnevno poslovanje podjetju prihranijo čas in denar ter olajšajo upravljanje plačilnega prometa. Mednarodna podjetja pa z najsodobnejšimi rešitvami s področja mednarodnega upravljanja z denarnimi sredstvi za poslovanje med podjetjem in njegovimi hčerinskimi družbami doma in v tujini dobijo vpogled v dnevno finančno poslovanje odvisnih družb, centralizirajo plačilno funkcijo in dosegajo obrestne prihranke ter hitrejši obrat denarja preko upravljanja z likvidnostjo skupine.



Tanja Turk, članica uprave, UniCredit Bank: »Prek svoje razvejane mreže podjetjem omogočamo dostop do kapitalskih trgov Evrope in po svetu, s široko paleto specializiranih orodjih za obvladovanje finančnih tveganj pa pomagamo povečati predvidljivost trgov, na katerih podjetja vidijo ali pa že uresničujejo svoj prodajni potencial. Nenazadnje smo zaradi dolgoletnih izkušenj in številnih uspešno izvedenih transakcij tudi eden od vodilnih svetovalcev na področju združevanj in prevzemov.«



Elmedina Kukavica, vodja poslovanja z mikropodjetji, UniCredit Bank: »Prizadevamo si presegati pričakovanja strank in biti zanesljiv partner pri razvoju podjetjem vseh velikosti. Poleg profesionalnih in prijaznih bančnih svetovalcev, ki jih naše stranke v raziskavah zadovoljstva izpostavljajo kot našo ključno prednost, za podjetja organiziramo tudi številna srečanja, na katerih jim predstavimo tržne trende ter storitve, s katerimi lahko podpremo sprostitev njihovega potenciala, obenem pa so tudi priložnost za prepoznavanje novih poslovnih priložnosti in sklepanje partnerstev, saj razmere kličejo k večjemu povezovanju in izmenjavi znanj.«

Dodatne informacije:
UniCredit Banka Slovenija d.d.
Ameriška ulica 2, 1000 Ljubljana
Brezplačni telefon: **080 88 00**
E-pošta: **info@unicreditgroup.si**

UniCredit Bank

MITSUBISHI ELECTRIC

TOPLOTNE ČRPALKE



Vitanest KLIMA CENTER

vitanest.si

Obiščite nas v Marmorni dvorani na
sejmu DOM v Ljubljani od 22. do 26. 3. 2023.
info@vitanest.si

Temelji odličnosti

Odličnost je način življenja

Pot do odličnosti terja ekipni duh s predanimi ljudmi, pripravljenimi na tveganja in nenehno učenje ter z željo po preseganju meja. Odlični vodje s svojo energijo in karizmo v svojo ekipo pritegnejo podobno misleče ljudi, s podobnimi vrednotami in željami. Ambasadorji Nagrad GZS poudarjajo, da je temelj odličnosti odnos do sodelavcev, poslovnih partnerjev in tudi do skupnosti ter okolja.

Ester Fidel, GZS, foto: Barbara Reya



Dušan Rauter, direktor Bintegra d.o.o.

»Želja je ključ do motivacije, vendar sta odločnost in predanost neumornemu zasledovanju svojega cilja, predanost odličnosti, tista, ki omogočata uspeh, ki ga želite doseči. Odličnost ni veščina, je odnos do sodelavcev, strank, dobaviteljev, okolja. Odličnost je umetnost, pridobljena z urjenjem in neprestanim učenjem. Smo tisto, kar vedno znova počnemo. Odličnost torej ni dejanje, ampak navada. Odličnost je neomejena zmožnost izboljšanja kakovosti tega, kar ponujate.

Če želite živeti odlično življenje, boste morali tvegati. Stopiti boste morali na novo ozemlje in se povzpeti na nove gore. Če se vam zdi popolnoma varno, verjetno tvegate premalo. Če želite pustiti svoj pečat v svetu, boste morali stati nekje, kjer še nikoli niste bili pripravljeni stati. In imeti boste morali pogum, da boste stremeli k odličnosti.

Odlična podjetja ne verjamejo v odličnost, ampak v nenehne izboljšave in nenehne spremembe. Dragi moji letošnji nagrajenci, vi ste primer tega, da spremembe nastanejo, ker navadni ljudje počnejo izjemne stvari.«



Enzo Smrekar, direktor Atlantic Droga Kolinska d. 0. 0.

»V kakršen koli kontekst jo postavimo, je odličnost vedno del kulture in miselne naravnanosti. Gre za ambiciozen način razmišljanja in delovanja, da je le najboljše dovolj dobro. Množica komponent, ki tvori odličnost, nudi tudi množico pristopov, ki vsi vodijo k istemu cilju. Odličnost v inovacijah, načrtovanju, izdelavi in trženju izdelka; odličnost v odnosih – medsebojnih, s kupci, potrošniki – in odličnost v načinu sobivanja v družbi z različnimi skupinami.

Za doseganje in vzdrževanje odličnosti je pomembno, da kandidiramo za nagrade in se na odprti sceni, preko poštenega ocenjevanja po enakih kriterijih, soočimo drug z drugim in tudi sami s seboj. Nagrada pomeni potrditev za kolektiv in za vsakega posameznika, da smo vsi razumeli, za kaj gre in da smo vsi poprijeli k istim ciljem. In občutek, ko prejmeš Nagrado GZS za vodenje odlične ekipe sodelavcev, je odličen!«

Jasna Dominko Baloh, direktorica DOBA Fakultete

»Popolnosti morda ni mogoče doseči, toda v današnjem konkurenčnem svetu je prizadevanje, da svojemu delu, umetnosti in poslu damo vse, kar imamo, najboljši način, da zagotovimo uspeh. Pa vendarle: stremimo k odličnosti. Uspeh je stranski produkt odličnosti, ki se meri v »imeti«, odličnost pa v »biti«. Razliko naredi to, kar počnemo, ne to, kar imamo. Smo tisto, kar vedno znova počnemo. Odličnost torej ni dejanje, ampak navada, način življenja. Volja do zmage, želja po uspehu, želja po doseganju polnega potenciala, to so ključi, ki odklenejo vrata do osebne odličnosti. Odklenejo tudi vrata v prostor za izboljšave. Odličnost ni dosežek, je motivacija, neskončen proces, v katerem se razvijamo, ustvarjamo in rastemo ter ga živimo.«



Radovan Bolko, član Nadzornega sveta Kolektor d.d.

»Biti v družbi odličnih je velik privilegij in hkrati odgovornost. Vsi dobro vemo, da v poslovnem svetu pot v odličnost ne vodi zgolj skozi izrazito osebno vrhunskost, ampak predvsem skozi voditeljstvo, skozi stalno napredovanje vodje in predvsem sodelavcev.

Da dosežemo odličnost, moramo usklajeno stalno izboljševati tako trde, s številkami merljive elemente uspešnosti, kot mehka, s človeškim kapitalom povezana dejanja. Komur to uspe, seveda še ni dosegel cilja, je pa zagotovo na pravi poti in lahko vstopi v družbo odličnih.«



OBOXO
Disinfection cabinet Powered by ozone

EUROPEAN NORM EN
OBOXO je SIST EN 17272:2020 certificiran

99,999% dezinfekcija (5Log redukcija)

100% ekološko (brez kemijskih ostankov)

Kemikalije niso potrebne

Postopek suhe dezinfekcije



OBOXO / dezinfekcijska komora / na osnovi ozona
proizvod podjetja Mediline

2 leti garancije

Mediline d.o.o. je vodilni dobavitelj medicinske opreme na slovenskem trgu in v Vzhodni Evropi. Poleg OBOXO-a prodajamo tudi specializirano laboratorijsko opremo, potrošni material in diagnostične reagente za razvojne, raziskovalne in diagnostične laboratorije.

MADE IN EUROPE
CE
SIQ Slovenian Institute of Quality and Metrology

oboxo@mediline.si
tel: 00386 1 830 80 44

mediline

Nuša Pavlinjek Slavinec, direktorica Roto Slovenija d. o. o.
»Tako kot v športu in znanosti smo tudi v gospodarstvu vodilni tisti, ki smo najboljši in odlični. Podiramo rekorde, saj smo nadpovprečni, kar največkrat dosegamo s talentom, trdim delom, vztrajnostjo in pogumom.

V skupini Roto se zavedamo, da je za odličnost pomembna trajnostna naravnanost družbe. Smo vodilni na področju upravljanja z vodami, saj pomagamo podjetjem in posameznikom pri samooskrbi z vodo ter zmanjševanju vodnega odtisa. V krožno gospodarstvo vključujemo tudi kupce, saj nam odslužene izdelke vrnejo, da jih recikliramo in iz njih izdelamo nove. Vsak teden razvijemo tri nove produkte. Ponosna sem, da z ROTO izdelki in rešitvami ohranjamo naš planet čist in zelen.

Danes smo odlična podjetja tista, ki implementiramo trajnost v naše vsakdanje poslovanje. Odlični smo tisti, ki prvi uporabljamo obnovljive vire, robotizacijo in umetno inteligenco. Tisti, ki trende ustvarjamo, živimo in širimo. Tisti, ki presegamo meje, za katere drugi mislijo, da so nedosegljive. Tisti, ki investiramo v »super« tehnologije, izdelke in storitve, ki bodo prebojne v prihodnosti. Tisti, ki presegamo pričakovanja kupcev in zaposlenih. Tisti, ki smo inovativni in drugačni ter se ne zadovoljimo s povprečjem. Tisti, ki prepoznavamo, zaupamo in krepimo talente. Tisti, ki smo odločni in vedno zaupamo vase.

Dragi nagrajenci, dobrodošli v družbi odličnih.«



TAB
Li-Ion batteries

NAPREDNE ENERGETSKE REŠITVE



www.tab.si

TAB d.d.
Polena 6
2392 Mežica
T: 02 87 02 300


novakbm
otp group
SMART
BUSINESS
Paket
Smart Business
Vrhunsko pripravljeni na
nove poslovne etape.
Paket Smart Business z osebnim poslovnim skrbnikom in najpomembnejšimi bančnimi storitvami po konkurenčni ceni.
Za vse nove stranke prvih 6 mesecev brezplačno.
nkbm.si/smartbusiness • 080 17 70

SCHWARZMANN

30 let rasti in razvoja podjetja Schwarzmann

Od začetkov z enostavnimi jeklenimi konstrukcijami v domači garaži do otvoritve 9936 m² velikega hangarja na letališču v Berlinu.

Oktobra 2022 so naročniku predali njihov največji projekt doslej. Dvoladijski hangar na berlinskem letališču je namenjen hkratnemu servisiranju kar štirih letal Airbus A320. »Zaradi velikosti in kratkih rokov sta bili na preizkusu usklajenost in prilagodljivost vseh članov v naši verigi procesov, zato si pohvale ob uspešni izvedbi projekta zasluži celotna ekipa Schwarzmann.«, pove direktor Boštjan Bevec.

Brata Jožef in Tomaž Schwarzmann sta podjetje za proizvodnjo rastlinjakov ustanovila leta 1993. Posel je kmalu prerasel domačo delavnico in najete prostore, zato se je v letu 2000 podjetje preselilo v lastne prostore v Polhovem Gradcu. Po letu 2005 so zaradi povpraševanja po šotorskih objektih preusmerili proizvodni program iz kmetijstva v industrijo. Lasten razvoj jim je omogočil vstop v zahtevnejše segmente in trge Zahodne Evrope, nominirani so bili tudi za priznanje gazela osrednje Slovenije 2019. Danes se lahko pohvalijo s preko 2100 izvedenimi objekti.

V 2019 so v podjetju razvili nov tip objekta, Schwarzmann X®, »hibridni« objekt, ki poleg videza ravne strehe združuje prednosti šotorskih in izoliranih hal. Kupci so ponujeno rešitev dobro sprejeli, od lansiranja so postavili že 62 objektov tega tipa.

Šotorske hale X so montažni jekleni objekti prekriti s PVC membrano z izolirano streho, ki preprečuje kondenzacijo. Proces projektiranja je prilagojen enostavnejši izvedbi objekta, saj so vsi elementi konstrukcije že izdelani v fazi proizvodnje ter na lokaciji le še vijačeni v končno konstrukcijo objekta. Materiali in način izvedbe tako omogočajo hitrejšo postavitev od klasične zidane ali betonske gradnje. Razmeroma enostavna in cenejša je tudi priprava terena, saj v večini primerov zadošča pritrditev s kovinskimi sidri neposredno v asfaltno površino, betonski temelji pa niso potrebni.


»Schwarzmann X® - Sodoben skladiščni objekt«

Njihov projektni proces zajema vse faze od oblikovanja, projektiranja, izdelave in postavitve, kar omogoča, da se z objektom v celoti prilagodijo željam in potrebam investitorja.

Zaradi prilagodljivosti namenu in zasnovi po meri so objekti Schwarzmann prisotni v vseh panogah – od industrije in trgovine, do gospodarjenja z odpadki in letalstva. »Ekipo 130 strokovnjakov povezuje skupen cilj iskanja rešitev za prostorske potrebe rastočih podjetij, kupcem pa zagotavljajo celostno vodenje projekta od ideje do izvedbe, v dogovorjenem roku in po dogovorjeni ceni.«, poslanstvo podjetja predstavi Boštjan Bevec.

Tudi leto 2022 je podjetju prineslo odlične rezultate z 18 milijoni evrov ustvarjenih prihodkov. Novi referenčni objekti pa predstavljajo dobro popotnico za nadaljnjo rast in realizacijo večjih projektov v prihodnosti.


»Z lastnim razvojem od enostavnih konstrukcij do letalskih hangarjev.«

schwarzmann

ROLTEK®



Zip screen OLIMP



ROLETE



ZUNANJE ŽALUZIJE HERO



ZIP SCREEN OLIMP



KOMARNIKI

TENDE | GARAŽNA VRATA | KOMARNIKI | ZIP SCREEN OLIMP | ZUNANJE ŽALUZIJE HERO | ROLETE

NOVO!

- Funkcionalnost in trajnost
- Individualna izdelava po meri
- Varnost in udobje
- Velika izbira barv

ROLTEK d.o.o., Želodnik 19,
SI-1233, Dob pri Domžalah
www.roltek.si
01 724 00 00, prodaja@roltek.si

Družbeno odgovorno delovanje

»Prisiljeni bomo meriti tudi družbene in okoljske vplive«

Podjetja v sodobnem poslovnem okolju se – ali pa bi se morala – zavedati soodvisnosti od svojih zaposlenih, poslovnih partnerjev, skupnosti. Najpogosteje je družbena odgovornost podjetij na ravni Evropske unije definirana kot koncept, znotraj katerega podjetja na prostovoljni ravni v svoje vsakodnevno poslovanje in svoja razmerja vključujejo skrb za družbo in okolje. Kako je s tem v Sloveniji?

Barbara Barbič

Dolgoročno bo sprejemljivo ter dovoljeno le družbeno odgovorno poslovanje in delovanje organizacij. »Ne samo osveščeni kupci, zaposleni in dobavitelji, v prvi vrsti nas bo slej kot prej vse v to prisilila zakonodaja,« razmišljajo v podjetju **Marles hiše Maribor**.

»Transparentno in merljivo nefinančno poročanje bo v Evropski uniji kmalu obvezno za vsa podjetja; od leta 2024 za velika, nato pa še za srednja in majhna. Trajnostno poročanje bo postalo del letnega poslovnega poročila podjetja. S tem pa bomo podjetja prisiljena meriti in razkrivati poleg finančnih tudi naše družbene in okoljske vplive. Na tem področju nas čaka še veliko dela,« so prepričani.

Transparentno in merljivo nefinančno poročanje bo v Evropski uniji kmalu obvezno za vsa podjetja.

Marles hiše Maribor: Okolje vpliva na nas, mi pa nanj

Sami so se tega dela že lotili; med drugim so v letu 2022 pridobili certifikat Družbeno odgovoren delodajalec, ki ga vidijo predvsem kot naložbo, v kateri bodo zaposleni in bodoči zaposleni prepoznali dodano vrednost. Certifikat temelji na načelih in vsebinah standarda za družbeno odgovornosti ISO 26000, s poudarkom na odnosu do zaposlenih. V okviru certifikata izvajajo različne ukrepe, ki v ospredje postavljajo zaposlene: fleksibilni delovni čas, dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih oziroma zasebnih razlogov, obdaritve otrok zaposlenih, druženje zaposlenih, oglaševanje kariernih možnosti znotraj organizacije in podobno. »Zaposlene spodbujamo, da anonimno podajo svoje predloge za izboljšanje delovnega okolja. Predloge zbere ekipa za trajnostni razvoj in družbeno odgovornost ter jih preda vodstvu.« Poleg tega v podjetju skrbijo za nenehno strokovno usposabljanje zaposlenih, pri čemer jim je, izpostavijo, v veliko pomoč tudi partnerstvo v kompetenčnem centru za razvoj kadrov v lesni



Znanje arhitektov, gradbenikov, strojnih inženirjev in ekonomistov v Marlesu povezujejo že pri snovanju idejnih rešitev objektov.

Foto: Marles hiše Maribor

industriji, ki ga sofinancira Ministrstvo za gospodarstvo, tuizem in šport (MGTŠ). »Brez usposobljenih, kompetentnih in motiviranih zaposlenih podjetje dolgoročno ne more biti konkurenčno in uspešno,« so prepričani.

Najsodobnejše pametne rešitve trajnostne gradnje v Sloveniji

Izpostavljajo tudi vzpostavljanje dolgoročnih partnerstev, pri čemer kot primer uspešnega sodelovanja navedejo primer razvojnega projekta z enajstimi slovenskimi podjetji (poleg Marlesa hiše Maribor so to še: **Alples**, **Danfoss**, **ETI**, **Gorenje**, **Helios**, **Intectiv**, **JUB**, **Petrol**, **Robotina**, **SmartIS**, **Špica**), dokončanega v lanskem letu. Gre za neto nič energijski objekt DOM24h, ki vključuje pametne in trajnostne rešitve sodobne gradnje, kot so: superizolacija, vrhunsko prezračevanje in rekuperacija z zelo visokim izkoristkom, fazno spremenljivi materiali, barve in premazi za uravnavanje vlage v objektu, povezljiva notranja oprema, vključno z napravami, digitalnim dvojčkom. Objekt, ki je porabnik, proizvajalec in hranilnik električne in toplotne energije obenem, je prikaz najsodobnejših pametnih rešitev trajnostne gradnje v Sloveniji, na ogled pa je v Limbušu pri Mariboru. Sodelujejo tudi s Fakulteto za gradbeništvo Univerze v Mariboru, Ekonomsko-poslovno fakulteto v Mariboru ter Fakulteto za arhitekturo Univerze v Ljubljani. Znanje arhitektov, gradbenikov, strojnih inženirjev in ekonomistov povezujejo že pri snovanju idejnih rešitev objektov in tako implementirajo rezultate najsodobnejših znanstvenih raziskav, ob tem pa krepijo prepoznavnost podjetja pri mlajši generaciji.

Lokalno okolje v Marles hiše Maribor podpirajo tudi preko kulturnih, športnih dogodkov in akcij ter preko delovanja društev. V okviru pokroviteljstva in donacij podpirajo slovenske športnike, pri čemer izpostavijo, da so jim nekateri vrhunski športniki zaupali gradnjo svojega doma (kot na primer rokometaš **Luka Žvižej**, dobitnik treh olimpijskih medalj **Rajmond Debevec** in vratar slovenske nogometne reprezentance **Samir Handanović**).



Foto: Depositphotos

V podjetju so prav tako pridobili certifikat Strateg za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj Inštituta IRDO, ki jih zavezuje k trajnostnemu upravljanju okoljskih in družbenih vplivov podjetja. »S tem uresničujemo svojo zavezo, da smo odgovorno podjetje, ki skrbi za okolje in ljudi. Uporabljamo trajnostne ter okolju in ljudem prijazne materiale, kupujemo certificiran les iz trajnostno upravljanih gozdov, znižujemo ogljični odtis ter prepoznavamo priložnosti in tveganja v celotni verigi vrednosti,« poudarjajo. Prepričani so, da se kupci zavedajo, da z odločitvijo za Marles hišo tudi sami prispevajo k varovanju okolja, odgovornemu odnosu do zaposlenih, dobaviteljev, skupnosti in ostalih deležnikov ter posledično k boljši družbi.

V podjetju Kostak vlagajo v razvoj lastnega strokovnega kadra, sodelavce podpirajo pri pridobivanju višje izobrazbene ravni ter jim ponujajo številne možnosti za njihov razvoj, izobraževanje in usposabljanje.

Kostak: Vzdržnost našega poslovnega modela omogoča trajnostni razvoj

Podobno si pri svojem delu za višjo okoljsko kulturo, družbeno sprejemljivost in odgovorno ravnanje za čisto in zdravo okolje prizadevajo tudi v komunalnem in gradbenem podjetju **Kostak** iz Krškega. »Odgovornost do družbenega okolja je neločljivo povezana z osnovnim poslanstvom naše družbe, spada med naše temeljne usmeritve. Podpiramo projekte, povezane z zdravim načinom življenja in kakovostjo življenja, hkrati pa gradimo partnerstva, ki jih uresničujemo s sponzorskim in donacijskim sodelovanjem. Na ta način skrbimo za zdravo družbo, gradimo zaupanje in uspešno lokalno skupnost ter prispevamo k varovanju okolja.«

V okviru projekta Vsak en korak za čisto okolje izvajajo predstavitve o oskrbi s pitno vodo, o čiščenju odpadnih voda, o ločevanju odpadkov, tako v šolah kot vrtcih v mestni občini Krško in občini Kostanjevica na Krki, večkrat jih povabijo tudi v druge organizacije, kot je denimo Dom za starejše občane Krško. V sklopu projekta Naši koraki k bolj zelenim delovnim mestom spodbujajo zaposlene k varčevanju z energijo, ponovni uporabi in drugim, okolju prijaznim praksam ter njihovi uvedbi v delovne procese. S projektom Odgovorna svečka za dober namen vsako leto pred 1. novembrom obiskovalcem pokopališč ponudijo okolju bolj prijazno svečko. Denar, zbran s prostovoljnimi prispevki za te svečke, namenijo različnim društvom: Društvu za boj proti raku Posavja in Obsotelja, Društvu Junaki 3. nadstropja ipd. V sodelovanju s posavskimi komunalami so

izvedli številne projekte, med njimi Varuj o(ko)lje, ki se osredotoča na pravilno ravnanje z odpadnim jedilnim oljem. Skupaj z Zavodom Knof so odprli Salon pohištva iz ponovne uporabe. S strani Mreže za družbeno odgovornost je projekt prejel nagrado za najboljšo družbeno odgovorno sinergijo v kategoriji velikih podjetij.

Ključ do uspeha so zaposleni

Pri Kostaku se ob vsem tem v prvi vrsti zavedajo, da so ključ do uspeha zaposleni. »Kakovost življenja in dela, socialna varnost in skrb za varno delo so temelj spodbudnega delovnega okolja, v katerem lahko cilje in potrebe posameznika povezujemo s cilji družbe in skupine Kostak.« V podjetju vlagajo v razvoj lastnega strokovnega kadra, sodelavce podpirajo pri pridobivanju višje izobrazbene ravni ter jim ponujajo številne možnosti za njihov razvoj, izobraževanje in usposabljanje. Gradijo kulturo medsebojnega zaupanja, spoštovanja in timskega dela, nenehnega učenja ter odgovornega in učinkovitega dela.

Prejeli so certifikat Družbeno odgovoren delodajalec, ki poleg družbene odgovornosti na najvišji upravljavski ravni v podjetju naslavlja tudi zaposlene, da aktivno sodelujejo pri zasnovi in izvajanju aktivnosti za družbeno odgovorno poslovanje organizacije. V sklopu tega projekta izvajajo tudi ukrepe za krepitev medgeneracijskega sodelovanja. Z ukrepi za varnost in zdravje na delovnem mestu omogočajo zaposlenim dobre delovne pogoje in ugodno počutje na delovnem mestu. So tudi nosilci certifikata Družini prijazno podjetje, kjer je v ospredju skrb za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. »Spoštovanje zakonskih norm in pravil, etičnega odnosa do sočloveka in širšega družbenega okolja je vključeno v osnovno izhodišče delovanja družbe Kostak,« izpostavijo.

Riko hiše: Uspeh merimo tudi s prispevkom k razvoju na boljše

V podjetju **Riko hiše** na vprašanje glede družbene odgovornosti njihovega podjetja izpostavijo znani rek: nihče ni otok. »Tudi zato smo v podjetju Riko dejavno vpeti v okolja in skupnosti, v katerih delujemo. Ne le, da vedno zaposlujemo lokalne strokovnjake, trudimo se, da z mnogimi podporami razvijamo vse tiste vsebine – kulturne, izobraževalne, športne in druge, ki spodbujajo k nadaljnji rasti in razvoju. Prav tako na vseh področjih svojega delovanja skrbimo za naravno okolje,« poudarjajo v ribniškem podjetju in dodajo še, da se dobro zavedajo, da so lahko uspešni le toliko, kot je uspešno in zdravo okolje, v katerem delujejo.



V podjetju Kostak vlagajo v razvoj lastnega strokovnega kadra in sodelavce podpirajo pri pridobivanju višje izobrazbene ravni.

Foto: Kostak

»Vrednost svojega uspeha merimo tudi s tem, da smo s svojim delom k nečemu prispevali, spodbudili razvoj na boljše, omogočili nekaj družbeno pomembnega,« poudarjajo v Riko hiše.

Ne glede na to, koliko spodbud s svojim delom posredno ali neposredno vnašajo v skupnosti v svojem okolju, pa je njihova pozornost najprej posvečena zaposlenim in sodelujočim v projektih. »Želimo ustvarjati 'srečno' podjetje, kar pomeni, da se trudimo razvijati tako kulturo znotraj podjetja, ki spodbuja odgovornost, obenem pa nudi varnost in zadovoljstvo ter priložnosti za razvoj tako individualnih kot tudi skupnih profesionalnih in osebnih kompetenc. Zagotovo sproščeno vzdušje, ki ga negujemo, omogoča večjo ustvarjalnost, ta pa večje prebojne odločitve. Brez smisla, ki se ga trudimo dati našim prizadevanjem, pripadnost podjetju gotovo ne bi bila tako visoka, kot je.«

V Riku izpostavijo, da je paradigma družbene odgovornosti veliko mlajša od starih in univerzalnih modrosti, ki govorijo o pomenu in vrednosti poštenega delovanja, o integriteti, odgovornosti, skrbi drug za drugega, empatiji in darežljivosti. »Prav tem občim vrednotam, ki jih zdaj institucionalizira ESG standard, sledimo pri svojem poslovanju. Zavedamo se, da živimo v delu sveta, ki ustvari več, kakor potrebuje; naše delo torej ni zgolj boj za preživetje. Vrednost svojega uspeha zato merimo tudi s tem, da smo s svojim delom k nečemu prispevali, spodbudili razvoj na boljše, omogočili nekaj družbeno pomembnega.« To so zanje ključne vrednote, integralni del delovanja in razvoja podjetja, ki zagotovo, so prepričani, beleži odlične učinke, večje zaupanje in kredibilnost pri poslovnih partnerjih, obenem pa ustvarja tisti 'kisik', zaradi se katerega se lahko družba trajnostno razvija.

Cilje koncepta družbene odgovornosti skušajo vse bolj odgovorno zasledovati številna slovenska podjetja, ne le omenjena tri, pri čemer nekatera vendarle izpostavljajo tudi zahtevnost okolja, v katerem tekmujejo s konkurenti, kjer je davčna obremenitev dela nižja in razumevanje vladajočih višje kot pri nas. ■



FOIE GRAS? ALI SUSHI?

Prijetna dilema …
Z bogatimi izkušnjami razvejane poslovne mreže skupine Intesa Sanpaolo smo vaša zanesljiva podpora pri uspešnem poslovanju širom sveta.
Razširite poslovne apetite skupaj z nami.

INTESA SANPAOLO BANK

SKRBIMO ZA VSE, KAR VAM POMENI NAJVEČ.

Bank of INTESA SANPAOLO

YouTube www.intesasanpaolobank.si

Bosch Rexroth, d. o. o.

Četrt stoletja delovanja v Sloveniji nadgrajujejo z novim proizvodnim obratom

Bosch Rexroth, uspešen razvijalec in proizvajalec tehnično zahtevnih motorjev in varilnih transformatorjev, z novim proizvodnim obratom na Brniku krepi svojo konkurenčnost.

Zgodba Bosch Rexrotha v Sloveniji sega v leto 1998, ko je bilo podjetje ustanovljeno kot Indramat Elektromotorji v Železnikih. S selitvijo na novo lokacijo v Škofjo Loko leta 2003 so naredili velik in pomemben korak v svojem nadaljnjem razvoju. S spremembo imena podjetja iz "Indramat Elektromotorji" v "Bosch Rexroth" leta 2016 sta bili identifikacija in zvestoba skupini Bosch Rexroth korak k iniciativi "We move to win", ki je bila pri Bosch Rexrothu uvedena leta 2017 in izraža uspešno prihodnost z inovativnimi, agilnimi, izjemnimi, drznimi in k strankam usmerjenimi pristopi. Z zanesljivimi, učinkovitimi, inteligentnimi in uspešnimi procesi pomagajo sebi in svojim strankam do zmage.

Tri lokacije se bodo združile v eno

Slovenija ima pomembno vlogo v globalni proizvodni mreži družbe Bosch Rexroth. Trenutno se podjetje nahaja na treh lokacijah (Škofja Loka, Železniki in Šenčur), ki bodo združene v nov, najsodobnejši objekt na Brniku. Z novim proizvodnim obratom na Brniku bo Bosch Rexroth postavil temelje za uspešno rast v naslednjih letih. Bosch Rexroth Slovenija je del poslovne enote "Automation and Electrification Solutions". Obrat v Škofji Loki, skupaj z obratoma v nemškem Lohr am Main in Xianu na Kitajskem, proizvaja vse izdelke te poslovne enote.

Razvoj in prilagodljiva proizvodnja

V Sloveniji so prisotni že 25 let. Že od samega začetka so specializirani za razvoj in fleksibilno proizvodnjo tehnično zahtevnih motorjev in varilnih transformatorjev. V tem času so razvili, konstruirali in proizvedli različne izdelke s področja industrijske uporabe.

Na novi lokaciji na Brniku bodo pokrivali aplikacije strank od malih, kot so farmacevtski izdelki ali polprevodniki, do bagrov na področju električnih mobilnih strojev z novim produktom eLION. Proizvodni portfelj obsega sinhronske in indukcijske servomotorje do 120 kW nazivne moči, visokohitrostne kit motorje do 20.000 vrt/min, visokonavorne kit motorje do 14.000 Nm, pogonske motorje do 500 kW konične moči, linearne motorje z visoko hitrostjo in močjo ter srednjefrekvenčne varilne transformatorje do 250 kVA.

Novi prostori za nove zmage

Na novi lokaciji na Brniku bodo uporabili znanje za elektromotorje, ki so ključni element vseh njihovih izdelkov. S tem bodo lahko ponudili hitrejše prototipe, hitrejši razvoj izdelkov in krajši čas do željene količine ter trženja. Podjetje ima lastno raziskovalno organizacijo, ki je vpisana v slovenski nacionalni register in tesno sodeluje z obema največjima slovenskima univerzama in različnimi raziskovalnimi inštituti. Člani raziskovalne organizacije so svoja dela objavljali v priznanih mednarodnih revijah in pridobili več mednarodnih patentov s področja električnih strojev in varilnih transformatorjev.

Selitev se začne aprila

Vsi zaposleni trenutno usklajujejo tekoče delo s selitvijo, kar tako za podjetje kot tudi za njihove stranke zagotavlja nemoten prehod na novo lokacijo brez prekinitve obratovanja. Gradnja na novi lokaciji poteka po načrtih in vsak dan napreduje, tako da se bo sama fizična selitev pričela aprila 2023 in bo potekala po natančno določenih korakih. Otvoritvena slovesnost je predvidena junija 2023 in bo predstavljala mejnik pri vstopu v »drugačno« prihodnost v skladu z motom "We move to win".



Nov proizvodni obrat na Brniku.



Dobra higiena ključ do varnosti, dobrega počutja in uspeha



Dobra higiena in higienska praksa ko smo zdoma je najcenejša oblika ohranjanja zdravja, varnosti in dobrega počutja in je stvar, ki se nas tiče vseh ne glede na položaj in delovno mesto v vsakdanjem življenju.

Dobra higiena rok zmanjša nevarnost okužbe, **preprečuje nastanek bolezni in odsotnosti z dela**

Ko smo na delu, na poti, v vrtcu, šoli ali pri zdravniku ali drugih mestih kamor smo vsakodnevno namenjeni nam hitri tempo življenja, velika mobilnost vsakdana zahteva od nas večjo prilagodljivost, kar nemalokrat povzroča pri posamezniku nelagodje, da se mora posluževati sanitarnih prostorov, ki mu niso domača in se mora prilagoditi ozr. se nekateri neradi poslužujejo javno dostopnih sanitarij.

Vložek v dober higienski standard se nas tiče prav vseh in se nam bogato obrestuje. Vložek vanj je neprimerno manjši kot so lahko posledice, če tega področja nimamo ustrezno urejeno.

Če pogledamo stroške vzdrževanja dobre higiene so ne oziraje na velikost subjekta malega ali velikega vedno v promilih skupnih stroškov. Občutek varnosti in dobrega počutja pa težko merimo v denarju, lahko pa odločilno pripomore k našemu uspehu v podjetju, družbi ali ustanovi.

Skrb za izboljšano higieno še posebej rok ima neposreden vpliv na:

- dobro počutje zaposlenih
- večje zadovoljstvo strank in gostov
- manjšo bolniško odsotnost
- manjše število okužb povezanih s splošnim higienskim standardom
- povečana varnost hrane

Temeljito umivanje rok, brisanje s papirnato brisačo in nato uporabo dezinfekcijskega sredstva za roke zmanjša nevarnost okužbe do 70%.



Tudi narava obožuje papirnate brisače

Papirnate brisače, narejene iz celuloznega tissue papirja **je mogoče v celoti reciklirati.**

V povprečju Evropejec porabi 10 kg tissue papirja na leto.

Exim Ex d.o.o.
Letališka 27, 1000 Ljubljana, Slovenija
01 524 04 44 | info@eximex.si
www.eximex.si

Odnos med podjetništvom in znanostjo

S sodelovanjem do novih znanj in rešitev

Odnos med podjetništvom in znanostjo je kompleksen. Potenciali so veliki, saj podjetja potrebujejo novo znanje, raziskovalci v javnih raziskovalnih organizacijah pa so vedno bolj usmerjeni in odprti za medsebojno sodelovanje in se zavedajo pomena svojega dela za širše družbeno okolje.

Barbara Barbič

Možno je tudi sodelovanje na sistemski ravni

Na **Institutu Jožef Stefan (IJS)**, kjer se dnevno srečujejo tako s podjetji kot z raziskovalci, zaznavajo velik interes obeh skupin za sodelovanje. »Želja raziskovalcev in podjetij se osredini okoli dobro definiranega tehnološkega izziva, ki podjetju omogoča manjše ali večje izboljšave produkta, storitve, ali proizvodnega procesa. V tem sodelovanju nastaja novo znanje, intelektualna lastnina in s tem dodana vrednost, ki je v korist podjetju, javnosti in raziskovalcem,« poudarjajo.

Sodelovanje med podjetji ter univerzami in raziskovalnimi inštituti glede na izkušnje **Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in inovacije (MVŠZI)** poteka na različne načine. V določenih primerih gre za neposredno sodelovanje posameznic in posameznikov iz obeh sfer na podlagi osebnega poznanstva in dobrih izkušenj, pri čemer ima ključno vlogo študijski proces, saj kadri iz podjetij uporabljajo svoja znanja in povezave s svojimi kolegi iz časa študija oziroma z oddelki, kjer so študirali. Možno pa je tudi sodelovanje na sistemski oziroma strateški ravni, kjer gre za obsežnejše, dolgoročno sodelovanje, ko vsi deležniki skupaj oblikujejo tudi strateške razvojne cilje; takšna sodelovanja so praviloma podprta tudi s projekti, ki jih sofinancira država.

»Najbolj uspešna so dolgoročna sodelovanja, predvsem zaradi dobrega poznavanja partnerjev in medsebojnega zaupanja. V teh primerih večkrat pride tudi do prehoda kadra z inštituta v podjetje ter do skupnih nakupov raziskovalne opreme in prijav na projekte doma in v tujini,« pravijo na Nacionalnem inštitutu za biologijo.

Sredstva za spodbujanje sodelovanja namenja tudi država

Država namenja za medsebojno sodelovanje akademske in gospodarske sfere določen del sredstev tako iz evropskih kohezijskih sredstev (vključno s Skladom za pravičen prehod), Mehanizma za odpornost in okrevanje, kot iz državnega proračuna, za kar so bile sprejete tudi nove zakonske in podzakonske podlage. V zadnjem obdobju se odpirajo še dodatne možnosti za sinergije različnih virov sredstev, ki podpirajo tovrstno sodelovanje na nacionalnem in mednarodnem področju.

Na MVŠZI izpostavljajo strateško usmeritev med raziskovalno sfero in gospodarstvom oziroma družbo v širšem kontekstu. V ta namen so začeli z intenzivnim delom v okviru Razvojnega sveta Republike Slovenije, ki ga sestavljajo ključni ministri, katerih delovno področje je močno povezano z raziskavami in inovacijami, ter predstavniki raziskovalne sfere in gospodarstva. Razvojni svet predstavlja ključno platformo za povezovanje in izmenjavo mnenj med vsemi ključnimi akterji. Na operativni ravni je bil v okviru reformnega dela Načrta za odpornost in okrevanje ustanovljen tudi Programski odbor, ki ga sestavljajo predstavniki ključnih ministrstev in agencij. Njegov namen je koordinacija oziroma harmonizacija politik na področju raziskav in inovacij. Na MVŠZI poleg tega načrtujejo tudi ustanovitev nove izvršilne agencije (Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost RS – ARIS), ki bo združevala aktivnosti dosedanje Javne agencije za raziskovalno dejavnosti (ARRS) in inovacijski del aktivnosti. »Kljub temu, da sta področji raziskav in inovacij medsebojno različni in potrebujeta različne instrumente podpore, na ministrstvu verjamemo, da je optimalne rezultate mogoče doseči zgolj

s povezovanjem in celostnim pristopom k obema področjema.«

Lek je dolgoročni partner NIB, sodelovanje poteka na številnih raziskovalno-razvojnih področjih razvoja biofarmacevtikov, mikrobiološke diagnostike ter različne analitike.

»Najbolj uspešna so dolgoročna sodelovanja«

Nacionalni inštitut za biologijo (NIB) sodeluje tako s tujimi kot s slovenskimi podjetji; sodelovanje poteka v okviru pogodbenih raziskav, izvajanja storitev, licenciranja ali skupnih razvojno raziskovalnih projektov. »Najbolj uspešna so dolgoročna sodelovanja, predvsem zaradi dobrega poznavanja partnerjev in medsebojnega zaupanja. V teh primerih večkrat pride tudi do prehoda kadra z inštituta v podjetje ter do skupnih nakupov raziskovalne opreme in prijav na projekte doma in v tujini. Sodelujemo tudi v mešanih projektnih skupinah univerz in inštitutov za pripravo skupnih ponudb partnerjem iz industrije.«

Na NIB pri tem izpostavljajo, da se v Sloveniji še vedno srečujemo s tako imenovano »dolino smrti«, ko primanjkuje sredstev, s katerimi bi raziskovalne rezultate pripeljali preko razvojnih faz do prototipa in nadalje do trženja. Menijo, da je nujna ustanovitev kompetentne agencije, ki bo skrbela za to področje. »Za dodatno spodbudo sodelovanj raziskovalcev z industrijo je poleg tega ključna tudi vzpostavitev stimulativnejšega sistema vrednotenja znanja, posebej pri prenosu v industrijsko okolje in za tiste raziskovalce in raziskovalne skupine, ki so pri sodelovanju z industrijo še posebej udeleženi,« dodajajo.

Težave predstavlja prenos v prakso, a se stanje izboljšuje

Podobne težave izpostavljajo tudi na IJS, kjer opažajo, da je na javnih raziskovalnih organizacijah v okviru nacionalnih in evropskih projektov tehnologija razvita do prenizke stopnje in posledično ni zanimiva za gospodarstvo. Koncept tehnologije bi bilo treba še dokazati v praksi in na ta način zmanjšati tveganja za potencialno podjetje in investitorje v nadaljnji razvoj tehnologije. »Do sedaj smo na IJS ta problem reševali z internim skladom PoC, ki ga polnimo z licenčninami z naslova uspešne komercializacije tehnologij IJS ter na tak način pomagali raziskovalcem financirati dvig tehnologij z visokim tehnološkim in tržnim potencialom.«

Stanje se izboljšuje, saj v sodelovanju SID banke in Hrvaške banke za obnovo in razvoj (HBOR) ter Evropskega Investicijskega Sklada (EIF) nastaja Regionalna platforma za prenos tehnologij (CEET), v katero bo EIF vplačal 20 milijonov, SID banka in HBOR pa vsaka po 10 milijonov evrov z namenom ustanovitve in vplačila teh sredstev v regionalni sklad tveganega kapitala. Sklad bo namenjen financiranju raziskovalnih projektov, razvoja tehnologij in intelektualne lastnine s potencialno komercialno vrednostjo za gospodarstvo v njihovi najzgodnejši fazi, ko so še v domeni raziskovalnih skupin na univerzah in raziskovalnih inštitutih. S tem bo omogočen njihov uspešen razvoj ter komercializacija v končne produkte in storitve gospodarstva z visoko dodano in tržno vrednostjo.

V Sloveniji se še vedno srečujemo s tako imenovano »dolino smrti«, ko primanjkuje sredstev, s katerimi bi raziskovalne rezultate pripeljali preko razvojnih faz do prototipa in nadalje do trženja.



Foto: NIB

Zaradi manjšega števila napak veliki prihranki

Plamtex INT je družinsko podjetje z več kot 25-letno tradicijo, ki ponuja rešitve 'na ključ' znotraj hiše, in sicer od tehnološkega razvoja izdelka, razvoja in izdelave orodja, do testnega brizganja prototipov in visoko serijske proizvodnje tehničnih izdelkov. Proizvajajo različne plastične izdelke za avtomobilsko industrijo, industrijo bele tehnike, optike, merilnih instrumentov in druge.

Podjetje je preko sodelovanja z raziskovalci na IJS in nemškega partnerja **Hahn-Schickard-Gesellschaft für angewandte Forschung** skrajšalo čas izdelave orodij za brizganje termoplastičnih elementov za avtomobilsko industrijo. Zaradi manjšega števila napak pri izdelavi orodij v podjetju prihranijo pri surovinah in energiji ter zmanjšujejo vpliv proizvodnje na okolje.

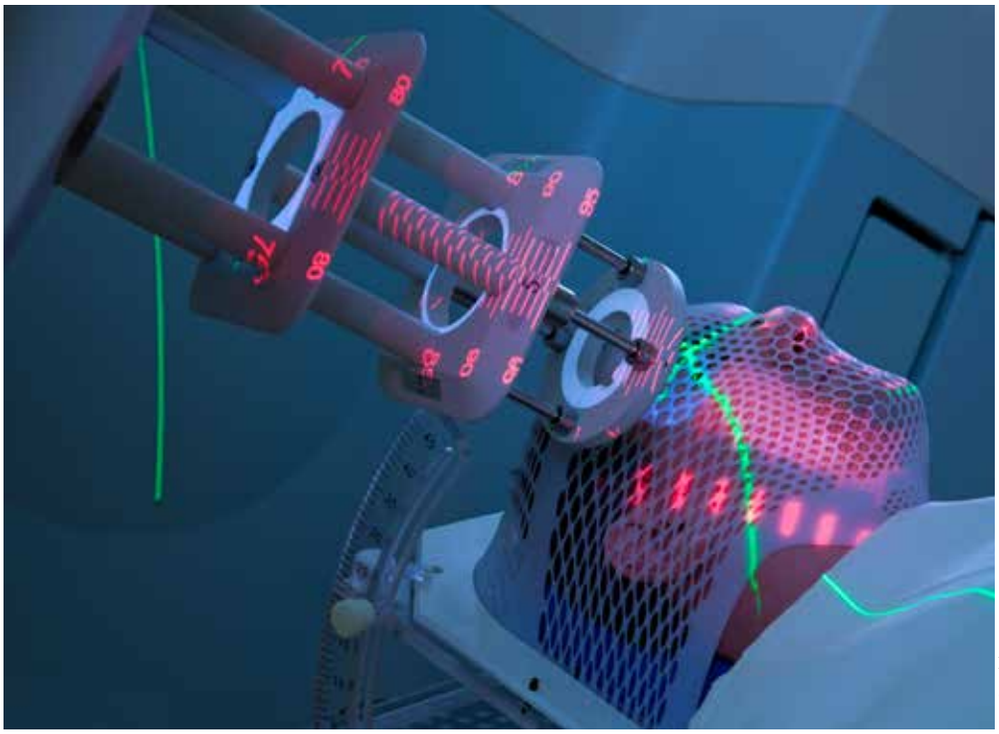
Raziskovalci so soustanovitelji podjetja

Več primerov dobrih praks izpostavijo v **Cosylabu**, kjer imajo že vseskozi dobro razvite odnose z univerzami in inštituti; soustanovitelji so namreč izšli iz raziskovalnega okolja IJS. »Sodelujemo z različnimi fakultetami iz Slovenije in z uveljavljenimi znanstvenimi inštituti v tujini, npr. CERN in FAIR, smo del projekta ITER, največjega svetovnega eksperimenta na področju fuzije, in raziskovalnega konzorcija RAPTOR, ki se osredotoča na uvajanje prilagodljive terapije za zdravljenje raka v realnem času v klinično prakso.«

Nastaja sklad, namenjen financiranju raziskovalnih projektov, razvoja tehnologij in intelektualne lastnine s potencialno komercialno vrednostjo za gospodarstvo v njihovi najzgodnejši fazi, ko so še v domeni raziskovalnih skupin na univerzah in raziskovalnih inštitutov.

Sodelujejo v vrsti razvojnih partnerstev tako na področju t. i. velike znanosti kot na področju zdravljenja raka. Izpostavijo temeljni raziskovalni projekt Sprotno prilagajanje načrta protonske in radioterapije, v katerem sodelujejo s Fakulteto za elektrotehniko in Onkološkim inštitutom v Ljubljani. Na področju žiroskopov za avtonomno vožnjo in pomoč pri letenju s podporo kvantnih tehnologij uspešno sodelujejo z avstrijskim **Silicon Austria Labs**, vodilnim raziskovalno tehnološkim centrom na področju elektronskih sistemov, sodelujejo tudi v razvojnem projektu ProBoNo, ki si prizadeva za pospešitev raziskav o lasersko vodeni jedrski fuziji protona in bora na podlagi temeljne znanosti in prihodnjih družbenih aplikacij (zlasti proizvodnja energije in razvoj virov delcev alfa za medicinsko uporabo).

Cosylab je tudi tehnološki partner v projektu DAIS, v sklopu katerega z IJS in podjetjem **TPV** razvijajo pametno rešitev, ki bo sposobna premagati izzive samovozečih vozil; z njeno pomočjo se bo samodejno vodeno vozilo lahko oddaljilo od magnetnega traku na svoji običajni poti, obšlo oviro in se čim prej vrnilo na magnetni trak.



FotoCosylab

Cosylab, IJS in TPV v sklopu projekta DAIS razvijajo pametno rešitev, ki bo sposobna premagati izzive samovozečih vozil.

S slovenskimi podjetji so sklenili licenčne pogodbe

Pri NIB medtem pri naštevanju plodnih sodelovanj omenijo, da so predvsem ponosni na skupne patentne prijave s podjetji, pri čemer najbolj kakovosten prenos znanja iz raziskovalnega okolja v industrijo pomenijo sklenjene licenčne pogodbe.

Podjetje **Lek** je dolgoročen partner NIB, sodelovanje poteka na številnih raziskovalno-razvojnih področjih razvoja biofarmacevtikov, pa tudi mikrobiološke diagnostike ter različne analitike. »Poleg skupnih patentov in izobraževanja Lekovih sodelavcev do doktorata na našem inštitutu smo ponosni na veliko število doktorjev znanosti, ki so končali izobraževanje na NIB in so sedaj zaposleni v Leku.« V zadnjih dveh letih so s slovenskimi podjetji sklenili licenčne pogodbe na področju virusne analitike za aplikacije genske terapije in na področju tehnologije določanja učinkovitosti filtracije bakterij.

Potenciali so neomejeni

V Cosylabu poudarjajo, da so potenciali na področju sodelovanja med raziskovalno in gospodarsko sfero praktično neomejeni: »Vedno obstajajo izzivi, ki jih skupaj lahko rešimo in s tem prispevamo k večjemu zadovoljstvu uporabnikov tehnoloških in drugih rešitev in pogosto k dobrobiti celotne družbe.«

Na IJS opažajo, da se interes za sodelovanje povečuje iz leta v leto. Potencial in želja za več sodelovanja na strani raziskovalcev obstaja, prav tako je potreba po novih rešitvah v gospodarstvu. Veliko priložnosti za krepitev sodelovanja se odpira na področjih digitalizacije in zelenega prehoda, kjer že obstajajo rešitve in jih je možno relativno hitro aplicirati v gospodarstvo. Želeli pa bi si več virov financiranja, npr. raziskovalne vavčerje ali kaskadno financiranje, ki sta običajno administrativno prijaznejši obliki pri prijavi projektov, rabi finančnih sredstev in poročanju doseženih rezultatov tehnološkega sodelovanja z institucijami znanja. ■



Koop trgovina d.o.o.

Z znanjem, izkušnjami in skrbno oblikovano ponudbo, gradimo in vzdržujemo odnose z našimi strankami.

Že več kot 30 let.

Štiri zgodbe, štiri tržna okolja, štiri strategije

štiri prodajne divizije



1

KoopChem
Divizija lepil, lepilnih trakov in tesnilnih mas



2

MySun
Divizija električnega ogrevanja



3

KoopAutomotive
Divizija orodij in opreme za avtomehanike



4

Ekogradnja
Divizija 100% naravnih materialov za gradnjo in obnovo

KOOP TRGOVINA d.o.o.
C. bratov Cerjakov 43, SI 8250 Brežice, SI
T: +386 7 477 8820 E: info@koop.si

www.koop.si

VIRS, D.O.O.

Svojim kupcem krepijo konkurenčno moč

S celovitimi rešitvami avtomatizacije in robotizacije proizvodnih procesov Virsove stranke zaslužijo več in proizvajajo produktivneje.

Lendavski Virs, ki na trgu deluje devetnajsto leto, je specializirani dobavitelj profesionalne opreme za varjenje in rezanje, vključno z avtomatizacijo in robotizacijo proizvodnih procesov. »Naš lastni razvoj in najsodobnejše tehnologije zagotavljajo skladnost z zahtevami Industrije 4.0 in se že spogledujejo z Industrijo 5.0. Kakovost in najvišja tehnološka raven naših robotskih varilnih aplikacij potrjujejo številna mednarodna priznanja in številne reference pri najbolj znanih svetovnih proizvajalcih procesne opreme, avtomobilov, izpušnih sistemov, avtodvigal, gastronomske opreme ...,« razlaga direktor Renato Pahor.

Zaposlujejo 50 Virsovcev. Med njimi je veliko strokovnjakov z zelo specifičnimi znanji. Zaposlene povezujejo vrednote, kot so ustvarjalnost, spoštovanje, integriteta, srčnost, pogum in odgovornost do okolja. Letos načrtujejo 13 milijonov evrov prihodkov.

Podaljšek kupčeve ekipe

V Virsu sledijo miselnosti, da so pomemben podaljšek kupčeve ekipe. »S svojimi celovitimi rešitvami avtomatizacije in robotizacije proizvodnih procesov kupci zaslužijo več, proizvajajo produktivneje in dosegajo pomembno konkurenčno prednost, ki se odraža kot njihova dodana vrednost. Pomagamo jim na poti, da postanejo zmagovalci v svoji panogi. To pomeni, da sodelujemo pri izbiri optimalne opreme za njihove potrebe, odgovarjamo na tehnološke izzive v proizvodnji in skrbimo za nemoteno ter dolgo delovanje dobavljenih sistemov. To sodelovanje temelji na medsebojnem zaupanju in uveljavljenih pravilih, kjer si prizadevamo za vzpostavljanje okolja poštenega poslovanja in dialoga ter odgovornega ravnanja v skladu z etiko in integriteto,« poudarja sogovornik.

Da so pri opisanem uspešni, dokazujejo številne nagrade in priznanja. So zlata gazela 2019, prejemniki naziva Ustvarjalci za stoletja v srednji in jugovzhodni Evropi za leto 2019, Pomursko podjetje leta 2018 in Pomursko podjetje desetletja v letih 2010–2020 v kategoriji malih podjetij in Naj zaposlovalec Pomurja v letu 2021.

Usmerjeni v trajnostni razvoj

Pomemben gradnik Virsove strategije, verige vrednosti in procesov je trajnostni razvoj, kjer zasledujejo ekonomske, okoljske in družbene dejavnike. »Ustvarjamo izključno aplikacije, ki so zanesljive v svojem delovanju, inovativne, tehnološko dovršene z vgrajeno najnaprednejšo tehnologijo in hkrati energetsko učinkovite. K rešitvam, ki po teh atributih zagotovo izstopajo, štejemo svoje patentirane produkte, kot so modularna robotska varilna celica RoboFlex, kolaborativni robot CoboFlex, laserska varilna celica LaserFlex in programska aplikacija WeldCockpit AI, ki so plod našega znanja, razvoja in dolgoletnih izkušenj,« našteva Renato Pahor.

Njihova kakovost pa se ne odraža le v produktih, ampak si prizadevajo tudi za kakovostne medsebojne odnose. Do vseh deležnikov so pošteni. Odgovorni so do zaposlenih in poslovnih partnerjev, hkrati podpirajo izobraževalne institucije ter z donacijami in pokroviteljstvom skrbijo za vzajemen odnos do ožje in širše skupnosti.



»S krepitvijo sodelovanja s srednjimi šolami in univerzami ter omogočanjem kadrovskih štipendij smo zapolnili vrzel pomanjkanja ustreznih kadrov, predvsem ozko specializiranih, tehničnih kadrov,« pravi Renato Pahor, direktor Virsa.

Prodor na zahodne trge

V prihodnost v Virsu zrejo z optimizmom. Zaupajo namreč v svojo inovativnost in zaposlene. Uveljaviti se želijo na zahodnih evropskih trgih. Ocenjujejo, da imajo njihove rešitve avtomatizacije in robotizacije proizvodnih procesov veliko neizkoriščenega potenciala. Poudarek bodo še naprej dajali trajnostnemu razvoju, digitalizaciji svojih procesov in izobraževanju zaposlenih.

»Načrtujemo tudi, da bomo že obstoječim proizvodnim prostorom dogradili nove, ki nam bodo omogočili tudi prostorsko ustrezno odgovoriti na potrebe trga. Tudi v tem in prihodnjem letu bomo 5–10 % prihodkov namenili razvoju novih tehnologij in iskanju visokotehnoloških rešitev,« razlaga Renato Pahor.

VIRS

LESNO OBDELOVALNI STROJI



GARANTIRANO ZADOVOLJSTVO
100%
PREMIUM
· QUALITY ·
od leta 1985

KROŽNE ŽAGE

HORIZONTALNE TRAČNE ŽAGE

LUPILCI IN TRANSPORTERJI

STROJI ZA VZDRŽEVANJE KROŽNIH IN TRAČNIH ŽAG

ŽAGALNE LINIJE

WWW.WRAVOR.COM
E: wravor@wravor.si
T: 00386 3 757 19 10

WRAVOR® SLOVENIA

SKRB ZA OKOLJE

V ospredju sta recikliranje in energetska učinkovitost

Pri prehodu v krožno gospodarstvo so v Plastiki Skaza posebej uspešni pri izdelkih lastne blagovne znamke, v Leku pa so na področju energetskih izboljšav v zadnjih desetih letih izvedli preko 300 projektov. Medtem v Skupini SIJ jeklo že zdaj proizvajajo izključno iz jeklenega odpadka.

Darja Kocbek

V Plastiki Skaza razvijajo nove reciklirane materiale

V podjetju **Plastika Skaza** si na področju varovanja okolja in trajnostnega razvoja posebej prizadevajo k povečevanju uporabe reciklirane plastike, pravi **pomočnik generalnega direktorja Niko Medved**. Žal je večina takšnih materialov zaradi zahtev po visokih standardih za neoporečnost še vedno neprimernih za uporabo v aplikacijah. Visoki standardi recimo veljajo za stik s hrano in pijačo, v elektroindustriji pa za negorljivost. »Zato s poslovnimi partnerji in raziskovalnimi ustanovami aktivno sodelujemo pri razvoju novih, recikliranih materialov, ki bodo lahko v prihodnosti nadomestili deviške, tudi v vejah industrije, kjer to trenutno še ni mogoče,« razlaga Medved.

Pri prehodu v krožno gospodarstvo so po njegovih besedah v Plastiki Skaza še posebej uspešni pri izdelkih lastne blagovne znamke. Pri tem se osredotočajo na krožni model uporabe plastike in organskih odpadkov. »Naši izdelki so večinoma iz recikliranih ali bioosnovanih materialov, namenjeni trajni uporabi, vsi pa se lahko potem tudi reciklirajo,« razlaga Medved.

V podjetju Plastika Skaza so na področju varovanja okolja in trajnostnega razvoja kot ključne prepoznali odpadno plastiko in organske odpadke. Izdelke lastne blagovne znamke razvijajo po eko-dizajnu, pozorni so na to, da so iz okolju prijaznejših materialov, da se lahko reciklirajo ter da tudi s svojo namembnostjo pripomorejo k zmanjševanju negativnih človeških vplivov na okolje.

V Plastiki Skaza se osredotočajo na pravilno ločevanje odpadkov ob nastanku, saj velikokrat predstavljajo pomemben vir sekundarnih surovin. Tako lahko bistveno povečajo stopnjo recikliranja.

V preteklem letu so lansirali dva nova produkta linije Bokashi, in sicer kuhinjski kompostnik Bokashi Organko Essential in dnevno posodico Organko Daily za zbiranje kuhinjskih bioloških odpadkov. »Izdelki linije Bokashi so izdelani iz reciklirane plastike, pri čemer delež reciklata v produktih nenehno povečujemo. Bokashi Organko Essential je tako izdelan iz 77,9 odstotka reciklata, Organko Daily pa kar iz 90 odstotkov reciklata. »Še posebej smo ponosni, da kar polovico reciklata v navedenih izdelkih predstavlja popotrošniški plastični material (post-consumer). Torej material, ki je že bil uporabljen, nato pa odvržen kot odpadek,« pojasni sogovornik.

Pripravljajo pilotni projekt Novo življenje

Trenutno razvijajo nov produkt družine izdelkov Bokashi iz reciklirane plastike, s katerim se bodo po Medvedovih besedah poskušali še posebej približati potrošnikom v urbanih naseljih in jih spodbuditi k ločevanju in kompostiranju organskih odpadkov. »V pripravi je tudi pilotni projekt



Niko Medved, pomočnik generalnega direktorja v podjetju Plastika Skaza

Foto: Plastika Skaza



Foto: Jan Pirnat

Novo življenje, ki bo potrošnikom omogočal vrnitev odsluženih izdelkov naše lastne blagovne znamke s trga, mi pa bomo poskrbeli, da se jih ponovno vrne v fazo uporabe. S tem bomo predvidoma zmanjšali odlaganje ozirom sežig teh izdelkov,« dodaja sogovornik. V Plastiki Skaza po njegovih zagotovilih z odpadki ravnajo gospodarno in v skladu z zakonodajo. Ker lahko velikokrat predstavljajo pomemben vir sekundarnih surovin, se v podjetju osredotočajo na pravilno ločevanje odpadkov ob nastanku, s čimer lahko bistveno povečajo stopnjo recikliranja.

Ogljični odtis podjetja so določili s pristopom lastniškega deleža. Tako so določili ključne vire emisij toplogrednih plinov, s tem pa tudi dejavnosti za njihovo zmanjšanje. »Trenutno se osredotočamo na zmanjševanje emisij obsega 1 in 2, nadalje pa tudi obsega 3, ki predstavlja več kot 95 odstotkov ogljičnega odtisa podjetja,« pravi Medved. Pri ogljičnem odtisu obsega 1 in 2 igrajo ključno vlogo vir električne energije, poraba fosilnih goriv in daljinsko ogrevanje. V letu 2021 so si zagotovili dobavo električne energije iz nizkoogljičnih, obnovljivih virov energije, zato je bil ogljični odtis obsega 1 in 2 za 92 odstotkov nižji, kot bi bil, če bi jo dobivali iz slovenske energetske mešanice.

V Plastiki Skaza so določili ključne vire emisij toplogrednih plinov in dejavnosti za njihovo zmanjšanje.

Po Medvedovi oceni so uspešni tudi pri zmanjševanju porabe fosilnih goriv in toplote iz daljinskega ogrevanja. V letu 2021 so zmanjšali porabo dizla za 9,4

POSLOVNI INFORMACIJSKI PROGRAM **PANTHEON MANUFACTURE**

Program za učinkovito in celovito vodenje proizvodnje



5 stebrov pametne proizvodnje:

1 **Planiranje delovnih tokov**
Povečajte izkoriščenost linije tako, da načrtujete proizvodnjo z realnimi zmogljivostmi in omejitvami.

2 **Upravljanje z materiali**
Integrirajte rešitve za spremljanje materialov in postopkov od surovine do končnega izdelka.

3 **Delovni tokovi za optimizacijo procesov**
Vpeljite rešitve za samodejno optimizacijo procesov.

4 **Spremljanje in analiza**
Optimizirajte svojo proizvodnjo na podlagi podatkov v realnem času.

5 **Integracija v poslovni informacijski sistem**
Povežite vse svoje proizvodne procese in lokacije.

01 252 89 50
prodaja@datalab.si
datalab.si

- 25 let neprecenljivih izkušenj
- 80.000 uspešnih uporabnikov
- 12 evropskih držav

PANTHEON 25 YEARS ANNIVERSARY

PANTHEON® | Manufacture

odstotka in porabo toplote za 17,2 odstotka v primerjavi z izhodiščnim letom 2019. »Pomembno je tudi primerno vzdrževanje klimatskih naprav in hladilnikov, ki lahko prav tako pomembno vplivajo na naš ogljični odtis,« še dodaja sogovornik.

V Leku vlagajo v energetsko učinkovitost

V **Leku** trajnostno poslovanje in okoljsko trajnost razumejo kot temeljna gradnika zaupanja v družbo. Neločljivo sta tudi povezana s poslanstvom podjetja: soustvarjati medicino za izboljševanje in podaljševanje življenja ljudi. Na področju podnebja uresničujejo strategijo za doseganje ogljične nevtralnosti v lastni dejavnosti do leta 2025 in celotni vrednostni verigi do leta 2030, na področju odpadkov pa strategijo krožnega gospodarstva in plastične nevtralnosti ter strategijo zmerne in učinkovite porabe vode.

Ker je energetska učinkovitost osnova razvoja in proizvodnje zdravil z visoko dodano vrednostjo, imajo Lekove lokacije dolgo in uspešno tradicijo energetskega menedžmenta, ki je pomemben dejavnik mednarodne konkurenčnosti. V zadnjem desetletju so na področju energetskih izboljšav izvedli preko 300 projektov. Skupna poraba energije je ob upoštevanju povečane proizvodnje v zadnjih treh letih upadla za okrog 10 odstotkov. »V Lekov celovit energetski sistem je vključenih več kot 2.000 meritev, več kot 750 kazalnikov, s katerimi jih spremljamo, pa nenehno prilagajamo. V analizo delovanja energetskih sistemov uvajamo tudi strojno učenje,« pojasnjujejo v Leku.

Na področju ravnanja z odpadki je Lekov prednostni cilj preprečiti, zmanjšati, reciklirati ali uporabiti odpadke kot vir energije, še preden se poslužijo možnosti njihovega varnega odstranjevanja.

Pri letošnjih naložbah v okoljsko trajnost bodo na vseh njihovih lokacijah v ospredju vlaganja v krepitev energetske učinkovitosti procesov in tehnologij ter njihovo aktivno upravljanje. Pri tem bodo izhajali iz rezultatov podrobnih energetskih pregledov, ki so jih opravili v letu 2022 in so osnova za ukrepe v naslednjem štiriletnem obdobju. Letošnja največja naložba je postavitev kogeneracijskega postrojenja v Mengšu z zajemom emisij. Skupaj s partnerjem bodo vzpostavili multigeneracijsko postrojenje za proizvodnjo elektrike in pare ter sistem za proizvodnjo tehničnih plinov. »Tako bomo sočasno proizvajali dušik, ki ga sedaj kupujemo na trgu, ter zajeli celoten ogljikov dioksid v izpuhu. Načrtujemo, da bo investicija zaključena do začetka prihodnjega leta,« napovedujejo v Leku.

Ob energetski učinkovitosti nameravajo še naprej pozorno spremljati učinkovitost porabe surovin. Med drugim bodo nadaljevali izboljšave na področju ponovne uporabe vode in odpadnih kondenzatov, povečevali stopnjo regeneriranja topil v proizvodnih procesih in skupaj s partnerji, pooblaščenimi za ravnanje z odpadki, še povečevali delež odpadkov, predan v recikliranje in pripravo za ponovno uporabo.

Prednostni cilj Leka: uporaba odpadkov kot vir energije

Prednostni cilj Leka na področju ravnanja z odpadki je preprečiti, zmanjšati, reciklirati ali uporabiti odpadke kot vir energije, še preden se poslužijo možnosti njihovega varnega odstranjevanja. »Preprečevanju in zmanjševanju odpadkov vedno dajemo prednost pred obdelavo, sežigom ali odstranjevanjem, zato je temeljnega pomena preprečevanje njihovega nastajanja že pri samem razvoju zdravil,« razložijo.

Izpuste toplogrednih plinov v Leku zmanjšujejo predvsem z učinkovito rabo energentov, s čimer izboljšujejo tudi energetsko učinkovitost, ter s povečevanjem rabe obnovljivih virov energije, ob tem pa redno posodabljajo tehnološko opremo. »Naš cilj je do leta 2040 postati podnebno nevtralni (net-zero),« napovedujejo.

Ko govorimo o prehodu v krožno gospodarstvo, v Leku opozarjajo, da je farmacevtska dejavnost močno regulirana, »kar opredeljuje pogoje, tudi zakonske, ki vplivajo na hitrost, s katero prehajamo v krožno gospodarstvo«. »Pa vendar smo kljub temu zelo dejavni pri stalnem prepoznavanju in udejanjanju priložnosti,« še pravijo.

V Skupini SIJ proizvodnja jekla temelji na uporabi sekundarnih surovin

Poslovne usmeritve in cilji **Skupine SIJ** se že dolgo prepletajo s trajnostjo, pravi **Slavko Kanalec, izvršni direktor za proizvodnjo, tehnologijo in investicije**. V preteklem letu so jih zapisali v trajnostno strategijo za obdobje 2022–2030, ki



Letošnja Lekova največja naložba je postavitev kogeneracijskega postrojenja v Mengšu z zajemom emisij.

Foto: Lek



Foto: Dobran Laznik

je v sozvočju s poslovno strategijo. Strategija trajnostnega razvoja Skupine SIJ je po Kanalčevih besedah usmerjena v ohranjanje in krepitev najboljših trajnostnih praks sodobnih reciklažnih jeklarskih družb, kamor sodijo tudi proizvodne družbe Skupine SIJ. »Naša proizvodnja jekla temelji na uporabi sekundarnih surovin in v povprečju emitiramo skoraj štirikrat manj ogljikovega dioksida kot integralne jeklarne, ki jeklo proizvajajo iz rude. Imamo ambiciozen cilj: v letu 2024 pridobiti certifikat po standardu neodvisne mednarodne organizacije ResponsibleSteel, ki zavezuje k uresničevanju ESG standardov po celotni jeklarski verigi,« se pohvali sogovornik. V Skupini SIJ po njegovih besedah delujejo po načelih krožnega gospodarstva. Jeklo proizvajajo izključno iz jeklenega odpadka, zapirajo snovne krogotoke in reciklirajo skoraj vse industrijske odpadke. Največji stranski proizvod - žlindro, v celoti predelajo za uporabo, predvsem v gradbeništvu.

V Skupini SIJ delujejo po načelih krožnega gospodarstva.

»Skladno z zadnjim poročilom Svetovnega jeklarskega združenja za leto 2020 se Skupina SIJ v prvem polletju 2021 z emisijami 361 kilogramov ogljikovega dioksida na tono odlitega jekla uvršča med 15 odstotkov najučinkovitejših proizvajalcev jekla vključenih v meritve. V prvi polovici leta 2022 smo emitirali 329 kilogramov ogljikovega dioksida na tono odlitega jekla,« pojasnjuje Kanalec.

Vsa vlaganja Skupine SIJ so po njegovih podatkih usmerjena v najboljše razpoložljive tehnologije, kar prispeva k večji učinkovitosti in manjšim vplivom na okolje. Za naložbe so lani namenili 61,5 milijona evrov, letos pa nameravajo zanje nameniti 88,6 milijona evrov. »Vse naložbe v Skupini SIJ so obenem tudi naložbe v učinkovito in okolju prijazno tehnologijo,« nam je povedal Kanalec. Med njimi izpostavlja, da so v SIJ Acroniju zagnali linijo za magnetno separacijo jeklenega odpadka, za večjo čistost jekla in s tem višjo kakovost. V SIJ Metalu Ravne so zagnali trajnostno naložbo v dodatno odpraševalno napravo, v SIJ Ravne Systems pa nadgrajujejo avtomatizacijo proizvodnje industrijskih nožev, ki letos praznuje 50. obletnico. Trenutno med drugim razvijajo nove vrste nišnih specialnih jekel za uporabo v letalski industriji in e-mobilnosti. »Sodelujemo v številnih domačih in mednarodnih partnerstvih, s katerimi dosegamo sinergijske učinke pri preverjanju, vzpostavljanju in nadgrajevanju trajnostnega in zelenega poslovanja. Med drugim smo ponosni na mednarodni pilotni projekt Etekina, v okviru katerega je SIJ Metal Ravne zagnal inovativno napravo za učinkovito izrabo industrijske toplote,« pove Kanalec.

Porabo zemeljskega plina nameravajo prepoloviti

Intenzivno se posvečajo tudi različnim možnostim uporabe alternativnih virov energije. Tako načrtujejo delno nadomestitev zemeljskega plina z utekočinjenim naftnim plinom s skupaj pet milijonov evrov vrednima naložbama na gorenjski in koroški lokaciji. Z dodatnimi intenzivnimi vlaganji nameravajo do leta 2030 porabo zemeljskega plina v celotnem proizvodnem procesu prepoloviti.

V Skupini SIJ jeklo proizvajajo izključno iz jeklenega odpadka, zapirajo snovne krogotoke in reciklirajo skoraj vse industrijske odpadke. Največji stranski proizvod, žlindro, v celoti predelajo.

»Pomembni partnerji Skupine SIJ pri prizadevanjih za trajnostno in zeleno poslovanje so tudi naši kupci doma in v prek 70 državah po svetu, ki pred začetkom sodelovanja velikokrat opravijo pregled poslovanja, pri čemer preverjajo trajnostno delovanje, na primer porabo energentov in skrb za okolje,« še razloži Kanalec. ■



Slavko Kanalec, izvršni direktor za proizvodnjo, tehnologijo in investicije v Skupini SIJ.

Foto: Barbara Reya

FAKULTETA ZA LOGISTIKO

Rastejo v sozvočju s svetovno logistiko

Na Fakulteti za logistiko diplomante opremljajo s sodobnim znanjem in veščinami, ki jim bodo omogočali kompetenten vstop v delovno okolje, svoje znanje pa delijo tudi s podjetji.

»V obdobju zadnjih treh let se je pokazala prava veličina logistike. Svetovni logisti so se čez noč prilagodili novim situacijam. Tako opevana globalizacija in globalne verige so pokazale svojo ranljivost, zato se dogajajo prenosi proizvodnje bližje k porabnikom, t. i. onshoring, še večjo veljavo pa dobiva lokalna proizvodnja,« razlaga dr. Maja Fošner, dekanica Fakultete za logistiko Univerze v Mariboru.

Logistika bo v prihodnje po njenih besedah predvsem pametna. S prehodom v Družbo 5.0 želimo namreč ustvarjati sobivanje med virtualnim in realnim svetom, uravnotežiti gospodarski razvoj in ustvariti (super)pametno družbo, v kateri bodo ljudje v ospredju. Za takšen podvig potrebujemo tudi (super)pametno logistiko, ki bo procese družbe uspešno krmilila.

Opremljeni za pametno prihodnost

Diplomanti Fakultete za logistiko so za opisane izzive opremljeni z znanji digitalizacije oskrbovalnih verig, upravljanja pametne logistike v pametnih mestih, konceptov krožnega gospodarstva, avtomatizacije, robotizacije, sodobnih skladiščnih sistemov kot tudi znanj mehkih veščin.

»Pomembno je poudariti, da mora biti logist izjemno fleksibilen; dinamika dela v logistiki namreč zahteva različna znanja in sicer managerska, ekonomska znanja s področja ekonomike, stroškov, upravljanja ljudi, poslovne komunikacije kot tudi inženirska znanja s področja optimizacijskih metod, simulacij, uporabe IKT, mehatronike, tudi avtomatizacije in robotizacije,« pravi sogovornica.

Diplome Fakultete za logistiko so mednarodno akreditirane, kar jim daje še dodatno veljavo. Svojim študentom omogočajo tudi pridobitev certifikata ELA (Evropsko logistično združenje), vključujejo jih v študentske in aplikativne projekte. Najboljši imajo tudi možnost svoje izsledke predstaviti na mednarodnem študentskem simpoziju, ki vsako leto poteka v drugi državi ali na poletni šoli. Trudijo se tudi, da v času študija pridobijo različne certifikate s področja logistike, kot so GS1 standardi, osnove SAP in podobno.



»Logistika je nepogrešljiva partnerica v poganjanju svetovnega gospodarstva,« pravi dr. Maja Fošner, dekanica Fakultete za logistiko Univerze v Mariboru.

Poglobljeno sodelovanje z gospodarstvom

Veliko pozornost na fakulteti posvečajo tudi sodelovanju z gospodarstvom. Na njej deluje pet sodobnih laboratorijev, ki pokrivajo različna področja od kognitivnih sistemov, kvantitativnih metod, trajnostnega transporta in pametne mobilnosti, zelenih tehnologij do upravljanja oskrbovalnih verig.

Njihovi raziskovalci in predavatelji znajo svetovati na različnih logističnih področjih. Poleg raziskovalnih in razvojnih projektov fakulteta še vedno pridobiva in izvaja številne projekte, ki naslavljajo aktualno problematiko na področju logistike, oskrbovalnih verig in okoljskih vidikov sodobnega načina bivanja. Trenutno je v izvajanju šest velikih domačih in mednarodnih projektov, ki so tako raziskovalne kot razvojne narave. Izvajajo tudi projekte za znane naročnike, ki zajemajo tako lokalne skupnosti kot gospodarske družbe.

Ambiciozno tudi v prihodnje

V prihodnosti načrtujejo selitev v lastne prostore, kar pa zahteva precej usklajevanja z različnimi deležniki. Na izobraževalnem in znanstvenoraziskovalnem področju so si zastavili visoke cilje, tako v prijavah na slovenske kot mednarodne razpise. Pripravljajo potrebno za pridobitev programske skupine, napore pa vlagajo tudi v spremembo klasifikacije klasius, saj je logistika še vedno razvrščena v širše področje transporta, kar pa je glede na razvoj logistike in oskrbovalnih verig, premalo.



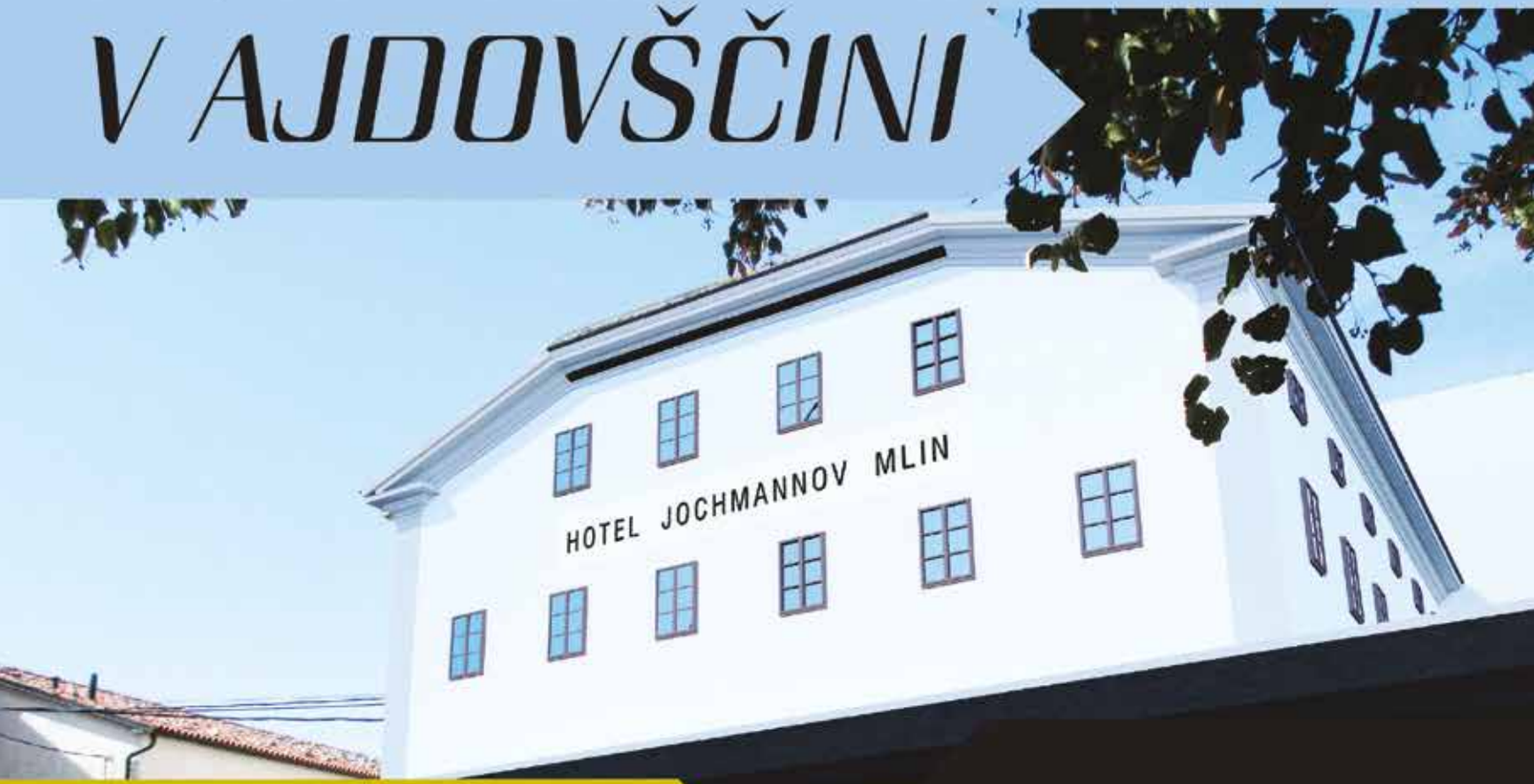




Univerza v Mariboru

Fakulteta za logistiko

INVESTICIJSKA PRILOŽNOST V AJDOVŠČINI



HOTEL AJDOVŠČINA

INVESTICIJSKA PRILOŽNOST ZA IZGRADNJO HOTELA V STAREM MESTNEM JEDRU V AJDOVŠČINI

Predmet investicije je rekonstrukcija večnadstropne stavbe, nekdaj najmogočnejšega mlina v cesarstvu, v butični poslovno-turistični hotelski kompleks. Nepremičnina leži na strateški lokaciji ob reki Hubelj, v samem osrčju mesta in predstavlja izjemen turistični potencial. Občina Ajdovščina bo investitorju nudila ustrezno podporo pri investiciji in revitalizaciji objekta.

KONTAKT IN INFORMACIJE:

→ M: 030 703 995
→ E: patrik.mocnik@ajdovscina.si
→ W: www.investinajdovscina.eu



HUAWEI ADVERTORIAL

Digitalna transformacija: od strategije do izvedbe

V zadnjih treh letih se je zgodil velik preskok pri uvajanju digitalnih orodij in storitev. Tako danes opažamo, da je digitalni pospešek gospodarstev močan, celo hitrejši od najbolj optimističnih napovedi pred krizo v času pandemije kovida-19.

Povečana uporaba digitalnih rešitev – tako na strani podjetij kot posameznikov – je pripeljala družbo na prag pametnega gospodarstva. Ob spoznanju te paradigme je mnogo vlad v središče svojih načrtov za makroekonomsko oživitev umestilo digitalni sektor. Projekti po celem svetu obsegajo financiranje dodatnih naložb v umetno inteligenco in za naložbe v kvantno računalništvo ter tehnologije 5G in 6G (v Nemčiji), pobude za znižanje davkov in davčne olajšave za podporo uvajanja 5G in povezanih aplikacij, kot je pametna proizvodnja (Japonska), znatne naložbe v 5G, umetno inteligenco, računalništvo v oblaku in internet stvari (Severna Koreja).



Od strategije do izvedbe

Da bi podjetjem, vladam in posameznikom pomagal preseči strateško oceno digitalne transformacije k izvajanju dejanskih projektov in programov ter se učiti od najboljših primerov po vsem svetu, je **Huawei pripravil poročilo z naslovom »Digitalna transformacija: od strategije do izvedbe«.** Huaweieva ekipa raziskovalcev in tehnoloških strokovnjakov je celovito analizirala podatke iz več kot 100 držav in projektov digitalne transformacije v resničnem svetu.

Raziskava se osredotoča na šest perspektiv: ljudi, domače okolje, poslovno okolje, mesta, industrije in nacionalnost na štirih ravneh: nacionalni, mestni, raven industrije in poslovnega okolja. **Digitalno transformacijo obravnava v štirih fazah: osnovna digitalizacija, digitalne aplikacije, sistematična digitalizacija in pametni ekosistem.**

Za najboljšo izvedbo nacionalne digitalne preobrazbe Huaweieva raziskava v ospredje postavlja **maksimiranje petih ključnih zmogljivosti: organizacija, financiranje, talent, zakonodaja in ekosistem.**

Odličen zgled organizacije je Singapur. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da je ključno gonilo uspeha za digitalno preobrazbo na nacionalni ravni pokroviteljstvo in podpora samega vladnega vrha. V Singapurju je urad predsednika vlade dejavno vključen v nadzor skupine za pametno nacionalno in digitalno vlado.

Za financiranje je cilj negovati in podpirati sposobno naložbeno ter finančno okolje in zagotoviti prednostne politike za spodbujanje digitalnih kapitalskih naložb komercialnih podjetij. V Nemčiji je digitalna strategija 2025 predlagala naložbo 1 milijarde evrov v sklad za pomoč malim in srednje velikim podjetjem (MSP) pri digitalni preobrazbi.

V podporo razvoja talentov so Združeni arabski emirati uvedli načrt virtualne akademije za razvoj digitalnih zmogljivosti delovne sile. Program poučevanja najprej identificira posameznike glede na njihove potrebe, vsa usposabljanja so študentom na voljo brezplačno, vključno s tehnologijo, poslovanjem, varnostjo omrežja in mehkimi veščinami. Pri izvedbi pa sodelujejo s podjetji, kot so Huawei, Microsoft in SAP.

V zvezi z najboljšo prakso zakonodaje je Francija ustanovila nacionalno komisijo za digitalno etiko, katere cilj je spodbujanje javnega diskurza ter zagotavljanje nasvetov in dejanskih informacij, deluje pa v sodelovanju z različnimi organizacijami. Zaenkrat se pilotna shema osredotoča na področja etike umetne inteligence v aplikacijah chatbot, avtonomnih vozilih in medicinski diagnostiki.

Primer najboljše prakse razvoja digitalnega ekosistema pa je malezijski projekt Multimedia Super Corridor, ki ima cilj ustvariti obsežen informacijski koridor v državi. Trenutno se je k sodelovanju zavezalo več kot 4.000 podjetij, država pa pomaga pospešiti njen razvoj z davčnimi olajšavami in finančnimi subvencijami.

Poročilo »Digitalna transformacija: od strategije do izvedbe« vključuje tudi mnogo primerov uspešne izvedbe in je tako koristno tudi za praktike pri prepoznavanju uspešnih študij primerov. Poročilo je dosegljivo na spletu: https://e.huawei.com/en/topic/digital-economy.

HUAWEI



VABLJENI V NOVI ILLY SHOP.
DOBRODOŠLI NA POTI DO SREČE.

V pritličju nakupovalne galerije Kristalne palače v ljubljanskem BTC City-ju je odprta nova trgovina ILLY SHOP. V njej boste našli kavo illy v vseh izvedbah in praženjih, kavne aparate, umetniške skodelice in pribor za pripravo kave. Ponudbo dopolnjujejo vrhunski francoski čaji Dammann Frères ter izvrstna čokolada Domori.

ILLY SHOP, Ameriška ulica 8, 1000 Ljubljana, T 051 620 520, www.espresso.si

LIVE HAPPILLY

DRUŽINSKA PODJETJA

Na podjetja gledajo kot na svoje otroke

»Lastniki družinskih podjetij nanje večinoma gledamo kot na svoje otroke. Ljubezen starša do otroka je neizmerljiva in če to močno čustvo prelijemo v podjetništvo, lahko podjetje s takšnimi voditelji premika gore,« pravita Marko in Vesna Kaloh, ustanovitelja in lastnika podjetja VBO.

Andreja Šalamun

V Sloveniji je večina podjetij družinskih, ta pa imajo svojo dinamiko in svoje zakonitosti. Preverili smo, kako delujejo nekatera od njih.

Prednosti družinskega podjetja so zagotovo dolgoročnost in zanesljivost vodenja, stabilno lastništvo in odpornost pred »negativnimi« prevzemi drugih podjetij, meni **Nataša Strašek iz družbe KLS Ljubno**. »Pa tudi odgovornost do vseh, s katerimi sodelujemo,« pravi. Doda, da so zato družinska podjetja bolj zanesljiv partner kupcem in dobaviteljem in da tudi z njimi sodelujejo v duhu žlahtnega družinskega podjetništva. »Zato dobivamo več poslovnih priložnosti. Naš odnos do sodelavcev in skrb za kadre izhaja iz naše odgovornosti, tudi naši sodelavci so del širše družine KLS,« pove Nataša Strašek.

Zaradi dolgoročnosti in zanesljivosti vodenja, stabilnega lastništva in odpornosti pred »negativnimi« prevzemi drugih podjetij so družinska podjetja bolj zanesljiv partner kupcem in dobaviteljem.

»Glavna prednost družinskega podjetja je predanost lastnikov, pa tudi agilnost, lažja prilagoditev na spremembe, boljši medsebojni odnosi in podobno,« sta prepričana **Marko in Vesna Kaloh iz podjetja VBO**. »Lastniki družinskih podjetij na svoja podjetja največkrat gledajo kot na svoje otroke in ljubezen starša do otroka je neizmerljiva. Če to močno čustvo prelijemo v podjetništvo, lahko podjetje s takšnimi voditelji premika gore,« je prepričan Kaloh.

Da je zelo velika prednost družinskega podjetja zaupanje, pa meni **Petra Melanšek iz družbe Vivapen**. »Če ne moreš zaupati »svojemu« človeku, komu potem lahko sploh zaupaš? In to je za starše veliko vredno. Tako tudi lažje predaš stvari, zaupne podatke, kontakte, ki so zelo pomembni, reference, ki se gradijo skozi leta. Nekdo lahko to uniči samo z enim nepremišljenim poslom ali napačno potezo,« našteje Petra Melanšek. Prepričana je, da je nekaj najboljšega za posel to, da v družini neguješ vrednote, kot so spoštovanje, zaupanje, poštenje in iskrenost.

Začel v kleti svojih staršev

Začetki družbe Vivapen segajo v januar 1967, ko je njen oče kot 23-letni mladenič v Žalcu odprl obrt Orodjarstvo



Foto: Depositphotos

in kovinoplastika. »Takrat obrtnik ni bil zaželen ali cenjen del politično-gospodarskega sistema in možnosti individualne rasti so bile izjemno omejene. Ključen izziv obrti je bil, da si za preboj moral pokazati znanje in sposobnost. In to ga je privlačilo,« pravi Petra Melanšek. Oče je delovni prostor uredil v kleti hiše svojih staršev v Žalcu in ker takratna zakonodaja ni dovoljevala nakupa novega stroja v tujini, ampak le starega več kot deset let ali cenejšega od 10.000 nemških mark, je v Italiji kupil star stroj, orodjarske stroje pa je kupil od Kovinarske šole v Celju ter se s podjetjem iz Šoštanja dogovoril za prvo naročilo. »Takrat se mu niti sanjalo ni, da bodo njegove ideje in neustavljiv zagon prerasli v podjetje, ki ga bo lahko predal ne samo drugi, ampak sedaj že tretji generaciji,« pravi sogovornica.

»Nikoli nisem želela nobenih privilegijev kot hči. Za največji privilegij sem si štela, da mi je bil mentor ati. Najboljši mentor, kar bi si jih lahko želela. Najino karakterno različnost sva sprejela kot izjemno dopolnjevanje. Pravzaprav dragoceno nadgradnjo. Bila sem se pripravljena vseskozi učiti, ati pa je bil odprt za dobre spremembe, zato rezultati niso izostali,« pravi Petra Melanšek.

Vodenje prevzela po petnajstih letih dela

Petra Melanšek je v podjetju zaposlena 31 let, vodenje pa je prevzela po petnajstih letih dela. »Živo se spominjam decembrskega popoldneva leta 2006 v Hotelu Paka v Velenju. Na novoletnem zaključku sem vsako leto poskrbela za presenečenje, za nekaj posebnega za vse sodelavce in za starša. A na tej slovesnosti je imel presenečenje tudi ati. Med prijetnim živžavom sodelavcev, ki so z leti postali del velike družine, je vstal in slovesno najavil, da želi nekaj povedati. Kot se spodobi, ko vstane k besedi direktor, ki ga zaposleni iskreno spoštujejo, je v dvorani nastala tišina. V roki je držal lično škatlico, iz nje pa je vzel posrebren ključ. »To je ključ



Foto: Depositphotos

številka ena, ki odpira vsa vrata v podjetju. Doslej je bil v mojih rokah, sedaj ga predajam Petri,« je dejal. Predaja direktorskega mesta se je zgodila pred vsemi sodelavci, pove Petra. Pravi, da v tistem hipu ni vedela, kaj naj si misli, saj da se ji še ni zdel primeren trenutek, da stopi na to pot, pa čeprav sta se z očetom o prihodnosti veliko in iskreno pogovarjala.

Karakterno različnost sprejela kot dopolnjevanje

»Nikoli nisem želela nobenih privilegijev kot hči. Za največji privilegij sem si štela, da mi je bil mentor ati. Najboljši mentor, kar bi si jih lahko želela. Najino karakterno različnost sva sprejela kot izjemno dopolnjevanje. Pravzaprav dragoceno nadgradnjo. Bila sem se pripravljena vseskozi učiti, ati pa je bil odprt za dobre spremembe, zato rezultati niso izostali,« pravi Petra Melanšek. Njun odnos je skozi leta preraščal tudi v poslovno partnerstvo. V nekem obdobju sta si delila pisarno, kar je pomenilo, da sta do podrobnosti poznala delo drugega, odločitve, razmišljanja ...

»Prehod med nama je bil spontan in nenačrtovan, saj nihče od naju ni pričakoval, da se bom zaposlila v podjetju in kasneje tudi ostala tu,« pravi sogovornica. Doda, da je bilo morda to, da je morala iz svoje cone udobja in stran od svoje poti, njen največji izziv. »Delati, kar si nikoli nisem predstavljala, da bom počela. A se je zgodilo. Zaupanja očeta nisem izrabila, ampak sem ga vseskozi skušala spoštovati. Menim, da sem ga v teh letih skupnega dela tudi upravičila,« pove Petra Melanšek.

Zagotoviti stabilno poslovanje

Družba KLS ima temelje v prvi polovici 70. let prejšnjega stoletja. »Takrat je bilo izzivov veliko – tako smo na primer ob pomanjkanju delovne sile bodoče sodelavce morali izšolati sami,« pravi Nataša Strašek. Še več izzivov jih je čakalo v 90. letih, saj so morali oblikovati nov proizvodni program, nabaviti novo opremo (za kar niso imeli sredstev) ter poiskati nove kupce. »Obdobje od 1990 do 1997 pri nas imenujemo obdobje vsakodnevnega boja za preživetje. Postopoma, z izjemnimi napori, je vodstvu ob podpori sodelavcev uspelo doseči prve korake v smeri stabilnejšega razvoja in napredka,« se spominja.

Doda, da se v družinskih podjetjih službeno in zasebno življenje ves čas prepletata, sta med seboj ves čas povezana. Zato je treba veliko pozornost nameniti ustreznemu reševanju zapletov in nesoglasij. »Medsebojnemu vplivu osebnega na poslovno in poslovnega na osebno življenje se ne moremo izogniti in se ves čas našega dela in življenja prepleta. Mi ne hodimo le v službo in od zunaj opazujemo, kaj se dogaja, mi naše podjetje živimo. Ves čas. Se pa trudimo, da iz vsega našega dela in truda dobimo čim več zadovoljstva,

ki pomeni, da smo naredili nekaj dobrega za druge in za širšo skupnost,« pravi sogovornica.

Od rojstva povezan s podjetjem

Da ni ostre meje med zasebnim in poslovnim življenjem, se strinja tudi Petra Melanšek. »Delo v Vivapenu, podjetje samo, je naš način življenja in tako kot sem jaz od rojstva del tega podjetja, tako je tudi moj sin Luka že vse življenje povezan s njim. Prvič je šel z mano na sejem, ko je bil star pet let,« pove.

Prizna, da nobeno nedeljsko kosilo ne mine brez pogovora o podjetju in da skrbi ne pustiš za sabo, ko zapreš vrata pisarne ali zakleneš podjetje. Tudi delovnik se ne zaključi po osmih urah dela. Poskrbeti je treba ne le za preživetje svoje družine, ampak tudi za vseh 70 zaposlenih in njihovih družin. »Glede na čas in pogoje, ki jih imamo že daljše obdobje, je zelo težko brezskrbno živeti,« prizna sogovornica.

A pove, da se zgodijo tudi zelo lepe stvari, ki jih povezujejo morda včasih še bolj kot druge, saj se lahko skupaj veselijo tudi poslovnih uspehov. »In ko napoči lep ali žalosten trenutek, tvoji ljubi niso daleč, da se jim zaupaš. To je prednost v podjetjih, kjer so osebni odnosi urejeni, kajti ohranjati je treba veliko mero poslovne kulture. Morda še več kot drugje, saj je treba spoštovati tudi ostale sodelavce. Družina je vedno na prvem mestu in čutim ter vem, da se tega zaveda tudi Luka in da zaradi mojega dela ni bil prikrajšan za (upam) nič. Kljub uspehom (ali neuspehom) v poslu, je bil in vedno bo on tisti, na katerega sem najbolj ponosna,« pravi.

Del podjetja je od avgusta 2020 tudi psička Goga, ki poskrbi, da je v službi vsem bolj zabavno, pa tudi za to, da si tu in tam vzamejo malo oddiha, se z njo poigrajo in cartajo.

Najtežje je idejo pretopiti v realnost

Največji izziv vsakega podjetniškega začetka je ustvariti pozitiven denarni tok, ki je temelj poslovanja podjetja, meni Marko Kaloh. Doda, da so največ časa posvetili temu, da so idejo pretopili v realnost, ki prinaša pozitiven denarni tok. »Največkrat je namreč najtežje idejo pretvoriti v generator denarja, pa čeprav je zelo dobra. Noben lastnik ne bo v nedogled vlagal denarja v podjetje, ki ne ustvarja denarnih presežkov. Tako preprosto je,« pravi.

Doda, da na vprašanje, kakšna je dinamika podjetja, v katerem je zaposlenih več družinskih članov, ni enoznačnega odgovora in da je vse odvisno od tega, v kakšnih razmerjih so družinski člani. »V primeru trhlih odnosov med člani se to odrazi tudi v poslu. Tako je v takšnih primerih izjemno pomembno, da delamo na zasebnem odnosu. Če tam vlada medsebojno spoštovanje in ljubezen, se to multiplicira tudi v podjetju. To govorim iz izkušenj, saj z Vesno, ki je ena od vodilnih svetovnih strokovnjakinj na področju digitalne ortodontije, to dokazujeva že več kot 10 let.«

V družinskih podjetjih se službeno in zasebno življenje ves čas prepletata.

Zasebnega in poslovnega življenja ne ločujeta

Pravi, da zasebnega in poslovnega življenja ne ločujeta. Nasprotno. »Zasebno življenje delimo s pacienti/kupci/sledilci – mi jim preprosto rečemo VBO-jevci –, saj se tako splete še močnejša vez zaupanja, ki je ključna za uspešno poslovanje,« pove Marko. Doda, da ju tudi otroka dojemata kot starša/podjetnika in da sta maksimalno vpeta v podjetniško okolje. »Že danes se zavedata, kako pomembno je znanje za uspešno plovbo med vsemi čermi življenja. Se nama pa, kljub prepletenosti obeh življenj, zdi izjemno pomembno, da se zavedamo vlog, ki jih igramo v enem in v drugem življenju. To pomeni, da se vsak od družinskih članov zaveda svoje pozicije v podjetju, ki je lahko kakšno stopničko ali dve nižje ali višje kot v zasebnem življenju. Zame konkretno to pomeni, da na strokovnem področju (ortodontija) pač Vesna nosi hlače,« iskreno prizna Marko Kaloh.

Velik izziv so čustva

Petra Melanšek pravi, da moraš biti v družinskem podjetju fleksibilen, prilagodljiv in dovzeten. »Še največji izziv so zame čustva, ki jih ne morem ločiti od posla. Zaradi zaupanja ta čustva hitreje in bolj močno pokažem ravno svojim družinskim članom. To pa ni vedno najboljše, saj niso vedno pozitivna. Tudi če niso vezana na njih, si jih morda, predvsem tista negativna, bolj jemljejo k srcu,« prizna. Doda, da so zato potrebni trdni odnosi in veliko komuniciranja. »Kot pravi slovenski pregovor, da pravega prijatelja spoznaš v nesreči, tako je tudi z odnosi – če so pristni in so namere prave, se to pokaže, ko se soočiš s težavo, z izzivom,« pravi.



Foto: Depositphotos

Ponosno pove, da je v podjetje aktivno vključena že tretja generacija. »Sin Luka in nečak Tomaž. Luka se aktivno vključuje v vodenje podjetja in lani je postal tudi eden od lastnikov. S tem je dobil ne samo priznanje za dobro delo, zaupanje, da bo uspešno vodil podjetje tudi ko naju z dedijem ne bo, ampak tudi osebno odgovornost, ki jo dobro in mislim da tudi ponosno nosi,« pove Petra Melanšek.

Doda, da sicer na žalost nimajo družinske ustave, saj da je doslej niso potrebovali, ker je vse teklo spontano in brez velikih težav. »Bi bilo pa z urejeno, zapisano definicijo dogovorov, kot so skupna vizija, strategija razvoja podjetja, razdelitev nalog, prevzem odgovornosti, pristojnosti itd. ter seveda zapisanimi dogovori lažje za vse člane družine, vključene in tudi tiste, ki v podjetje niso vključeni.«



Foto: Depositphotos

V delo podjetja vključena druga generacija

Tudi v družbi KLS prenos nasledstva že teče. Druga generacija družine je že več let vključena v delo podjetja in vodi ključne procese, kar omogoča »mehkejši« prenos nasledstva. »Pred nekaj leti smo zadevo uredili tudi formalno, sprejeli smo statut družine in našega družinskega poslovnega sistema,« pove Nataša Strašek.

Izzivi, s katerimi se morajo spoprijemati družinska podjetja, prihajajo tako od zunaj kot od znotraj. Medtem ko so notranji povezani predvsem s tem, kako premagati veliko obremenjenost in izpostavljenost ključnih članov družine, nenehno skrbjo in odgovornostjo za razvoj ter kako najbolj uspešno premagovati nesoglasja in zaplete, pa na zunanje, kot je na primer neustrezna zastopanost pri sprejemanju odločitev na državni ravni, ne morejo vplivati. »Naša razmišljanje in planiranje sta usmerjena v dolgoročno stabilno poslovanje, ki bo zagotovilo prihodnost novim generacijam. Za dolgoročno stabilno poslovanje mora biti podjetje dolgoročno globalno konkurenčno. Za to pa potrebujemo spodbudno in konkurenčno okolje/državo. Na žalost so odločitve v državi najpogosteje sprejete za doseganje političnih ciljev in interesov, kako ugajati volilni bazi, ki pa so večkrat v nasprotju z našimi dolgoročnimi interesi in cilji razvoja,« še pove sogovornica.

Odklop je nujno potreben

Največji izziv družinskega podjetja je uspešno preklapljanje med različnimi vlogami, in sicer predvsem z vidika hierarhije, ki ni nujno enaka v zasebnem in poslovnem okolju, pravi Marko Kaloh. »Ne glede na to, kako se zasebno prepleta s poslovnim življenjem, je izjemno pomembno poiskati vzvode za tako imenovan odklop, ki je nujno potreben. V nasprotnem primeru lahko pride do

farmatan®
za ekološke reje



Programi antimikrobnega delovanja
Programi za zmanjšanje porabe antibiotikov
Programi za ekološke reje









Tanin SEVNICA

Tanin Sevnica d.d. SLOVENIA www.tanin.si feed@tanin.si

izgorelosti. Ta odklop je lahko sprehod, šport, branje knjige, meditacija, pogovor s prijateljem ..., karkoli, kar nam možgane odklopi od intenzivnega razmišljanja o tem, kako biti večji, hitrejši in še uspešnejši,« pravi in doda, da so pri podjetniku možgani tisti, ki so dnevno najbolj na preizkušnji in da je zato nujno treba poskrbeti za njihov počitek.

»Verjamem v vzgajanje z vzorom, ki je bistveno močnejše orožje od besed,« o pripravah naslednikov na vodenje podjetja pravi Marko Kaloh.



Iztok Stanonik, predsednik uprave in direktor družbe Polycom

Foto: Polycom

Verjame v vzgajanje z vzorom

In kako na vodenje podjetja pripravljata svoje naslednike? »Verjamem v vzgajanje z vzorom, ki je bistveno močnejše orožje od besed. Tako oba z Vesno vsakodnevno z vzorom kaževa najinima otrokoma, kako lepo je biti podjetnik. Gre za filozofijo življenja. Biti vsak dan boljša verzija sebe. Tekmovati le s samim seboj in se truditi vsakodnevno dajati vse od sebe, ob tem pa se ne obremenjevati z ostalimi in s stvarmi, na katere nimamo vpliva,« pravi Kaloh. Doda, da to pri njih velja za vsa področja življenja in da jih je izjemno enostavno peljati skozi podjetništvo. »Se pa kljub vsemu zavedava možnosti, da otroka ne bosta želela nadaljevati najine zgodbe. Glede na njune umske sposobnosti, ki jih kažeta danes, nama je povsem jasno, da bosta v življenju lahko počela, karkoli si bosta želela. Nama pa je najpomembnejše, da počneta tisto, ob čemer bosta najbolj uživala. Če bo to ob vodenju najinega podjetja, bova pa še kanček bolj vesela,« še pove.

Pri pomembnih odločitvah je treba čustva preseči

»Med razmišljanjem o značilnostih družinskih podjetij se mi je porodila misel o partnerstvu in partnerskem sodelovanju med nami, družinskimi člani,« pravi **Iztok Stanonik, predsednik uprave in direktor družbe Polycom**. Meni, da so bistvene sestavine partnerstva dogovarjanje, medsebojno spoštovanje, poslušanje drugega, sprejemanje nasprotnih mnenj, sodelovanje, strpnost in zaupanje. »Brez vsega naštetega tudi družinsko podjetje ne more delovati,« poudari. Seveda so v družinskih podjetjih močneje izražena tudi čustva, ki pa jih je pri pomembnih odločitvah treba preseči. »Pri preseganju čustev se zopet domislim vloge partnerstva tudi in predvsem v smislu razumevanja potreb in stališč posameznega člana družine.«

Začetki podjetniške poti v Polycomu so bili zahtevni. Poleg spoznavanja s tehnologijo in stalnim tehnološkim posodabljanjem je bilo treba iskati trg, se ukvarjati z zaposlenimi, dobavitelji, s pridobivanjem finančnih sredstev za rast in razvoj. »Na začetku nam je največji izziv predstavljal stalen tehnološki napredek; predelava plastike je bila v osemdesetih letih prejšnjega stoletja še dokaj nova panoga,« pove sogovornik in poudari, da mu je globoko v spominu ostala pomoč in skrbnost staršev, medtem ko je najprej sam in nato skupaj z bratom Igorjem gradil podjetje.

Velik izziv je delitev in prenos lastništva

Trenutno sta v podjetju Polycom aktivni dve generaciji družinskih članov, še dve generaciji sta vključeni posredno. Aktivni pa so tudi partnerji družinskih članov. »Dinamika podjetja, kjer je zaposlenih več družinskih članov, je živa in raznolika,« prizna Stanonik. Doda, da je poleg partnerskega sodelovanja druga pomembna sestavina uspešnega delovanja odkrita in spoštljiva komunikacija, predvsem v smislu poslušanja in razumevanja posameznega člana družine.

Meni, da so največji izzivi družinskih podjetij zagotovo odločanje in upravljanje podjetja ter delitev in prenos lastništva. »Pri tem je treba upoštevati veliko vidikov, vendar mora na koncu prevladati razum in racionalnost,« opozori.

Prenos vodenja podjetja na naslednjo generacijo v njihovem podjetju že poteka. »Najbolj pomembno je, da nasledniki dobro spoznajo podjetje, dobijo določene izkušnje in doživijo različne situacije. Iz izkušenj se da največ naučiti. Ne želim pa naložiti prehitro in preveč bremena mladi generaciji, kljub temu da so zelo odgovorni in sposobni,« pove.

Poudari, da je Polycom eden od njegovih velikih življenjskih projektov, zato ga ne ločuje od zasebnega življenja. A se vseeno zna sprostiti in uživati. »Spočit in umirjen imaš mnogo idej in lažje premagaš težke izzive,« je prepričan. Doda, da skupaj z življenjsko sopotnico rada potujeta, se družita s prijatelji in domačimi ter aktivno preživita vsak svoj prosti trenutek. ■



Trtnik & Trtnik

celovite zavarovalne rešitve

OPTIMIZACIJA
zavarovalnih kritji

REŠEVANJE
škodnih primerov

29 let IZKUŠENJ

ENOTA NOVA GORICA:
Vipavska cesta 69, SI-5000 Nova Gorica
T +386 (0)5 90 51 622, E: info@trtnik.com

ENOTA LJUBLJANA
Dunajska 156 (WTC), SI-1000 Ljubljana
T +386 (0)590 18090, E: info@trtnik.com

www.trtnik.com

RONI NEPREMIČNINE, D. O. O.

Ponujajo celovite nepremičninske storitve

V Roni nepremičnine izvajajo nepremičninske posle za posameznike, družine in podjetja, strankam pomagajo pri naložbah v nepremičnine, ukvarjajo se tudi z investicijskimi projekti.

V ljubljanski družbi Roni nepremičnine, ki na trgu deluje šestnajsto leto, svoje storitve ponujajo posameznikom, družinam in podjetjem, vse bolj se usmerjajo tudi v investicijske nepremičnine. Poleg investicijskih projektov jih zanimajo predvsem luksuzne nepremičnine.

Delujejo znotraj osrednje Slovenije ter obalne, dolenjske ter gorenjske regije. Izven meja Slovenije pa so usmerjeni predvsem v investicijske projekte, zlasti na Hrvaškem, v Londonu in Dubaju.

Korekten odnos do strank

Stavijo na zanesljivost, preglednost vseh poslov in poštenost, prilagodljivost ter odličnost storitev in poslovnih praks. Pomembno jim je tudi zadovoljstvo zaposlenih. Ne ukvarjajo se le z golim nepremičninskim posredovanjem, temveč so sposobni oblikovati in voditi celovite investicijske projekte – zase ali za svoje stranke.

Aktualna projekta

Med njihovimi najbolj aktualnimi projekti direktorica Nina Hudnik izpostavlja nastajajoče naselje Lesno Brdo, ki obsega pet samostojnih klasično grajenih hiš ob neposredni bližini narave, a hkrati dobro dostopnostjo do Ljubljane in Vrhnike. Gradnja bo zaključena do konca letošnjega leta ali v začetku prihodnjega.

»Ljubljana pa bo bogatejša za 96 enot v stanovanjski soseski Bežigrajska 5ka, katere gradnja se začne letos spomladi. Primerna je za vse, ki si želijo bivanja v modernem naselju, ki nima preobremenjujoče koncentracije in sledi smernicam trajnostne gradnje. Zaključek gradnje pričakujemo do konca leta 2026,« razlaga sogovornica.

Razvijajo tudi nekaj večstanovanjskih projektov v Ljubljani.

Potrebe po novozgrajenih enotah so velike, predvsem v Ljubljani in drugih večjih mestih ter urbanih naseljih, stanovanjska politika pa obljublja pospešeno gradnjo stanovanj za mlade družine.

Odpirajo se nove možnosti

Nina Hudnik v prihodnosti vidi precej tržnih priložnosti. »Tržne razmere se postopoma umirjajo, zlasti inflacija. Obrestne mere hipotekarnih posojil so sicer še visoke, a upoštevati moramo, da so bile v obdobju pred tem rekordno nizke,« razlaga sogovornica.

Potrebe po novozgrajenih enotah so velike, predvsem v Ljubljani in drugih večjih mestih ter urbanih naseljih, stanovanjska politika pa obljublja pospešeno gradnjo stanovanj za mlade družine. »Ker je stanovanjskih enot v mestih še vedno premalo, sicer ne moremo pričakovati večjega padca cen, lahko pa se umiri sama rast cen in najemnin,« napoveduje Hudnikova.



Zgodovina družbe Roni nepremičnine

- Kot s. p. sta ga leta 2007 v Brezovici pri Ljubljani ustanovila zakonca Rok in Nina Hudnik.
- Prva dejavnost: prodaja stanovanjskih nepremičnin.
- Leta 2013 preimenovanje v d. o. o., selitev sedeža v Ljubljano ter razširitev poslovanja na najemniški trg in poslovne nepremičnine.
- Leta 2015 širitev dejavnosti na posredovanje na trgu investicijskih nepremičnin in nepremičninskih projektov;.
- V zadnjih letih so razširili svojo ekipo, izbor marketinških orodij, oblikovali avdio in video produkcijsko ekipo, izboljšali svojo celostno podobo in poslovanje prek spleta.

RONI NEPREMIČNINE



EFAFLEX
hitra in varna vrata

Vaša vrata do lige prvakov

Vodilni v tehnologiji in pobudniki razvoja hitrotekočih vrat

EFAFLEX že več kot 40 let razvija in oblikuje visoko učinkovita hitrotekoča vrata. EFAFLEX z inovativno tehnologijo in pionirskimi rešitvami za posebne zahteve uporabnikov nenehno uvaja nove spodbude na svetovnem trgu. Podjetje gradi prepoznavnost s pomočjo izjemne tehnologije, najboljše kakovosti in najvišje stopnje varnosti. Več kot 1000 zaposlenih zagotavlja izpolnjene najvišje standarde po vsem svetu.

Vedno z vami širom sveta.

EFAFLEX inženiring d.o.o., Devova ulica 5, SI-1000 Ljubljana
Tel. +386/1 51 40 430, prodaja@efaflex.si, www.efaflex.si

Prodaja, servis in razvoj avtomatskih vrat za industrijsko in zasebno rabo

T-2, d. o. o.

S projektom T-2 Pametna mesta 4.0. do hitrejše digitalne preobrazbe družbe in gospodarstva

Koncept pametnih mest 'Smart City' pospešeno uvajajo v številnih razvitih državah, saj razvoj in nadgradnja digitalnih okolij s pametnimi rešitvami prihodnosti prinaša pomembne koristi ne le njihovemu gospodarstvu in industriji, pač pa tudi lokalnim skupnostim in njihovim prebivalcem.

Projekt T-2 pametna mesta 4.0. je za digitalno preobrazbo podjetij in njihovih poslovnih funkcij izjemnega pomena, saj bo oblikovanje odprtega inovacijskega okolja v okviru naslednje generacije platforme spodbudilo tudi nadaljnjo digitalno preobrazbo mestnih storitev in pospešilo povezovanje z občani. Za izvedbo projekta, katerega skupna vrednost znaša 4,87 milijona evrov, je družba T-2 iz Sklada za okrevanje in odpornost pridobila evropska sredstva v višini 2,2 milijona evrov, vanj pa bo vložila še 2,6 milijona evrov lastnih sredstev.

Uporaba najnovejših tehnologij

Kot vodilni partner družba T-2 v razvojno usmerjenem konzorciju tesno sodeluje s podjetjema Solviks in Flycom Technologies, skupen cilj, ki ga zasledujejo, pa je uporabo najnovejših tehnologij usmeriti v področja umetne inteligence, avtomatizacije procesov, interneta stvari, velepodatkov in XR tehnologije. Hkrati družba T-2 v konzorciju v okviru Načrta za okrevanje in odpornost sledi tudi ciljem za blažitev gospodarskih in socialnih posledic pandemije Covid-19 ter s projektom soustvarja bolj trajnosten razvoj gospodarstva in družbe, da bosta bolje pripravljena in odpornejša na izzive in priložnosti zelenega in digitalnega prehoda.



Digitalizacija in enotno upravljanje javnih storitev

V okviru projekta T-2 Pametna mesta 4.0. so spodbudili celostno digitalizacijo in omogočili enotno upravljanje vseh javnih storitev, ki jih bo mogoče postopno modularno dograjevati, z večjo dostopnostjo do storitev mestnih in občinskih služb pa bo digitalizacija pospešila tudi vključenost občanov v lokalno skupnost ter izboljšala njihovo medsebojno povezanost.

Referenčni primer trajnostno naravnanega mesta z zmogljivim informacijskim okoljem je Mestna občina Kranj, ki koncept gradi v tesnem sodelovanju z družbo T-2, prav tako občina Logatec, ki je v okviru projekta Logatec Supermesto s T-2 rešitvami korak bližje zagotavljanju boljše digitalne dostopnosti občinskih služb in mestnih storitev.

Pospešitev sprememb v gospodarstvu

Ob razvoju novih rešitev za pametna mesta bodo konzorcijski partnerji s projektom pospešili tudi številne spremembe v gospodarskem sektorju. Z uvedbo digitalnih inovacij, avtomatizacije, robotizacije ter tehnologij 4IR in 5IR bodo pripomogli k povečanju učinkovitosti, produktivnosti in konkurenčnosti vključenih velikih podjetij ter uporabnikov rešitev.

Tudi v srednjih, malih in mikropodjetjih bo digitalizacija učinkovito vplivala na rast produktivnosti ter na optimizacijo in nižanje stroškov poslovanja ter izvajanja storitev. S spodbujanjem konvergentnosti in odprtosti skozi platformo T-2 Pametna mesta 4.0. bo uporaba naprednih digitalnih tehnologij sprožila oblikovanje novih ali nadgradnjo obstoječih digitalnih produktov in storitev ter soustvarjala nove poslovne modele in inovacijske platforme.

Uporabljene tehnologije bodo tudi ključna podpora za internet stvari (IoT) ter umetno inteligenco pri preobrazbi odločevalskih sistemov, vključno s kibernetsko varnostjo. V ta sklop štejejo še velepodatki in kvantno računalništvo, virtualna resničnost (VR), obogatena resničnost (AR) in razširjena resničnost (XR). Za prenos kompetenc uporabe novih digitalnih rešitev bodo izvedena tudi ustrezna kadrovska izobraževanja v podjetjih na vseh področjih delovanja ter v posameznih sektorjih in oddelkih.

KADRI

Odličnost le prek zadovoljnih zaposlenih in prave izbire kadrov v podjetjih

Vsem odličnim podjetjem je skupno, da so na svoje kadre zelo pozorni in jim skušajo poleg dobrega delovnega okolja in plačila ponuditi še številne dodatne storitve. Zavedajo se tudi pomembnosti idej, ki jih imajo njihovi zaposleni, pa tudi tega, da morajo svoj kadrovski bazen graditi že pred formalno zaposlitvijo, torej s štipendiranjem in vajeništvom.

Tomaž Kavčič

Unior: Skrbimo za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

»V družbi **Unior** je skrb za zaposlene osrednji del vseh naših poslovnih načrtovanj,« pravijo in dodajajo, da v ospredje postavljajo pomen zaposlenih, njihovo načrtovanje in vseživljenjski razvoj. Znanje in kompetence zaposlenih razvijajo z usposabljanji, zaposlenim omogočajo tudi sofinanciranje izobraževanja ob delu.

»Kadre privabljamo preko različnih kanalov oglaševanja in promocij, udeležujemo se kariernih sejmov, sodelujemo s kadrovskimi agencijami, predstavljamo se na šolah, omogočamo obvezno prakso in podobno. Izvajamo pa tudi številne dejavnosti za zadržanje kadra,« pravijo v podjetju, kjer dodajajo, da s pomočjo štipendiranja poskušajo ustvarjati bazen mladih talentov. Ta bazen gradijo tudi preko vezi z lokalnimi srednjimi šolami.

Neprenehoma izvajajo številne dejavnosti za razvoj in zadržanje kadra, kot sta na primer mentorstvo in uvajanje v delo, pomembni pa se jim zdijo tudi letni razgovori. Vodje ocenjujejo po metodi 360 stopinj, prav tako spremljajo zadovoljstvo zaposlenih in merijo organizacijsko kulturo. »Skrbimo za zdravje in varnost zaposlenih. Unior pa ima med drugim tudi certifikat Družini prijazno podjetje, kar pomeni dobro sodelovanje z zaposlenimi na različnih področjih, tudi na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja,« dodajajo.

Metoda 360 stopinj, ki se je pri razvoju vodij poslužujejo v Uniorju, je ocenjevalna metoda, s katero posameznika ocenijo z različnih zornih kotov. Pri tem sodelujejo tako njegovi nadrejeni kot tudi zaposleni na enakem nivoju ter podrejeni.

Pomembna motivacijska dejavnost za zaposlene je tudi nagrajevanje in napredovanje v okviru plačnega sistema in mesečnega spremljanja delovne uspešnosti. V podjetju pa imajo vzpostavljen tudi poseben invencijsko-inovacijski sistem, s katerim spodbujajo inovativnost in gradijo kulturo inoviranja.

LTH Castings: Velik poudarek na delu z mladimi

V podjetju **LTH Castings**, ki v treh državah zaposluje 3.300 ljudi, dajejo velik poudarek delu z mladimi. »Tistim, ki se šele odločajo za šolanje, želimo približati poklice na področju strojništva, mehatronike, elektrotehnike, informatike in metalurgije. Zato smo letos januarja pripravili dan odprtih vrat za osnovnošolce, obiskujemo šole, se udeležujemo sejmov, informativnih dni in drugih dogodkov, ki mladim pomagajo pri odločitvi za poklic,« pravijo v podjetju. Pohvalijo se s tem, da so eden večjih slovenskih štipenditorjev. V zadnjih 14 letih so štipendirali več kot 250 dijakov in študentov, samo v tem šolskem letu 105. So tudi delodajalec z največjim številom vajencev v Sloveniji – v tem šolskem letu jih je kar 20. Poleg tega letno na obvezno prakso sprejmejo vsaj 80 dijakov in študentov, za katere skrbi več kot 150 usposobljenih mentorjev.

Želijo si, da so zaposleni aktivni in vključeni v delovanje podjetja ter da se zavedajo, da sta delo in prispevek vsakega posameznika pomembna pri skupnem uspehu skupine. Zato jih skušajo redno obveščati in od njih dobiti povratne informacije v obliki anket (zadovoljstva, vrednote in podobno), neposredne komunikacije ter rednih periodičnih razgovorov.

Skrbijo tudi za šolanje vseh zaposlenih in interna napredovanja, ob koncu vsakega leta pa jih nagradijo za njihovo delovno uspešnost. Seveda to pomeni, da od zaposlenih pričakujejo predvsem kakovostno in odgovorno delo na vseh nivojih, ekipni duh in inovativnost. »Zavedamo se, da so zaposleni ključni za uspešno poslovanje podjetja, saj se lahko s svojim znanjem in izkušnjami odzovejo na zahteve naših kupcev in s tem pripomorejo k večji produktivnosti, boljši organizaciji in kakovosti dela ter večji gospodarnosti. Prav zato toliko vlagamo v njihov razvoj in dobro počutje na delovnem mestu,« dodajajo.

V LTH Castings si želijo, da se zaposleni zavedajo, da sta delo in prispevek vsakega posameznika pomembna pri uspehu celotne skupine.

Impol: Najboljše zaposlene nagradijo s kosilom z direktorjem družbe

Skupina **Impol** do svojih zaposlenih goji spoštljiv odnos, kar se kaže skozi način upravljanja s kadri in nagrajevanja. Ker so v regiji zelo zaželen delodajalec, še vedno beležijo veliko povpraševanje po prostih delovnih mestih in prejmejo precej prijav na razpise, razen pri deficitarnih poklicih, kjer se občasno poslužujejo pomoči t. i. »headhunterjev«. »Veliko vlagamo tudi v razvoj mladih, trenutno imamo kar 79 štipendistov iz različnih profilov, s poudarkom na tehničnih poklicih, kot so metalurški in strojni tehniki ter inženirji materialov, elektrotehnike in informatike,« pojasnjujejo.

Dodajajo, da se veliko ukvarjajo tudi z razvojem vodij in njihovih kompetenc. Vpeljane imajo sisteme koristnih predlogov, mentorstva in prijave incidentov, redno pa tudi merijo organizacijsko klimo in zavzetost zaposlenih. Najboljše zaposlene povabijo na kosilo z direktorjem družbe in se jim posebej zahvalijo.

Glavni etični načeli, ki ju pričakujejo od zaposlenih, sta poštenost in odkrito delovanje, kar preprečuje, da bi namenoma zamolčali ali priredili informacije, ki bi vodile v neustrezne odločitve. Ob tem od zaposlenih pričakujejo še integriteto, držanje obljub in lojalnost. Med pomembnimi vrednotami zaposlenih pa morata biti po njihovem mnenju tudi skrb za druge in skrb za trajnost. Prepričani so namreč, da so podjetje ljudje in brez dobrih ljudi ni dobrih rezultatov.

Kolektor: Skrbijo za zdravje zaposlenih

V **Kolektorju** pravijo, da so ključni dejavnik poslovnega uspeha zaposleni, ki s svojimi kompetencami dosegajo nadpovprečne rezultate. »Od svojih sodelavcev zato poleg strokovnih kompetenc pričakujemo in tudi najbolj cenimo odgovornost, radovednost, sposobnost timskega dela, prilagajanje nenehnim spremembam, inovativnost, samostojnost ter pripravljenost na stalno učenje.« V skrbi za strokovni in osebni razvoj zaposlenim nudijo mentorstvo, različna usposabljanja in podporo pri delu, karierne premike znotraj skupine in na zahtevnejša delovna mesta. Podpirajo delo v tujini, v okviru možnosti pa tudi delo od doma. Za zdravje zaposlenih skrbijo z možnostjo športnih udejstvovanj, organizirajo pa celo skupinske vodene vadbe: nordijsko hojo, jogo, badminton, funkcionalno vadbo, tek na smučeh ter vadbo na delovnem mestu. Zaposlenim zagotavljajo stimulativno plačilo in jim financirajo dodatno pokojninsko zavarovanje ter nekatera nadstandardna zdravstvena zavarovanja.

V Kolektorju zaposlenim zagotavljajo stimulativno plačilo in jim financirajo dodatno pokojninsko zavarovanje ter nekatera nadstandardna zdravstvena zavarovanja.

Štipendirajo dijake in študente, ki se izobražujejo na področju elektrotehnike, strojništva, mehatronike, inženirstva materialov in informatike, štipendiranje pa po novem razširjajo še na druga tehnična in naravoslovna področja. Ponujajo jim mentorstvo pri praktičnem delu, izdelavi strokovnih nalog, svetovanje glede osebnega in strokovnega razvoja, udeležbo na različnih srečanjih in izobraževanjih ter financiranje dodatnega izobraževanja v času šolanja.

»Od zaposlenih pričakujemo, da so pri svojem delu samostojni, inovativni, odgovorni, timsko usmerjeni in pripravljeni na pridobivanje novih znanj,« pravijo v idrijskem podjetju, kjer dodajajo, da želijo obstoječe zaposlene motivirati in jih zadržati v podjetju tudi z razvojem vsebinsko dovršenih HR-projektov, ki so namenjeni zaposlenim in njihovemu razvoju. Zaposleni pa imajo na voljo tudi aplikacijo GET. ID, kamor lahko vpišejo idejo; ta nato dobi skrbnika, ki jo izpelje do konca.



Foto: Depositphotos

Gorenje: Odprto razmišljanje in vzpostavljanje dialoga

»Zaposleni so ključ našega uspeha in skupaj z njimi utrjujemo vrednote podjetja: integriteto, inovativnost, osredotočenost na kupca in trajnostni razvoj. Sodelavci so tisti, ki dejansko omogočajo uresničitev poslanstva podjetja in višjo dodano vrednost,« poudarijo v **Gorenju**. Zaposlene spodbujajo k podajanju idej, za kar imajo vpeljan tudi poseben sistem zbiranja idej, kjer najboljše predloge nagradijo. Tudi pri rednem delu skušajo vse bolj odpirati prostor za odprto razmišljanje, vzpostavljanje dialoga in prosto podajanje idej in predlogov. »Nove sodelavce poskušamo privabiti predvsem s številnimi priložnostmi, ki jih Hisense Europe kot korporacija lahko ponudi bodočim sodelavcem, kjer lahko dejansko ustvarjajo nove zgodbe o uspehu. Izzivov namreč nikoli ne zmanjka,« pravijo v podjetju in dodajo, da se v mednarodnem okolju novi zanimivi projekti porajajo ves čas.

Po besedah podjetja v zaposlene stalno vlagajo in jim omogočajo razvoj, za



Foto: Depositphotos

izobraževanje in usposabljanje pa letno namenijo skoraj milijon evrov. Sodelavcem omogočajo zunanja in notranja usposabljanja. Tudi z mladimi poskušajo sodelovati čim pogosteje. Veliko kasnejših sodelavcev s podjetjem sodeluje že pred začetkom svoje uradne zaposlitve, torej kot dijaki in študentje na opravljanju praktičnega pouka z delom, strokovno prakso, vajeništvom ali počitniškim delom. Že desetletja se štipendijska politika izkazuje za enega najbolj zanesljivih virov pridobivanja novega strokovnega kadra.

»Želimo si, da se naši sodelavci pri nas dobro počutijo, kar med drugim zagotavljajo odprta komunikacija, plača, dobre delovne razmere in odnosi. Na sestankih z vodstvom redno obveščamo zaposlene o aktualnih poslovnih razmerah na trgu, o morebitnih ukrepih podjetja, ves čas imamo odprt dialog s svetom delavcev in sindikatom, na našem internem portalu redno objavljamo tudi vse aktualne novice,« pravijo v podjetju.

Za boljše počutje v kolektivu izvajajo tudi merjenje organizacijske klime, na podlagi česar pripravijo različne akcijske načrte in ukrepe. Sodelavcem redno omogočajo različna izobraževanja, v pripravi pa je tudi projekt za vzpostavitev fleksibilnega delovnega časa in dela od doma na ravni celotne skupine. ■



EUROPACIFIC, D. O. O.

Rastejo organsko in s prevzemi

V koprskem Europacificu, kjer želijo postati vodilni ponudnik celovitih logističnih storitev v regiji, vzdržujejo visoko raven kakovosti poslovanja in rasti.

V Europacificu svoje poslovanje temeljijo na severnojadranskih pristaniščih, prek katerih pokrivajo območja od Daljnega vzhoda (Kitajska, Južna Koreja, Japonska in Malezija) do Bližnjega vzhoda (Izrael, Egipt in Jordanija) pa vse do Južne, Srednje in Severne Amerike. »Naša strast do logističnih storitev nam omogoča, da smo vedno korak pred konkurenco in zagotavljamo učinkovite, zanesljive in prilagojene rešitve za svoje stranke. Naša vizija je, da postanemo vodilni ponudnik celovitih logističnih storitev v regiji z najvišjo ravnijo kakovosti storitev,« poudarja direktor Rok Kobal.

Kot konkurenčne prednosti podjetja sogovornik izpostavlja tudi usposobljen in zanesljiv kader, finančno stabilnost podjetja, ki zagotavlja dolgoročno poslovanje ter investicije v razvoj in izboljšanje storitev ter tudi razvejano poslovno mrežo, ki omogoča fleksibilnost pri opravljanju storitev in razvoj novih poslovnih priložnosti.

Lani prelomno, zelo dobro tudi letos

Lansko leto je bilo za skupino Europacific prelomno, saj so se preoblikovali v holding in se strukturno prilagodili tržnim razmeram. S tem so si zagotovili večjo agilnost in boljše obvladovanje poslovnih izzivov. Poleg organske rasti so se osredotočili tudi na prevzemne aktivnosti, kar jim je omogočilo hitrejšo rast. Pred kratkim so prevzeli transportno podjetje iz Nove Gorice, ki ima v svojem voznem parku kamione izključno s cerado. S tem so razširili svojo ponudbo prevoznih storitev.



»Prenoviti nameravamo menedžersko strukturo, s katero bomo zagotovili še večjo učinkovitost in uspešnost poslovanja,« pravi Rok Kobal, direktor Europacifica.

V letu 2022 so dosegli izjemne poslovne rezultate v primerjavi z letom 2021, zelo dobro so začeli tudi leto 2023.

Pred gradnjo skladišča v Divači

V Europacificu so pred pomembnim razvojnim projektom: gradnjo skladišča v Divači. Trenutno aktivno pridobivajo gradbeno dovoljenje. »Z optimizmom in navdušenjem načrtujemo, da bomo lahko gradnjo začeli v bližnji prihodnosti, ko bodo vsi pripravljalni postopki dokončani. Prepričani smo, da bo ta projekt uspešen in bo pripomogel k naši rasti in zadovoljstvu strank,« razlaga Rok Kobal.

Razvoj kakovostnih kadrov

Podobno kot v ostalih logističnih podjetjih se tudi v Europacificu srečujejo s pomanjkanjem kakovostnega kadra na trgu. »Primanjkuje ga tako na operativni kot tudi na menedžerski ravni – na tej še posebej. To rešujemo z vzgojo lastnih, internih kadrov in sistematičnim spremljanjem trga dela,« pravi Rok Kobal.

Širitev in rast tudi v prihodnje

V prihodnosti bodo nadaljevali prevzemne aktivnosti, s katerimi želijo razširiti svojo ponudbo in tržni delež. Čim prej želijo zgraditi skladišče v Divači, ki jim bo omogočilo še bolj učinkovito izvajanje skladiščnih storitev in pridobitev novih poslov. Načrtujejo širitev poslovanja na Hrvaškem. Prenoviti nameravajo menedžersko strukturo, s katero bodo zagotovili še večjo učinkovitost in uspešnost poslovanja. »Zavedamo se pomena digitalizacije in si zato prizadevamo tudi za uvedbo sodobnih rešitev v naše logistično poslovanje,« razlaga sogovornik.

europacific
Logistics simplified

niko Železniki

75 let tradicije

Certifikati: IATF 16949, ISO 9001, ISO 14001

IZDELKI ZA AVTOINDUSTRIJO

HLADILNA TELESA ZA ELEKTRO KOMPONENTE



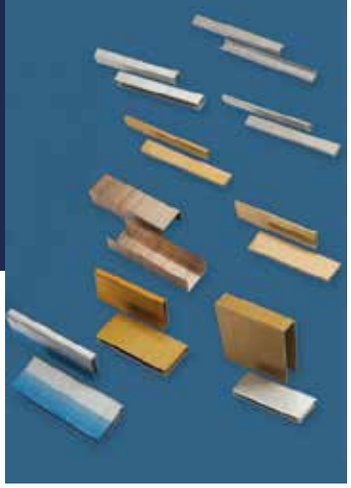
KOVINSKI IZDELKI
pokrovi, nosilci, sponke



ORODJA ZA PREOBLIKOVANJE PLOČEVINE



INDUSTRIJSKE SPONKE



Podjetje NIKO danes:

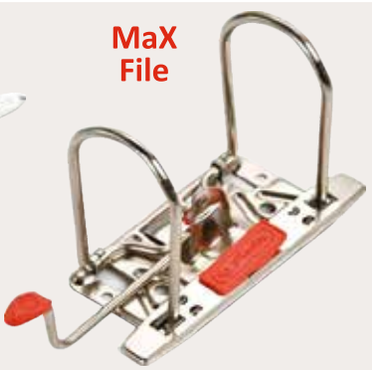
- štancanje kovinskih izdelkov,
- sestava na velikoserijskih montažnih linijah,
- lastna konstrukcija in orodjarna,
- 260 zaposlenih,
- 40 mio € letne realizacije,
- 92 % izvoza,
- hčerinski podjetji na Češkem in Madžarskem.

MEHANIZMI ZA REGISTRATORJE

Leitz 180°



MaX File



Prestige Niko



Esselte No. 1



www.niko.si

POKOJNINSKA DRUŽBA A, D.D.

Še dlje časa v delniških pokojninskih skladih

Pokojninska družba A omogoča zdaj še daljše obdobje varčevanja v delniških skladih s katerimi lahko investiramo posredno tudi v Apple, Pfeizer, in druge najbolj znane delniške družbe, istočasno pa izkoristimo davčno olajšavo in si znižamo dohodnino.



Široke možnosti investiranja

Od leta 2016 lahko v pokojninskih skladih tudi v Sloveniji vlagatelji izbirajo med različnimi pokojninskimi skladi. Pri Pokojninski družbi A lahko vsak izbira med delniškim skladom, ki ima v sestavi do 80% delniških naložb, ki so razpršene tako glede na panoge, kot države in zajemajo pretežno razvite trge in pokrivajo vse najpomembnejše dejavnosti iz vseh najpomembnejših gospodarskih regij.

Poleg Delniškega upravlja družba še Uravnoteženi pokojninski sklad s srednjo delniško izpostavljenostjo in do 35% delniških naložb, za bolj konservativne vlagatelje pa je na voljo Zajamčeni pokojninski sklad. Ta ima glavnino premoženja investiranega v obvezniške naložbe (85%), 10% v naložbene nepremičnine in 5% v delniške naložbe. Tako lahko tudi z investiranjem v pokojninski sklad posredno vlagamo v naložbene nepremičnine. Dodatna posebnost tega sklada je garancija glavnice in zajamčenega donosa, ki ga mora upravljalec zagotoviti vlagatelju po zakonu.

Dlje časa v delniških naložbah

Da bi omogočili vlagateljem čim večje naložbene možnosti so v Pokojninski družbi A v lanskem letu dvignili zgornje starostne meje za prestop med skladi (po zakonu mora biti za vsak sklad določena zgornja starost), in sicer se meje povišujejo v primeru Delniškega sklada na 50 let in za Uravnoteženi sklad na 60 let. Ob dopolnitvi zgornje starostne meje se vlagatelj prestavi v roku največ treh let v bolj konservativen sklad in tako sledi življenjskemu ciklu varčevanja, od bolj dinamičnih delniških naložb v zgodnjih letih varčevanja, do bolj konservativnih naložb v letih pred upokojitvijo.

Edina oblika investiranja z davčno olajšavo

Pokojninski skladi so edina oblika investiranja v Sloveniji s posebno davčno olajšavo s katerim lahko poskrbimo za svojo varno prihodnost z investiranjem prihrankov v razpršene delniške naložbe, nepremičnine in druge naložbe. Država namreč spodbuja individualno varčevanje v pokojninskih skladih v okviru Prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja z davčno olajšavo in vplačila tekom leta se nam upoštevajo pri znižanju dohodninske osnove. Tako dobimo del vplačil nazaj pri poračunu dohodnine oziroma se nam zniža doplačilo in posameznik v najvišjem dohodninskem razredu dobi nazaj kar 45% svojega vplačila in to brez tveganja, saj je olajšava zakonodajno določena. Posameznik lahko izvede vplačilo v poljubni višini mesečno oz. letno, vplačila do višine 5,84% bruto plače (v letu 2023 ne več kot skupaj 2.904 evrov) pa se bodo samodejno upoštevala pri znižanju dohodninske osnove. Posameznik lahko seveda vplača tudi večje zneske, saj sama višina vplačil ni omejena in tako lahko investiramo tudi večje zneske enkratno.

Spletna sklenitev in dodatne informacije na www.pd-a.si

Pokojninska družba A, d.d. | že 20 let

Ves svet kompostira, zakaj ne bi tudi vi?

Prihodnost je tukaj. Trend naraščanja obsega odpadne plastike prikazuje alarmantno stanje. Poziva nas k spremembi navad potrošnikov in večanju obsega produktov iz reciklirane ali bio osnovane plastike.

V poslovanje in udejanjanje načel krožnega je treba pritegniti ves svet, če želimo svoj planet ohraniti za bivanje. Samo v Evropi vsako leto ustvarimo okrog 30 milijonov ton plastičnih odpadkov, od tega jih recikliramo zgolj slabih 30 odstotkov. Pionir na tem področju je bila pred 45 leti Plastika Skaza. Danes po zaslugi njihove vizionarske podjetniške zamisli veljajo za začetnike trajnostnega poslovanja v Sloveniji.

S procesom celostne digitalne transformacije ciljajo v velenjskem družinskem podjetju z več kot 250 zaposlenimi na večjo učinkovitost visoko tehnološkega proizvodnega podjetja. Ocenjujejo, da lahko z učinkovito proizvodnjo in napredkom v vseh poslovnih procesih izboljšujejo poslovno sodelovanje z globalnimi multinacionalkami. V elektro in pohištveni industriji krepijo pozicijo razvojnega dobavitelja, saj s partnerji soustvarjajo trajnostne rešitve za končne izdelke iz reciklirane ali bio osnovane plastike. Osredotočeni na kakovost izdelkov ustvarjajo različne inovacije v plastični industriji in prispevajo k zmanjševanju odpadne plastike.

Naraščajoči trend odgovornih potrošnikov je spodbuden in kaže, da vse pogosteje izbirajo trajnostne in lokalno pridelane izdelke. Ker se krepi tudi samo oskrba, je Skaza z razvojem kompostnikov lastne blagovne znamke ponudila ljudem dvojno rešitev. Kompostnik Bokashi Organko Essential in posoda za zbiranje bioloških odpadkov Organko Daily sta narejena iz 85 odstotkov popotrošniške plastike. Z uporabo Skazinih kompostnikov že na milijone ljudi po vsem svetu iz lastnih bioloških odpadkov prideluje kakovosten kompost, tekočino za zalivanje rastlin in ekološko čistilo za cevi.

V Skazi poudarjajo, da so lahko uspešni pri širjenju trajnostnega poslovanja s plastiko zaradi odgovornih poslovnih partnerjev in potrošnikov, s katerimi delijo svoje poslanstvo.

Kaj ste vi danes naredili, da je ta svet lepši za nas in naše zanamce? Pridružite se svetovnemu gibanju in s svojim odgovornim ravnanjem z biološkimi odpadki naredite spremembo, ki prispeva k čistejšemu, lepšemu in bolj zdravemu okolju, v katerem živimo, in v katerem bodo živeli naši otroci.

Odgovorno

reciklirajte biološke

odpadke brez mušic

in smradu po gnitju

S kodo za popust **GZS15** izkoristite **15 % popust** v spletni trgovini Bokashi Organko.

bokashiorganko.com/trgovina

Ponudba traja od 21. 2. do 30. 4. 2023.



DIGITALIZACIJA JE POGOJ ZA ODLIČNOST

Digitalizacija podjetjem omogoča, da ostanejo agilna

Ko gre podjetju najbolje, mora intenzivno investirati v nove, inovativne tehnologije. Prednosti digitalizacije se kažejo predvsem v točnosti in natančnosti oziroma ponovljivosti poslovnih procesov, opažajo v podjetjih.

Darja Kocbek

Če digitalizacija ni zgolj površinska, temveč globinska, lahko podjetje izstreli na novo napredno orbito poslovanja, o pomenu digitalizacije za razvoj podjetij pravi **ustanovitelj in direktor podjetja Špica International Tone Stanovnik**. Pogosto gre za nov poslovni model, ki omogoči podjetju konkurenčno prednost, saj ga konkurenti, ki so zaspali na lovorikah, niso sposobni speljati.

Takrat, ko gre podjetju najbolje, mora namreč intenzivno investirati v mlade, inovativne tehnologije, ki jih usmeri v nove in morda periferne tržne segmente. »Tam se nove tehnike izostrijo in nato proaktivno podjetje s temi novimi rešitvami napreduje proti večjim kupcem in osrednjim, ključnim segmentom,« pojasnjuje Stanovnik. Seveda je to obdobje težavno, saj se znotraj podjetja nekateri bojujejo proti spremembam, naloga vodstva pa je, da stopi v bran tem novim iniciativam, dodaja.

Razloži, da je ključna sprememba, ki jo ob digitalizaciji upoštevajo v Špici, prehod od prodaje licenčne programske opreme, ki jo kupec instalira pri sebi, na prodajo naročnine na storitev, ki je na voljo v oblačni infrastrukturi. V zahtevnih nelikvidnih časih ta način razbremeni kupca, saj ne zahteva večje investicije v nakup, ker se obseg naročnine lahko prilagaja trenutnim kupčevim potrebam. Ni mu torej treba več skrbeti za strojno opremo v svojih sobah s strežniki. Še največja prednost pa je morda prav to, da se omenjene storitve prodajajo po konceptu »preizkusi, preden kupiš«. »Tudi v Špici nudimo 14-dnevno brezplačno testiranje s svetovalcem, ki uporabniku omogoči, da začuti vrednost, ki jo storitev nudi,« pravi sogovornik.

Tok poslovnih dokumentov skozi podjetje Špica je zdaj popolnoma elektronski, tudi z dobavitelji in kupci vse pogosteje poslujejo v elektronski obliki.

V Špici so krizo, ki jo je povzročila epidemija, obrnili v priložnost

V Špici so po njegovih besedah krizo, ki jo je povzročila epidemija covida-19, obrnili v priložnost, saj so razvoj z vsemi silami usmerili v produkte, orodja in procese, ki omogočajo, da lahko njihovo delo marsikje poteka na daljavo. Tudi kupci so se temu hitro prilagodili. Hkrati so se njihovi tipični dobavni roki (30-60) dni spremenili v 14-dnevni test. Temu sledi implementacija osnovnih nastavitev in zagon ter nato še dodatna optimizacija, ko se celoten sistem v miru stabilizira. »V ta namen smo oblikovali popolnoma novo mlajšo skupino strokovnjakov, ki smo jo poimenovali KSC Kontaktno Svetovalni Center,« razlaga Stanovnik. Ta skupina po njegovih besedah vihti nova orodja, kot so pogovor s kupcem v realnem času, (real time chat), plačilo s kartico in avtomatičen obračun, saj gre za veliko število majhnih zneskov in terjatev, ki jih ročno ni več mogoče obvladati.

Stanovnik pravi, da je tok poslovnih dokumentov skozi podjetje zdaj popolnoma elektronski. Tudi z dobavitelji in kupci vse pogosteje poslujejo v elektronski obliki. »Naročila naših partnerjev iz celega sveta prihajajo v Špico preko konfiguratorja, ki prepreči ogromno nepotrebne komunikacije in nesporazumov. Tudi delovni nalogi se vsi zavedejo in podpišejo v elektronski obliki, zato so v istem trenutku že v naši hiši, pripravljeni za obračun,« še poudari sogovornik.

Za LOTRIČ Meroslovje je digitalizacija sedanjost

Maja Brelih Lotrič, direktorica podjetja LOTRIČ Meroslovje, razloži, da je digitalizacija v času hitrih družbenih sprememb in tehnološkega napredka nujno potrebna. »Z njeno pomočjo podjetja ostajamo agilna, zasledujemo globalne trende ter se nanje hitro odzivamo. Digitalizacija ni

del prihodnosti, temveč je naša sedanjost. Podjetja, ki smo bila v tem pogledu boljše pripravljena, smo trenutno vsekakor v prednosti,« razlaga. V podjetju LOTRIČ Meroslovje so poslovne procese začeli digitalizirati leta 2011, z vpeljavo lastne programske opreme QTree (LiMS). Danes si brez te opreme poslovanja podjetja skorajda ne predstavljajo. »Prednosti digitalizacije se kažejo predvsem v točnosti in natančnosti oziroma ponovljivosti poslovnih procesov. Stroški so nižji, prihranimo tudi več časa, kar se kaže v zmožnosti večjega osredotočanja na svojo temeljno dejavnost,« pojasnjuje.

V skupini LOTRIČ Metrology po njenih besedah letno izdajo preko sto tisoč certifikatov na osnovi petih milijonov meritev, ki jih ovrednotijo s štirimi milijardami merilnih podatkov, zbranih in arhiviranih s pomočjo lastnega sistema EXACTUM. Senzorji za temperaturo, relativno vlago in tlak neprekinjeno merijo vrednosti omenjenih parametrov, program pa na osnovi algoritmov izmerjene meritve za izračun uporabi prave vrednosti in merilne negotovosti.

Avtomatsko se preračunavajo tudi podatki o vrednosti etalonov. Vsi izračuni potekajo za vsako meritev posebej, zaradi česar so rezultati bolj točni, merilna negotovost pa manjša, kar predstavlja eno ključnih konkurenčnih prednosti, razlaga Maja Brelih Lotrič. »S pomočjo ogromnega števila podatkov, ki se v naši bazi beležijo že desetletje, smo preko algoritmov sposobni napovedati optimalen rok naslednjega pregleda ter potrebo po servisnem posegu – omenjena podatka bosta v prihodnosti zabeležena tudi na certifikatu,« poudarja.

»Digitalizacija ni del prihodnosti, temveč je naša sedanjost. Podjetja, ki smo bila v tem pogledu boljše pripravljena, smo trenutno vsekakor v prednosti,« pravi direktorica podjetja LOTRIČ Meroslovje.

Čas od naročila do izdaje certifikata se je skrajšal na tretjino

V podjetju LOTRIČ Meroslovje, tako Brelih Lotrič, lasten informacijski sistem predstavlja eno njihovih ključnih konkurenčnih prednosti. Združuje celoten poslovni proces podjetja – od ponudbe, same izvedbe meroslovnega postopka, do kreiranja računa in seveda številne postopke vmes. »Mogoče to najlažje razložimo na način, da smo pred uvedbo QTree – tako imenujemo lasten informacijski sistem – od naročila do izdaje certifikata v povprečju potrebovali 30 dni. Danes potrebujemo manj kot deset dni, pri čemer merilni postopek z označevanjem merila, čiščenjem, naravnavanjem, pripravo oziroma kondicioniranjem, kalibracijo in izdajo certifikata traja do pet dni,« razloži. Z digitalizacijo so tako v desetih letih več kot razpolovili potreben čas za določen merilni postopek ter s tem pohitrili izdajo certifikata.

Sistem obenem tudi preprečuje napake. Procesni pristop, ki se je prelil v



program, pri vsakem koraku procesa zahteva podatke. »Torej, če vsi podatki niso pravilno opredeljeni, program ne dopusti nadaljevanja. Pri tem moramo poudariti, da je celotno osebje odigralo ključno vlogo.

V začetnem obdobju je bilo podanih več kot 200 predlogov izboljšav, omejitev, opozoril, vse z enim samim namenom – izboljšati se, olajšati si delo,« pojasnjuje direktorica. Danes lahko reče, da je QTree vsaj 20-krat večji, kot je bil na začetku, omogoča pa obvladovanje vseh glavnih procesov laboratorija skoraj brez papirja. »To je moč digitalizacije, če jo pravilno uporabimo,« poudari sogovornica.

Digitalizacija je po njenih besedah nepogrešljiva v praktično vseh poslovnih procesih znotraj podjetja. Več kot zgovorni so podatki, da so leta 2010 v okviru skupine LOTRIČ Metrology opravili 16.200 meroslovnih pregledov, leta 2020, torej 10 let kasneje, pa kar 97.612. Ob tem je število pregledov na zaposlenega leta 2010 znašalo 491, leta 2020 pa 875, kar predstavlja kar 78-odstotno rast.

»V lanskem letu smo v okviru skupine LOTRIČ Metrology opravili skoraj 120.000 meroslovnih pregledov, kar pomeni več kot 470 pregledov na dan. Od tega smo samo v podjetju LOTRIČ Meroslovje opravili 320 meroslovnih pregledov dnevno. Slednje brez procesa digitalizacije oziroma vpeljave sistema QTree vsekakor ne bi bilo mogoče,« je prepričana Maja Brelih Lotrič.

V SKB banki izvajajo enega največjih tehnoloških projektov vseh časov

V **SKB banki** verjamejo, da mora biti digitalizacija ena izmed temeljnih strateških usmeritev vseh prisotnih v bančnem sektorju. »Zato se trudimo nenehno slediti tehnološkim trendom in strankam omogočati hitro, enostavno in nemoteno uporabo banke – osebno ali na daljavo. Za nas to pomeni velik poudarek na projektih razvoja, digitalizacije in avtomatizacije,« pojasnjujejo.

V SKB banki so lani vzpostavili eno večjih optimizacij, ki je v omrežje prinesla bolj ažurne podatke za poslovanje s podjetji in izboljšave v delovnem procesu, saj omogoča posodabljanje seznama strank na dnevni osnovi.

Usposobljene bodoče sodelavce iz razvojnih področij s kadrovskimi štipendijami spodbujajo, da se jim pridružijo pri nadaljnjem razvoju bančništva in iskanju novih, naprednih tehnoloških rešitev. »V SKB banki trenutno poteka projekt Digital Channels - DC3, ki je eden naših največjih tehnoloških projektov vseh časov. S projektom DC3 želimo strankam ponuditi nove, sodobne, prilagodljive digitalne kanale za vse segmente.

Tako projekt DC3, kakor vsi ostali razvojni projekti v SKB banki, sledijo agilni metodologiji, saj menimo, da je to najučinkovitejši odgovor na hitro spreminjajoče se bančno in digitalno okolje,« so prepričani.

Po njihovem mnenju je s pomočjo digitalizacije mogoče implementirati rešitve, ki optimizirajo in poenostavijo postopke in procese, hkrati pa imajo tudi boljši okoljski in varnostni vpliv na samo poslovanje.

»V SKB banki imamo v zadnjem obdobju že kar nekaj primerov dobre prakse optimizacije poslovanja s pomočjo digitalizacije,« so zadovoljni. V letu 2022 so na primer vzpostavili eno večjih optimizacij, ki je v omrežje prinesla bolj ažurne podatke za poslovanje s podjetji in izboljšave v delovnem procesu, saj omogoča posodabljanje seznama strank na dnevni osnovi.

V zadnjem obdobju so s pomočjo digitalizacije uvedli digitalne izpise, varnostno preverjanje preko potisnega sporočila (3DS push) ter varnostne nastavitve kartic. Strankam so tudi ponudili mobilno plačevanje na POS terminalih, z mobilno aplikacijo Flik takojšna plačila.

»Interni razvoj robotov je poenostavil, avtomatiziral in zmanjšal naše operativno tveganje nekaterih notranjih procesov na področju zalednega poslovanja, vodenja kampanj in upravljanja s podatki. Na iznajdljiv način uporabljamo podatke tudi za namene digitalnega oglaševanja in vodenje potencialnih strank, s spletnimi prodajnimi tokovi za posojila, ki temeljijo na napovednem ciljanju in ciljnih sporočilih,« pojasnjujejo v SKB banki.

Pomemben vidik je po njihovih besedah pametna uporaba podatkov in združevanje strank v skupine, s ciljem prepoznavanja potreb strank in priložnosti za banko.

Razvijajo tudi lastne rešitve umetne inteligence za optimizacijo notranjih procesov pri analitiki in upravljanju neposrednih kampanj. ■



Foto: Depositphotos



Elektro Ljubljana

Največja mreža polnilnic.

www.gremonaelektriko.si

ELRAD, D.O.O.

Celovite rešitve Skupine Elrad prepoznavajo znana globalna podjetja

Skupina Elrad, katere glavna dejavnost so prodaja, razvoj ter proizvodnja elektronskih sklopov in regulacij, letos obeležuje 26 let poslovanja. Sedež skupine je v Gornji Radgoni, ožjo skupino Elrad pa sestavlja pet visokotehnoloških proizvodnih družb v Sloveniji, Srbiji, na Kitajskem, v Mehiki in na Filipinih.



Skupina Elrad strankam s pomočjo povezovanja s partnerskimi družbami – Elrad Wire System Slovenija, Elrad Wire System Serbia in Dafra (Žalec Slovenija) – ponuja celovite rešitve. Poleg elektronik tudi mehanske rešitve, kabelske sete ter kombinirane izdelke iz kovine in plastike. S partnerskimi družbami zaposluje približno 2300 sodelavcev, samo ožja skupina Elrad (brez Elrad Wire System in Dafre) za proizvodnjo elektronskih sklopov zaposluje približno 1700 zaposlenih. Zavedajo se, da so zaposleni temeljni gradniki njihove uspešne zgodbe, zato je njihovo zadovoljstvo ključno. V letu 2022 je skupina dosegla 220 milijonov evrov prihodkov od prodaje in tako zabeležila 18-% rast glede na leto prej.

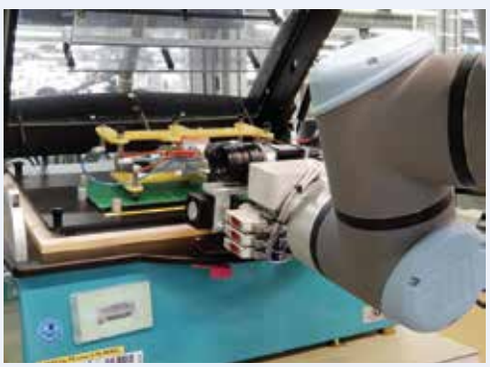
Njihove stranke so svetovna znana globalna podjetja

Skupina Elrad elektronike v segmentu električnih orodij dobavlja uglednim kupcem, kot so Stihl, Bosch PT, Husqvarna, Metabo, Gesipa, Fromm … Njihov drugi najpomembnejši segment so proizvajalci vrtnih orodij. Sem spadajo elektronike za robotske kosilnice (Husqvarna), elektronike za vrtna orodja in naprave kupcev (Stihl, Bosch PT). Proizvajajo tudi elektronike za male gospodinjske aparate (BSH), belo tehniko (Mielle, Liebherr, Gorenje), avtomobilsko industrije – elektronike za Audi (Forvia Hella) in Mercedes (Gruner), industrijske stroje (Bosch Rexroth, Emerson) in mnogo drugih dejavnosti. Konkurenčne prednosti Elrada so predvsem zagotavljanje celovitih kakovostnih rešitev, ki segajo od razvoja, industrializacije in proizvodnje (vključno z mehaniko) do hitrega lansiranja novo razvitih elektronik na trg oziroma odlični tako imenovani 'time to market', trgu ponujajo tudi lastno razvite izdelke (»off the shelf«) … V skupini Elrad imajo razvojni oddelek za lasten razvoj izdelkov, centra razvojnih dejavnosti za nove izdelke za celotno skupino sta locirana v Gornji Radgoni in Celju.

Družba Elrad Electronics z izjemno rastjo

Največja in vodilna družba v Skupini Elrad je družba Elrad Electronics, locirana v Gornji Radgoni, kjer je zaposlenih približno 550 njihovih zaposlenih. V letu 2022 so imeli 168 milijonov evrov prihodkov od prodaje, kar predstavlja 27-% rast glede na predhodno leto. Elrad Electronics je izrazito usmerjen proti tujim trgom. Najpomembnejša država izvoza blaga je Nemčija. Raven izvoza se je v letu 2022 nekoliko povečala v primerjavi s prehodnimi leti, saj je znašala 94 %, v predhodnih dveh letih pa okrog 90 % proizvedenega blaga. Imajo kratko, a bogato zgodovino dosežkov. Leta 2019 so prejeli nagrado Gospodarske zbornice Slovenije za izjemne podjetniške in gospodarske dosežke, v letu 2021 pa so bili razglašeni kot Pomursko podjetje desetletja. V letu 2023 družba nadaljuje uvajanje naprednih tehnologij (robotizacija, avtomatizacija) in sistemov (I4.0, I5.0) v proizvodnji ter premišljeni digitalizaciji (smart connectivity) v celotnem podjetju. V Gornji Radgoni gradijo dodatne proizvodne in skladiščne prostore ter prostore za strokovne službe v skupni površini 1.400 m^2. Dodatne prostorske kapacitete pa pridobiva tudi razvojni center v Celju.





inovativno • zanesljivo • globalno
ELRAD
Electronics d.o.o. Slovenija

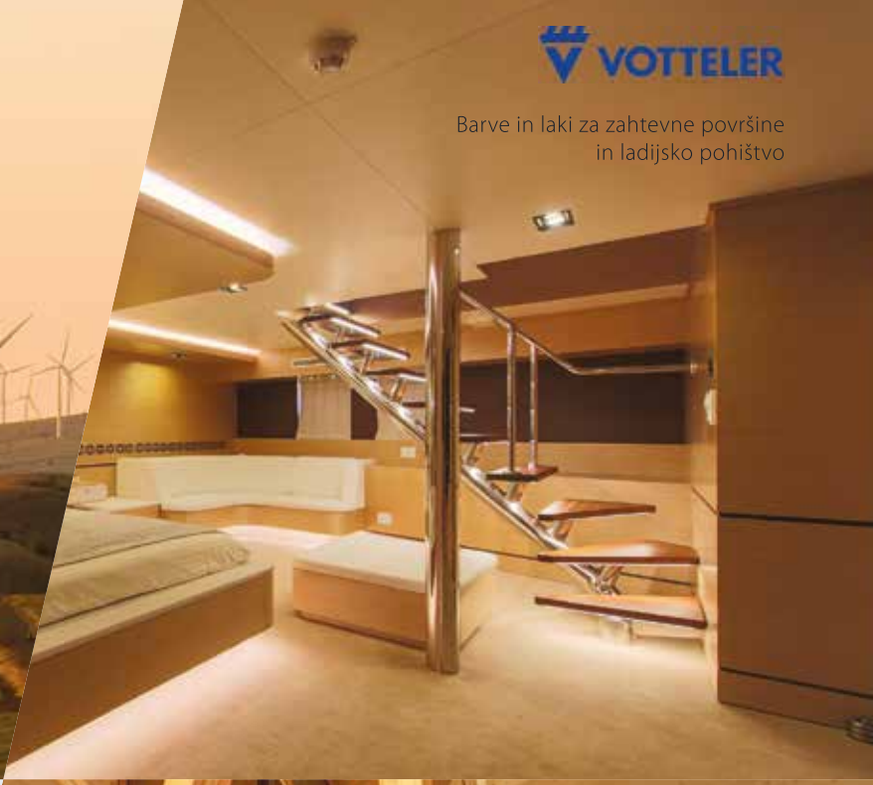
International
An AkzoNobel brand

Barve za kovino – konstrukcije, energetika, ladijski program (marine & yacht) in protipožarna zaščita



VOTTELER

Barve in laki za zahtevne površine in ladijsko pohištvo



ICRO

Barve in laki za notranje pohištvo



ADLER

Premazi za zunanje lesene površine



PREMAZI ZA LES IN KOVINO

V podjetju DO-RAL d.o.o. se ukvarjamo s svetovanjem in prodajo profesionalnih premaznih sistemov. Razpolagamo s prodajno razstavnim prostorom, regalnim skladiščem, z lastno mešalnico barv za les in kovino, stalno zalogo, fleksibilno dostavo in rešitvami po meri kupcev.

Vljudno vabljeni k nam v Škofjo Loko!

DO·RAL

podjetje za proizvodnjo, trgovino in storitve d.o.o.

PE Kidričeva cesta 94, 4220 Škofja Loka
040 343 601, 059 335 340
www.doral.si
www.barvajteznami.si

PARKELJ SERVIS, TRGOVINA IN STORITVE D. O. O.

Kakovosten, hiter in cenovno ugoden servis za viličarje vseh znamk

Poleg servisa v podjetju Parkelj ponujajo tudi viličarje Still in Konecranes, polnilnice Fronius, vlačilce Movexx ter rešitve za učinkovit in varen prevoz tovorov.

Točno 25 let, preden je Lojze Parkelj postal član SBC, je zapustil podjetje Indos in se podal na pot samostojnega podjetnika. Vodilo mu je bilo kakovosten, hiter in cenovno ugoden servis za viličarje vseh znamk. Čez leta je podjetje raslo, pridobivalo nove moči in znanja, s tem tudi menjalo lokacije iz domače delavnice preko prostorov nekdanjih tovarn Totra in Motvoz do današnje lokacije na Letališki cesti v Ljubljani.





Vzpon na krilih Indosa in Litostroja

V letu 2002 je bilo ustanovljeno podjetje Parkelj, d. o. o. Prvi večji vzpon je doživelo, ko so odkupili vse pravice za nadomestne dele takratnih podjetij v stečaju Indos in Litostroj. Zapuščina teh dveh slovenskih proizvajalcev viličarjev jim je omogočila nadaljnjo rast in razvoj.

Pridobitev novih uveljavljenih znamk

Zaradi boljše pokritosti Slovenije s servisnimi storitvami so leta 2004 odprli pisarno in delavnico v Mariboru, kasneje pa še razširili svoje storitve v BIH, kjer so odprli podjetje v Sarajevu s podružnico v Banja Luki. Servisnim storitvam je Lojze kmalu dodal tudi prodajo in obnovo rabljenih in novih viličarjev znamke Cesab. V nadaljnjih letih je bilo produktivno tudi sodelovanje z Lindejem, pri čemer so postali tudi zastopniki za različne znamke, kot so gume Marangoni in Comfort, vilice Vetter in viličarjev znamke Linde za trg BIH.

Leta 2017 so postali uradni zastopnik za viličarje proizvajalca Still za slovenski in BIH trg. Prodaja viličarjev najvišjega kakovostnega razreda jim je omogočila hitro in močno rast, večjo prepoznavnost na trgu ter nove priložnosti in znanja. S tem rastejo tudi potrebe njihovih partnerjev, zato v želji, da rešijo čim več težav svojih strank, širijo svojo ponudbo in znanja. Med drugim so zastopniki za viličarje švedskega proizvajalca Konecranes z nosilnostjo do 65 ton, vlečne voziček nizozemskega proizvajalca Movexx, v zadnjem letu pa so postali zastopnik tudi za elektronske polnilce Fronius.

Servis še vedno številka ena

Kakovosten in hiter servis je prioriteta Parklja čez njegovo celotno zgodovino in bo tudi v prihodnje. V podjetju zaposlujejo 25 različno specializiranih serviserjev (multibrand) z delavnicama v Ljubljani in Mariboru. Popravljajo vse vrste znamk viličarjev s poudarkom na viličarjih Still.

Usmeritev v električne viličarje in stroje

Po 25 letih je njihovo vodilo še vedno enako: kakovosten, hiter in cenovno







ugoden servis za viličarje vseh znamk. Med leti so se usmerili predvsem v električne viličarje in druge električne stroje, specializirali so se za znamko Still, a so ohranili tudi bogato znanje in izkušnje dolgoletnega servisiranja ostalih znamk viličarjev ter dizelskih in plinskih strojev.

Nekoč je bil nakup viličarja večinoma le vprašanje teže tovora in višine dviga, zdaj pa imajo njihovi partnerji veliko raznovrstnih izzivov, za katere nudijo različne rešitve. Ne prodajajo namreč samo viličarja, njihovo vodilo je, da skupaj najdejo optimalno rešitev, povezano z učinkovitostjo in hitrostjo logističnih aplikacij in procesov naročnikov, njihovo avtomatizacijo, varnostjo dela in njihovih zaposlenih ali pa zmanjšanja stroškov. »Od samostojnih začetkov v domači delavnici pa do zdaj, ko podjetje zaposluje 49 sodelavcev v Sloveniji in še 21 v BIH, vemo, kaj naše partnerje največ stane in kaj jim povzroči največ težav; to pa je enako kot pred 25 leti, in sicer pokvarjen viličar sredi delovnega dne brez servisne podpore,« poudarjajo v Parklju.

Viličarji Still

Ponujajo večkrat nagrajene viličarje najvišjega kakovostnega razreda Still. Nemški proizvajalec Still ponuja širok nabor raznovrstnih strojev. Čez svojo zgodovino so bili vedno gonilna sila na področju električnih in hibridnih viličarjev in celo viličarjev na gorilne celice, ponašajo se s kakovostjo, varnostjo, optimizacijo delovnega prostora voznika.

Polnilnice Fronius

Pravilno zasnovana polnilnica za viličarje je varnostni in cenovni izziv mnogih podjetij kot tudi pravilna skrb za baterije električnih viličarjev. V ta namen so v Parklju postali zastopnik za pametne polnilce Fronius; za njihove stranke skrbijo za baterijo med njenim polnjenem. Lahko jim svetujejo pri izgradnji polnilnice ali/in jo opremijo z najpametnejšimi polnilci na trgu.

Varnostni sistemi

Varno delovno okolje postaja prioriteta mnogih podjetij po svetu, česar se zavedajo tudi v Parklju, tako da lahko strankam ponudijo široko paleto različnih varnostnih sistemov, ki jih lahko prilagodijo njihovim potrebam: od preprečevanja trkov, varne signalizacije, nadzorov baterij, viličarjev in voznikov do kompleksnejših prilagojenih rešitev.

Konecranes in Movexx

Če stranke potrebujejo viličarje večje nosilnosti od osmih ton, imajo zanje na voljo viličarje do 65 ton nosilnosti in kontejnerske manipulatorje švedskega proizvajalca Konecranes. Če morajo premikati manjše tovore, pa jim ponujajo li-ionske vlačilce nizozemskega proizvajalca Movexx.

Nadzor baterij in voznikov

V povezavi z viličarji lahko nastane veliko stroškov, predvsem z baterijami, zato v Parklju ponujajo široko paleto različnih nadzornih sistemov za nadzor baterij viličarjev in voznikov.

Naprave za zahtevne in unikatne tovore

Če so vaši tovori zahtevnejši ali bolj unikatni, vam lahko v Parklju ponudijo široko paleto naprav (nastavki namesto vilic) različnih kakovostnih dobaviteljev.





Foto: Barbara Reya

Ob 50. podelitvi Nagrad GZS so prejemniki nagrad in gostje napolnili Gallusovo dvorano Cankarjevega doma.

GZS SPODBUJA ODLIČNOST

Nagrajevanje in promocija dosežkov spodbuja odličnost

Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) z namenom spodbujanja dobrih rezultatov in odličnosti v gospodarstvu podeljuje številne nagrade in priznanja. Najbolj prepoznavna med njimi je Nagrada GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke.

Jerneja Srebot, Ester Fidel, GZS

Prva nagrada GZS je bila podeljena leta 1969 ob obletnici smrti **Borisa Kraigherja**, ustanovljena pa je bila leto pred tem z namenom prepoznavanja izjemnih dosežkov trajnejšega pomena v organizaciji in vodenju gospodarskih organizacij. Letošnja podelitev bo že petinpetdeseta po vrsti, nagrada pa zavoljo dolge tradicije velja kot najstarejše tovrstno priznanje v Sloveniji. Vštevši letošnje nagrajence je nagrado GZS doslej prejelo 360 gospodarstvenikov in 30 gospodarstvenic.

Prejemniki so tisti gospodarstveniki, ki ustvarjajo trajne presežke in se ponašajo z večletnimi odličnimi rezultati tako na domačem kot na tujih trgih. S premišljenimi poslovnimi potezami dokazujejo, da je moč doseči odlične rezultate tudi v najzahtevnejših pogojih poslovanja, obenem pa ohranjajo zadovoljstvo vseh deležnikov – od kupcev in lastnikov, do zaposlenih in nenazadnje okolja. Prejemniki nagrade tvorijo družbo najvidnejših gospodarstvenikov, ki opazno in pomembno vplivajo na oblikovanje okolja, v katerem delujejo.

Posebna pozornost je namenjena inovativnosti podjetij

Posebna spodbuda podjetjem je gotovo priznanje za inovacije. Zgodba tega odličja

se je začela leta 1997 v Območni zbornici Zasavje, ki se je odločila podpreti izstopajoče posameznike v inovativnih podjetjih. Sprva se je ta izbor razširil še na druge območne zbornice, nato pa so priznanja leta 2002 dobila tudi nacionalno veljavo. Dogodek pod imenom Dan inovativnosti od takrat predstavlja izbor najboljših inovacij na državni ravni. Nacionalno priznanje GZS za najboljše inovacije predstavlja najvišje priznanje inovativnim dosežkom slovenskih podjetij in s tem promocijo inovativnosti v Sloveniji, priznanja pa so prepoznana tako v Sloveniji kot v tujini.

Priznanje za inovativnost podjetja prepoznavajo kot zelo pomembno, njegov prejem pa je v veliki meri potrditev, da imajo kakovosten kader.

Predlagane inovacije so na regionalni ravni ocenjene na podlagi več kriterijev – od samega problema, ki ga inovacija rešuje, do njegovega vpliva na trg ter finančnih in trajnostnih učinkov. Izmed nagrajenih regionalnih inovacij so najmanj tri predlagane za nacionalno raven, nacionalna komisija pa iz njih tvori izbor najboljših inovacij iz vsej trinajstih regij.

Lanski Dan inovativnosti, ki se je zgodil 20. septembra, je obeležil okroglih dvajset let podeljevanja na državni ravni, medtem ko regionalne podelitve štejejo že 26 let. V tem času je priznanja prejelo 11.200 inovatorjev oziroma inovatork, 3.240 priznanj je bilo dodeljenih samim inovacijam, na državni ravni pa je bilo podeljenih 162 zlatih priznanj. V 20-letni zgodovini je največkrat prejela zlato nacionalno priznanje GZS za najboljše inovacije družba **Krka d.d.**

V avli in na ploščadi kongresnega centra Brdo pri Kranju je bila na ogled razstava zlatih inovacij, kjer so lahko obiskovalci videli ne le zlate inovacije manjših dimenzij, kot je trajnostna steklenica, temveč tudi električni vodni skuter in letalo. Predstavitev zlatih inovatorjev se je nato selila na ploščad in v avlo GZS.

Pomembna je promocija v gospodarstvu in javnosti

Razne aktivnosti za spodbujanje napredka članov se odvijajo tudi v posamičnih panožnih zbornicah oziroma združenjih. Zbornica elektronske in elektroindustrije (ZEE) tako vsako leto organizira dan slovenske elektroindustrije, ki je namenjen promociji slovenske elektroindustrije tako v gospodarstvu kot v širši javnosti.

»Lansko leto smo ob tem dogodku organizirali razstavo pod naslovom Inovativna SI, elektroindustrija in povabili k sodelovanju vse člane ZEE, ki so bili prejemniki regijskih priznanj za inovativnost,« pravi **direktorica ZEE Andreja Hlišč**. Izdelke so razstavili v stavbi GZS in na ta način svojo stroko in podjetja predstavili tudi širše ter tvorili povezave s preostalim gospodarstvom.

Člane podpirajo s promocijo njihovih dosežkov skozi različne kanale ter s spodbujanjem k udeležbi pri raznih dogodkih. Ker elektro panoga spada med zelo inovativne, velja to predvsem za sodelovanje pri priznanjih za inovacije v okviru posameznih regijskih zbornic.

Priznanje je predvsem potrditev za zaposlene

Tudi na Koroški gospodarski zbornici je eden ključnih dogodkov ravno podeljevanje priznanj za inovacije, ki se tam izvaja dvajseto leto zapovrstjo. **Direktorica Koroške gospodarske zbornice (KGZ) Katja Pokeržnik** ob tem izpostavlja: »Inovacije si želimo na primeren način tudi nadgraditi. Zato je pri nas posebnost, da podelitve vsako leto organiziramo na zelo inovativen način in bolj lokalno.«

Podelitve tako potekajo v podjetjih, ki so povečini proizvodne narave – v zadnjih dveh letih sta bili to podjetji **Ekstera** in **SIJ Ravne Systems**. »Zelo smo veseli, da podjetja prepoznajo ta dogodek kot tako pomemben, da so pripravljena izprazniti hale, postaviti odre in urediti prostor za podelitve,« pove sogovornica.

Inovativnost vključujejo tudi pri snovanju programa prireditev, pri katerem skušajo povezati regijo tudi v kulturnem



V lanskem septembru so se na velikem odru Kongresnega centra na Brdu pri Kranju zbrali vsi nagrajeni inovatorji.

Foto: Tadej Kreft



Foto: Tadej Kreft

GZS - Podjetniško-trgovska zbornica bo tudi to pomlad podelila priznanje Pomladni veter, na fotografiji utrinek z lanske podelitve.

smislu, ne le v gospodarskem. Priznanje za inovativnost podjetja prepoznavajo kot zelo pomembno, njegov prejem pa je v veliki meri potrditev, da imajo predvsem kakovosten kader. »S strani vodstva vidimo, da si podjetja želijo nameniti to priznanje predvsem svojim zaposlenim. Vsekakor pa je tudi navzven to zelo dober glas za podjetje, ne le z vidika kupcev ali potencialnih partnerjev, ampak na ta način privabijo tudi bolj kakovosten kader,« pojasnjuje direktorica zbornice.

Priznanje za inovativnost podjetja prepoznavajo kot zelo pomembno tudi zato, ker potrjuje kakovost njihovega kadra.

Prikazati želijo pozitivno plat gospodarstva

Poleg priznanja za inovacije KGZ sodeluje tudi v projektu podravsko pomurske Gazele, ki s podelitvijo nagrad že dve leti zapored gostuje na Koroškem. V letu 2021 je priznanje Gazela podravsko-pomurske regije prejelo prav koroško podjetje **MG Rohr**. Poleg tega se v regiji trudijo, da bi ponovno vzpostavili tudi nagrado Koroško podjetje leta, ki je zadnjih nekaj let sicer mirovala.

Zgledovati se želijo po praksi, ki jo imajo v Štajerski gospodarski zbornici in v sodelovanju z medijskim partnerjem organizirati podelitev nagrade za podjetje, ki se je v preteklem letu izkazalo za uspešno na več področjih. »Pri tem ne gre samo za inovativnost, finančni rezultat ali rast, ampak za skupek vsega naštetega. Želimo si ustvariti odmeven dogodek, ki bo prikazal pozitivno zgodbo gospodarstva,« pojasnjuje direktorica zbornice.

Koroška je sicer po njenih izkušnjah zelo tradicionalna regija, zaradi česar se včasih podjetja ustrašijo medijskega vpliva. V zbornici si zato vzamejo za dodaten izziv in nalogo, da te zgodbe predstavijo na primeren način. »Slovenci smo radi malce nevoščljivi, a mislim, da imamo na Koroškem res podjetja, ki znajo zelo dobro sodelovati in drug drugemu privoščijo uspehe,« meni sogovornica. Ponosni so tudi na rezultate podelitev državnih nagrad GZS, ki so glede na majhnost koroške regije zelo zadovoljivi.

Za odličnost ravnanja s kadri

Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine od leta od leta 2008 objavlja razpis za podelitev priznanj »Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri na Dolenjskem in v Beli krajini«. »V zbornici in v gospodarstvu regije se zavedamo, da smo zaposleni ključni pri razvoju in uspehu vsake dejavnosti, podjetja ter blaginje naše regije. S priznanjem predstavimo najboljše prakse ravnanja z zaposlenimi v naši regiji najširši javnosti in ob tem krepimo in spodbujamo nastajanje novih,« pojasni **direktor Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine Tomaž Kordiš**. Priznanje po tradiciji podeljujejo v oktobru na Letnem dnevu Sekcije za ravnanje s človeškimi viri. Kordiš opozarja na pozitivne učinke priznanja: »Še posebej smo na zbornici ponosni, da na tem slavnostnem dogodku omogočimo prejemnikom priznanja predstavitev njihovih domačih vzornih praks in s tem širjenje le-teh. Posledično pa s spodbujanjem dobrih praks dodajamo kamenček v mozaik dviga konkurenčnosti gospodarstva Dolenjske in Bele krajine,« pravi Kordiš.



Foto: Tadej Kreft

Združenje za informatiko in telekomunikacije je lani v sodelovanju z IKT Horizontalno mrežo prvič podelilo nagrado GoDigital!.

V tradiciji je moč, v razvoju pa prihodnost

Posebna priznanja podeljujejo tudi nekatera panožna združenja znotraj GZS. Na GZS - Zbornici kmetijskih in živilskih podjetij (ZKŽP) vsako leto izvedejo ocenjevanje kruha, pekovskega peciva, finega pekovskega peciva, keksov, testenin in svežih slaščic v hladni verigi pekarskih podjetij, ki s svojimi izdelki dnevno oskrbujejo slovenske trgovske police in javne zavode. Podjetja na ocenjevanje prijavijo tiste izdelke, za katere so prepričana, da so vredni zlatega odličja. Letos so v februarju izvedli že 23. senzorično ocenjevanje izdelkov, razširili pa so ga še na izdelke iz testa in sendviče. »Podjetja so ponovno dokazala, da je v tradiciji moč, v razvoju pa prihodnost. Ko znaš združiti oboje, je odlična kakovost izdelkov neizogibna,« je poudarila **dr. Tatjana Zagorc, direktorica ZKŽP**.

ZKŽP je poleg tega kot koordinator SRIP HRANE uvedla tudi senzorično ocenjevanje piva, pri katerem članstvo v ZKŽP ni pogoj za prijavo na razpis. Vsi izdelki, ki prejmejo zlato priznanje, so upravičeni do uporabe znaka »Pivo odlične kakovosti«.

ZKŽP v okviru tekmovanja Ecotrophelia k inovativnosti spodbuja tudi mlade. Gre za študentsko tekmovanje s področja inovacij v agroživilstvu, na katerem ekipe študentov v okviru tekmovanja razvijejo nov, inovativen živilski izdelek. Tekmovanje v prvi fazi poteka na nacionalni ravni, zmagovalna ekipa pa se udeleži tekmovanja na evropski ravni. Slovenija je del tekmovanja že od začetka, od leta 2008.

Z nagrado spodbujajo dobre prakse

Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti (ZPSD) na GZS z nagrado Feniks nagrajuje kakovost, inovativnost, uspešnost in učinkovitost svetovalnih projektov v gospodarstvu. Že od leta 2004 jo podeljuje svojim članicam in ostalim gospodarskim družbam ali samostojnim podjetnikom. Z nagrado spodbuja dobre prakse in kakovost ter odkriva in promovira kakovostne in k rezultatom naročnikov usmerjene projekte. »Svetovalni projekti so na eni strani pomemben del zgodbe poslovne preobrazbe podjetja, na drugi pa pomenijo razumevanje, da sodelovanje naročnika in svetovalca pomeni izkoriščanje priložnosti združevanja različnih znanj, pogledov in izkušenj v novo vrednost za naročnika, ki tipično bistveno presega naložbo,« poudarja **Nenad Šutanovac, direktor ZPSD**.



Zlata priznanja za izdelke odlične kakovosti s področja pekarstva, slaščičarstva in testeninarstva je letos prejelo 17 podjetij.

Foto: Tadej Kreft

Panožne zbornice z nagradami spodbujajo in nagrajujejo odličnost.

Odličnost v poslovanju

Pomladni veter je priznanje, ki ga Podjetniško-trgovska zbornica (PTZ) podeljuje tistim, ki so po mnenju članov GZS ali združenj, sekcij in zbornic znotraj GZS, največ prispevali k spodbujanju podjetništva in zdravega podjetniškega okolja v Sloveniji. Prejmejo ga lahko posamezniki, podjetniki in podjetja ter druge osebe javnega in zasebnega prava - zbornice, združenja, podjetniški inkubatorji, tehnološki parki, grozdi, javne agencije, lokalne skupnosti ...

Nagrajenci so spodbuda tudi za ostala podjetja

Na Zbornici komunalnega gospodarstva (ZKG) tako na letni ravni podeljujejo priznanja in nagrado za posebne podjetniške dosežke na področju komunalne dejavnosti. Podelitve vsako leto izvedejo na tradicionalnem srečanju delavcev komunalnega gospodarstva Slovenije – Komunaliadi, ki gosti okrog 3500 udeležencev. »Priznanja podeljujemo tudi za jubilejne obletnice obstoja podjetja, medtem ko gre nagrada izključno za posebne dosežke. Podeli se samo ena na leto, izjemoma smo le v lanskem letu podelili dve, še na račun odpadlih podelitev zaradi korone,« pojasnjuje **direktor ZKG Sebastijan Zupanc**.

Pri izbiri nagrajencev se opirajo na razpis, ki ga objavijo vsako leto. Na njem zbirajo predloge, ki jih lahko podajo tudi nečlani – ZKG namreč tesno sodeluje tudi z Zvezo mestnih občin, Zvezo občin Slovenije in Skupnostjo občin Slovenije. Pogosto se zgodi, da prav občine oziroma združenja prepoznajo posamezno komunalno podjetje kot izjemno prodorno. Predlog po oceni strokovne komisije pregleda še upravni odbor, ki nazadnje odloča o tem, komu se podeli nagrada. »Praviloma so to podjetja, ki izstopajo iz povprečja in so na določenem področju močna – ali so zelo razvojno naravnana, dobro optimizirana, ali pa uvajajo nove tehnologije in nova znanja,« pojasnjuje Zupanc.

Prejemniki nagrado oziroma priznanje jemljejo kot spodbudo, da delajo pravilno in da je njihova strokovna sfera to prepoznala. Na eni strani je to torej potrditev



Foto: Jadej Kret

Nagrada Feniks, ki jo podeljuje GZS - Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti, izpostavlja kakovost, inovativnost, uspešnost in učinkovitost svetovalnih projektov v gospodarstvu.

za nagrajence, hkrati pa tudi vodilo in usmeritev za ostala podjetja. Podeljevanje nagrad in priznanj tako poleg ugleda za prejemnika poskrbi tudi za dodatno komunikacijo med podjetji in širitev dobrih praks ter predstavlja nekakšen sprožilec za stalnico izboljšav znotraj panoge.

Nagrade so spodbuda in zaveza podjetij, da so še boljša.

Dialog med podjetji poganja razvoj panoge

Podjetja v komunalni dejavnosti si med seboj niso konkurenčna, saj je vsako tako rekoč monopolist v svojem lokalnem okolju. Direktor ZKG to vidi kot veliko prednost, saj se vodstva podjetij lahko izjemno odprto pogovarjajo o dobrih rešitvah, po drugi strani pa se na ta račun ne morejo z nikomer primerjati. V ta namen v zbornici s pomočjo primerjalne analize oz. benchmarkinga ustvarjajo virtualno konkurenčno okolje, kjer so močne in šibke točke posameznih podjetij lažje razvidne. »Benchmarking spodbudi vodstva podjetij, da med seboj komunicirajo in preučujejo, kako ima lahko nekdo s primerljivim območjem izvajanja dejavnosti na določenem področju nižje stroške,« pojasnjuje direktor.

Spremembe se dogajajo korak za korakom, a so v daljšem časovnem obdobju še kako opazne, razlika med najvišjimi in najnižjimi stroški pa se med podjetji z leti zmanjšuje. Sogovornik to pripisuje predvsem učinkoviti komunikaciji med podjetji kot posledici primerjalne analize, kar si v zbornici štejejo v velik uspeh. »Pred petindvajsetimi leti je bil komunalni delavec v očeh širše sfere nekdo z lopato, samokolnico in metlo. Danes pa komunalna dejavnost že postaja visokotehnološka panoga, ki zahteva srednješolsko ali celo višjo izobrazbo, kar je na eni strani posledica splošnega razvoja tehnologije, na drugi srani pa je ključna tudi pripravljenost za novitete v tej sferi,« pojasnjuje sogovornik. Priznanja in nagrade pri tem vidi kot zanesljivo spodbudo vsem, ki jih niso dobili, da se ozirajo po tistih boljših in zlagoma zmanjšujejo razliko.

Nagrade za odličnost na področju digitalizacije

Združenje za informatiko in telekomunikacije (ZIT) z več nagradami spodbuja odličnost na področju digitalizacije. Lani je v sodelovanju z IKT Horizontalno mrežo prvič podelilon nagrado GoDigital!, ki spodbuja kakovost, izvirnost, inovativnost in učinkovitost ter tehnično dovršenost digitalnih projektov. Nagrada promovira najboljše digitalne projekte v Sloveniji, pospešuje prenos izkušenj med uporabniki in spodbuja zavedanje o koristih digitalnih projektov. Namen je tudi pokazati, da se v lokalnem okolju izvajajo kakovostni, sodobni in mednarodno konkurenčni projekti. »S tem spodbujamo kakovost in promoviramo lokalno IKT-industrijo, ki si zasluži zaupanje in večjo vidnost,« **pravi Nenad Šutanovac, direktor ZIT.**

ZIT skupaj z Register.si nagrajuje tudi najboljše spletne projekte podjetij, ustanov, uradov in posameznikov. Nagrada Netko spodbuja odličnosti uporabe spleta kot komunikacijsko-poslovnega orodja in dvig kakovosti ter inovativnosti spletnih rešitev. Netko je odličje današnjim digitalcem, ki delajo, živijo in ustvarjajo »online«.

GZS-Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev odličnost knjižne produkcije tudi nagrajuje. Najbolj žlahtna je Schwentnerjeva nagrada.

Največji kulturni dogodek leta že 50 let krepi ugled GZS

Med najbolj prepoznavne blagovne znamke GZS nedvomno sodi Slovenski knjižni sejem. Ta praznik kulture že 50 let organizira GZS-Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev, ki odličnost knjižne produkcije tudi nagrajuje. »Najbolj žlahtna je Schwentnerjeva nagrada – nagrada za življenjsko delo na področju založništva in knjigotrštva. Nagrajenec jo prejme za pomemben prispevek k razvoju založništva in knjigotrštva, za odličnost in preseganje povprečnosti, za dosežene poslovne uspehe, za inovativnost in kreativnost, za pedagoški prispevek in predajanje znanja ter dosledno upoštevanje visokih moralnih in etičnih standardov,« pojasni **Vladimir Kukavica, direktor GZS-Zbornice knjižnih založnikov in knjigotržcev**. Zbornica podeljuje tudi Veliko nagrado Slovenskega knjižnega sejma – Knjiga leta, nagrado Najlepša slovenska knjiga za izjemno raven oblikovanja slovenske knjige, v sodelovanju z Združenjem Manager pa še Nagrado za najboljšo poslovno knjigo leta. Z Nagrado Kristine Brenkove za izvirno slovensko slikanico, ki jo vsako leto podeli 22. oktobra, na rojstni dan legendarne urednice, zbornica spodbuja tudi izvirno in kakovostno knjižno produkcijo za otroke. ■

Krediti za financiranje naložb v razvoj, raziskave in inovacije



Krediti 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.

skladskladov.si
01 2007 514

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI STRUKTURNI IN INVESTICIJSKI SKLADI
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Skladi skladov
SID banke

SONCE ENERGIJA

Visoki stroški elektrike so lahko stvar preteklosti

Podražitev elektrike, ki smo ji priča v zadnjem letu dni, občutimo vsi. A po žepu je najbolj udarila ravno podjetja, ki ste se tako znašla pred izzivom, kako postati energetsko kar se da neodvisna od gibanja cen elektrike na trgu. Na vašo srečo obstaja za to več rešitev.

Popolno neodvisnost od cen elektrike in drastično znižanje stroška električne energije si lahko podjetja zagotovite z lastno sončno elektrarno. Glede ne trenutne cene, se vam bo investicija povrnila že v 5-ih letih, medtem ko vam bo elektrarna služila vsaj 30 let, kolikor je njena minimalna življenjska doba. Dodatno lahko investicija v obnovljivi vir energije podjetju izboljša ugled blagovne znamke ter samo konkurenčno prednost.

Pri SONCE energija vam uredijo vse potrebno za postavitev elektrarne, tudi pripravo dokumentacije za različne subvencije, pri čemer so bili do sedaj 100-odstotno uspešni.

SONCE energija je ekskluzivni partner SunContract tržnice, ki svojim strankam brezplačno omogoča, da z vso elektriko, ki jo proizvedejo, same razpolagajo. Preko individualnih dogovorov lahko tako podjetja viške proizvedene elektrike prenesete v uporabo tudi na morebitne dislocirane enote ali drugim izbranim odjemalcem.

Do lastne sončne elektrarne pa lahko pridete tudi če trenutno nimate sredstev za postavitev, imate pa zanjo primerno streho. V zameno za oddajo strehe v najem si lahko še vedno zagotovite stabilno in predvidljivo ceno elektrike in se tako zaščitite pred povišanjem cen elektrike ter hkrati prihranite pri stroških. Elektrarna pa bo po določenih letih, samo s plačevanjem elektrike, prešla v vašo last.



Podjetje Yaskawa je na poslopju v Kočevju postavila sončno elektrarno moči 700 kW, s katero si zagotavlja do 60 % čiste energije za proizvodnjo tako v Kočevju kot v Ribnici. Elektriko iz Kočevja s pomočjo individualnih dogovorov na SunContract platformi enostavno prenašajo v uporabo na dislocirano enoto.



Podjetje Kograd Igem z elektrarno moči 475 kW, 66% proizvedene elektrike uporabi takoj in tako dodatno prihranili še na stroških omrežnine. Ostalih 34 % proizvedene energije proda preko SunContract tržnice, kjer z neposrednimi P2P dogovori z drugimi odjemalci dodatno poveča donos proizvedene elektrike.

SONCE energija je eden vodilnih podjetij sončnih elektrarn z najdaljšo tradicijo in celovito ponudbo za fotovoltaiko: samooskrba za gospodinjstva, poslovne stranke, industrijo ter samooskrbne vasi in mesta. Podjetje sestavlja izkušena in perspektivna ekipa strokovnjakov z več kot 20-letnimi izkušnjami s področja energetike. So tudi ekskluzivni partner energetske tržnice SunContract, ki omogoča neposredno trgovanje z elektriko med proizvajalci in končnimi porabniki. Za celovito energetsko preobrazbo pa njihove energetske rešitve vključujejo še vgradnjo toplotnih črpalk, električnih polnilnic in hranilnikov energije.

Več informacij na www.sonce.com in prodaja@sonce.com.

SONCE | Partner of SUNCONTRACT



ODGOVOR NA IZZIVE ENERGETSKE SAMOOSKRBE SLOVENIJE.

gen-energija.si

GEN SKUPINA

KEMIS, D. O. O.

Krepijo svoje poslovanje in okoljsko naravnanost

Mag. Krunoslav Pavić je na mestu direktorja Kemisa nekaj več kot pol leta. »Po pol leta vodenja družbe lahko trdim, da je podjetje zelo dobro organizirano in strukturirano, še posebej, kar zadeva požarno varnost, odgovorni odnos do okolja ter varnost in zdravje pri delu zaposlenih,« pravi. Povprašali smo ga tudi po njegovi viziji razvoja Kemisa.



»V prihodnje želimo predvsem okrepiti vlogo pri trajnostnem ravnanju z nevarnimi in nenevarnimi odpadki,« pravi mag. Krunoslav Pavić, direktor Kemisa.

V kolikšni meri vam uspeva udejanjati cilje, ki ste si jih zadali ob nastopu mandata?

Na začetku mandata je bil moj cilj, da uresničimo organizacijsko povezovanje in predvsem vzpostavljanje skupne organizacijske strukture Kemisa Slovenija in Kemisa Hrvaška. To nam je tudi uspelo. Vzpostavljena je skupna uprava, ki je zadolžena za vodenje obeh podjetij. Združili smo tudi nekatere druge funkcije zaposlenih v obeh podjetij, ki so se prej podvajale. To nam omogoča, da utrjujemo sinergijske učinke povezovanja, ki se kažejo v učinkovitejši organiziranosti in interakciji med zaposlenimi glede stalnega prenosa znanja, idej ter dobrih praks obeh podjetij ter v ustvarjanju pozitivne organizacijske klime za povečevanje motiviranosti in zadovoljstva zaposlenih. Enotno nastopamo na trgu v dogovorih s končnimi odstranjevalci odpadkov, kar vodi v zmanjševanje stroškov in ustvarjanje boljših rezultatov.

Katere storitve ponujate danes in katere boste v prihodnje?

Kemis danes izvaja predvsem storitve na področju zbiranja nevarnih in nenevarnih odpadkov iz industrije, obrti in gospodinjstev. Zanje zagotavljamo trajno odstranitev pri končnih odstranjevalcih, kot so sežigalnice v tujini. Izvajamo tudi industrijska čiščenja s sodobno mobilno napravo in strokovne storitve na področju svetovanja pri ravnanju z odpadki. V prihodnje želimo predvsem okrepiti vlogo pri trajnostnem ravnanju z nevarnimi in nenevarnimi odpadki. Želimo ustvarjati rešitve za zeleno transformacijo. V času, ko vzpostavitev krožnega gospodarstva postaja edini pravi odgovor na izzive sodobne družbe, ki zadevajo varovanje okolja, bo Kemis vse pomembnejši dobavitelj odpadnih surovin, ki bodo v postopkih recikliranja uporabljene za nove izdelke, s čimer bomo pomagali pri ohranjanju primarnih virov.

Kemis je bil v poslovni in splošni javnosti najbolj izpostavljen v času požara v letu 2017. Kako danes na vas gledajo poslovni partnerji in lokalno okolje? Kakšno je zaupanje med vami?

Kemis je po letu 2017 vse svoje organizacijske, kadrovske in tudi finančne vire usmeril v vzpostavljanje in zagotavljanje požarne varnosti in zaščite naravnega in lokalnega okolja, v katerem deluje. Glede zaupanja je pomembno izpostaviti, da imamo zelo dobre in profesionalne odnose s svojimi strankami, ki se odražajo v dolgoletnih in zaupanja vrednih partnerskih odnosih tako na strani kupcev kot tudi naših dobaviteljev.

Na kakšen način danes obvladujete okoljska tveganja?

Kemis ima postavljene visoke standarde varnosti poslovanja, predvsem glede varstva okolja, zaščite zaposlenih in požarne zaščite. V zadnjih petih letih smo v izboljšanje požarne varnosti vložili več kot 1,5 milijona evrov. Z rednim osveščanjem glede preventivnega delovanja in z usposabljanjem se zavzemamo za nenehno izboljševanje požarne varnosti. Sprejete imamo ukrepe za njeno zagotavljanje na tehnični in organizacijski ravni. Tehnična raven se nanaša na nadstandardno opremljenost prostorov in na opremo za pasivno in aktivno požarno varnost. Objekt Kemisa je tako razdeljen na 33 požarnih sektorjev, ki imajo javljalnike požarov in so povezani z avtomatskim sistemom javljanja požara. Požarni sektorji so pregrajeni s stenami, ki so odporne na ogenj. Celoten skladiščni in manipulativni prostor je pokrit s kamerami in dogajanje spremlja varnostnik, ki je prisoten 24 ur vse dni v tednu. Nad celotnim območjem objekta ja nameščen avtomatski gasilni sistem, ki sproži gašenje na lokaciji požara in deluje neodvisno od električne energije iz omrežja ter ima lasten bazen vode za gašenje. Objekt ima tudi hidrantno omrežje, ki se napaja iz javnega vodovoda in prek 100 ročnih gasilih aparatov. Za dodatno varnost uporabljamo tudi IR kamero, s katero vsak dan kontroliramo temperaturo skladiščenih odpadkov.

KEMIS
Ker nam ni vseeno!

STE PRIPRAVLJENI NA KIBERNETSKE GROŽNJE?

V TELEKOMU SLOVENIJE POSKRBIMO ZA NAJVIŠJO STOPNJO VARNOSTI V KIBERNETSKEM PROSTORU



- Operativni center kibernetske varnosti
- Obveščanje o kibernetskih grožnjah
- Varen poslovni splet
- Testi socialnega inženiringa
- Varnostni pregledi in penetracijski testi
- Varna poslovna mobilnost

POSLUJTE VARNO. POSLUJTE DIGITALNO.

TelekomSlovenije

Telekom Slovenije, d.d., Cigaletova ulica 15, SI-1000 Ljubljana

USTVARJALCI DOGODKA

55. podelitev Nagrad GZS za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke

Cankarjev dom - Linhartova dvorana, 7. marec 2023

Slavnostni govorniki
dr. Robert Golob, predsednik vlade Republike Slovenije
dr. Otmar Zorn, predsednik Komisije za nagrade GZS
Tibor Šimonka, predsednik GZS

Nastopajoči
Voditeljica intervjujev Anja Hlača Ferjančič
Glasbena skupina ViP BAND
Vokalistka Karin Zemljič
Pianistka in vokalistka Taja Maver
Mlada matematika Frida in Edvard Kaloh

Glasbeni aranžmaji in produkcija
Bojan Zupančič

Oblikovanje projekcij
Andrej Intihar – VJ Rasta

Scenografija
FABulatorij, dogodkovni butik
Anja Rebek
Vesna Hočevar

Režija prireditve
FABulatorij, dogodkovni butik
Anja Rebek
Sanja Martinec

Organizator
Ariana Grobelnik, direktorica projektov, GZS
Ekipa GZS

Zasnova in produkcija dogodka
Ekipa GZS
FABulatorij, dogodkovni butik
Anja Rebek
Vesna Hočevar
Sanja Martinec

Excellent SME Slovenia
Certifikat največje odličnosti.
Samo najboljši ga lahko imajo.
excellent-sme.gzs.si
coface
Gospodarska zbornica Slovenije
SAFE Signed



Učinkovita prometna infrastruktura

Z znanjem, izkušnjami ter po najvišjih standardih kakovosti izboljšujemo in razvijamo učinkovito in za uporabnika varno prometno infrastrukturo.

Spoznajte naša ključna znanja in kompetence na **www.riko.si**.

RIKO®
Globalni inženiring
za srečo ljudi

PORSCHE SLOVENIJA

Pogled v prihodnost

Električna vozila, energetske rešitve in razvoj novih mobilnostnih konceptov

Podjetje Porsche Slovenija bo v letošnjem letu praznovalo 30 let delovanja. Smo lojalni partner za vrhunsko mobilnost, tudi v časih, ko se korenito spreminja avtomobilski svet. Odločni smo, da bomo takšni tudi ostali. E-mobilnost je naša zaveza za odgovorno prihodnost. Sodobne vrhunske mobilnosti v prihodnosti ne bo brez upoštevanja pomembnega načela, ki kaže našo dolgoročno odgovornost do naravnega okolja. Na električni zasnovani pogoni vozil so zgodovinski odgovor in znanilci pomembnih sprememb. Cilj celotne Skupine Volkswagen je jasen: postati vodilni ponudnik električne, digitalizirane mobilnosti. Začelo se je izjemno pomembno obdobje, ki se ga v podjetju Porsche Slovenija zavedamo in zato intenzivno razvijamo nove kompetence, storitve in ponudbo, ki podpira e-mobilnost.

Razvojna rast z domačimi partnerji

Vizije ne moremo uresničiti sami, brez zanesljivih partnerjev ter njihovega znanja in izkušenj. Našli smo jih doma, v Sloveniji, in na to smo upravičeno zelo ponosni.

Pametne polnilnice za električne avtomobile in zaledni sistem za njihovo upravljanje znamki MOON zagotavljajo v podjetju **Etrel**, v katerem razvijajo sisteme pametnega polnjenja električnih vozil in programske rešitve za upravljanje polnilne infrastrukture.



Hranilnik električne energije POWER smo razvili skupaj s podjetjem **TAB Mežica**, ki je znano po trajnih, zmogljivih in inovativnih baterijah za industrijska, osebna in tovorna vozila ter po inovativnih rešitvah za shranjevanje energije v sistemih, ki potrebujejo stalno in neprekinjeno oskrbo z energijo. Sistem optiMOON za celovito energetsko upravljanje, s katerim skupaj spreminjamo odnos do rabe energije in sooblikujemo trajnostno prihodnost, so razvili v podjetju **Amibit**.

Za montažo proizvodov iz ponudbe znamke MOON skrbijo v podjetju **Elnet**. Pri podjetju **Lumar** so opremo MOON vključili v svojo ponudbo, tako da je mogoče njihove hiše, ki ob minimalnem obremenjevanju okolja ponujajo maksimalno bivalno ugodje, naročiti z že vgrajeno polnilnico, sončno elektrarno in hranilnikom.

Vse na enem mestu

Porsche Slovenija vas na poti v bolj zeleno in racionalnejšo prihodnost podpira s celovito ponudbo, kakršne nima nobeno drugo podjetje v Sloveniji. Na eni strani je tu bogata paleta električnih in elektrificiranih vozil skupaj z ugodnim financiranjem in servisnimi storitvami, na drugi pa celota izdelkov in storitev znamke MOON. Ta obsega tako raznoliko ponudbo polnilnic za domačo in poslovno rabo kot razvejano mrežo javnih polnilnic MOON charge, kot tudi sončne elektrarne, hranilnike električne energije in sistem za optimalno upravljanje energije v vašem objektu, s katerim boste že danes pripravljeni na spremembe, ki se na trgu električne energije obetajo v bližnji prihodnosti.

Seveda pa boste pri nas našli tudi strokovnjake s posluhom za vaše želje, ki vam bodo znali svetovati in pripraviti rešitve za vaše konkretne potrebe, pa naj gre za stavbo vašega podjetja, hotel, ki bi rad šel v korak s časom, ali občino, ki se zaveda svoje vloge v zelenem prehodu. Porsche Slovenija bo z vami od prvega nasveta do izvedbe vseh postopkov, montaže in vzdrževanja.

Našo celovito ponudbo boste našli združeno na enem mestu. Obiščite nas na spletni strani **vrhunskaemobilnost.si**, bogati z najrazličnejšimi aktualnimi vsebinami in odgovori na vaša vprašanja.

Z veseljem bomo v prihodnost stopili skupaj z vami.

Zavarovanje,
ki koristi vsem.

Kolektivno življenjsko zavarovanje

- Prilagodljivo zavarovanje.
- Nižji stroški sklenitve in davčne ugodnosti za podjetje.
- Skrb za varnost vašega kolektiva in njihovih najbližjih.

triglav

Vse bo v redu.
triglav.si



Zahvaljujemo se pokroviteljem in partnerjem za podporo 55. podelitve Nagrad GZS.

Generalni pokrovitelj

30 let PORSCHE SLOVENIJA

Sponzor odličnosti

NLB

Zlati partner

Telekom Slovenije

Zlata pokrovitelja

RIKO

triglav

Srebrna pokrovitelja

GEN SKUPINA

SID Banka



Bronasti pokrovitelji

Ambasadorji Nagrad

Mali pokrovitelj

Glavni pokrovitelj pogostitve

Pokrovitelji pogostitve



Cinkarna Celje, d. d., s svojo 150-letno tradicijo neprekinjenega delovanja sodi med najtrdoživejša podjetja slovenskega gospodarskega prostora. Do leta 1968 je bila opredeljujoča dejavnost podjetja metalurgija, z zagonom proizvodnje pigmenta titanovega dioksida leta 1973 in njeno kasnejšo širitvijo pa se Cinkarna Celje, d. d. uvršča med podjetja kemijsko predelovalne panoge. S približno 800 zaposlenimi, ki letno ustvarijo približno 200 milijonov EUR prometa, pri čemer je več kot 90 % prodaje ustvarjene na izvoznih trgih, Cinkarna Celje, d.d. zavzema prvo mesto v slovenskem kemijsko predelovalnem prostoru in se s tem umešča med najpomembnejša in najuspešnejša slovenska industrijska podjetja. Težišče dejavnosti sta proizvodnja in trženje titanovega dioksida, dopolnjuje pa ju širok nabor drugih izdelkov, kot so: praškasti laki, masterbatchi, žice in zlitine iz cinka, izdelki za kmetijstvo, izdelava kemijsko procesne opreme, žveplova kislina, ...



Vaš avto.

Vaša elektrika.

Vaša svoboda.

vrhunskaemobilnost.si

Vse za e-mobilnost in energetsko samooskrbo vašega podjetja na enem mestu.

VEČ INFORMACIJ

E-avtomobili | Polnilne postaje | Sončna elektrarna | Hranilnik |
Sistem za upravljanje energije | Strokovno svetovanje | Podpora |
Financiranje | Montaža | Servis

080 88 46 | **moonpower@porsche.si**

30 let PORSCHE SLOVENIJA | MOON


Ustvarjamo
BOLJŠE
SLEDI
Naš jutri je odvisen od današnjih investicij.
Povečujemo obseg trajnostnega financiranja podjetij.
NLB


I FEEL
SLOVENIA
MOJ NAČIN
RAZISKOVANJA
SLOVENIJE.
#ifeelsLOVEnia
#myway
www.slovenia.info
I FEEL SLOVENIA
GREEN &SAFE
RESPONSIBLE TRAVEL STANDARDS - SLOVENIAN TOURISM
Safe travels
approved by
WORLD TRAVEL & TOURISM COUNCIL
I FEEL SLOVENIA