

PODRAVSKA REGIJA

Kadrovsko področje pridobiva na pomenu

Prej so podjetja izbirala, koga bodo zaposlila, zdaj pa zaposleni odločajo, pri katerem podjetju se bodo zaposlili. Za podjetja na območju Podravja je dodaten izziv bližina Avstrije.

Darja Kocbek

»Delo z zaposlenimi je danes eden od temeljev obstoja in razvoja podjetja. Kadrovska služba v našem podjetju ni zgolj administrativne narave ali zaprta med štiri stene, ampak diha s podjetjem,« nam je pojasnila **Polonca L Sernc**, ki je v podjetju **Ledinek Engineering** pristojna za razvoj zaposlenih in komunikacije. Bodoči sodelavci so zanje mnogo več kot zgolj CV na papirju, saj gre pri zaposlovanju za vzpostavitev odnosa z morebitnim sodelavcem na več ravneh, le tako se bo počutil sprejet, vključen in motiviran. Podjetje Ledinek Engineering, eno izmed podjetij, ki se predstavljajo pod blagovno znamko Ledinek, se je letos uvrstilo v najožji izbor za nagrado Štajerski zaposlovalec leta 2022.

V podjetju je po besedah Polonce L Sernc v ospredju odnos – do dela, odgovornosti, sodelavcev in do samega sebe. Verjamejo v ustvarjanje delovnega okolja, kjer se lahko posamezniki razvijajo tako osebno kot tudi strokovno. Prav zato v svojo sredo sprejemajo sodelavce, ki so predani rasti na vseh področjih življenja, se zavzemajo za svoje delo, so skrbni in odgovorni do svojih nalog in drug do drugega.

»Naše okolje je inovativno, zato cenimo motivacijo, ki izvira iz radovednosti ter spodbujamo samoiniciativnost. Verjamemo, da je strast na vseh področjih delovanja, ki jo posamezniki izražajo skozi svoje delo, ključnega pomena za uspeh ekipe. Obenem pa cenimo sposobnost prenašanja življenjskih izkušenj v prakso,

saj trdno verjamemo, da raznolikost izkušenj prispeva k bogatitvi skupne zgodbe,« nam je pojasnila Polonca L Sernc.

Zaposleni so razširjena družina

Varnost zaposlitve in trajnost sta po njenih besedah temelja družinskega podjetja Ledinek, ki je kot delodajalec prisotno na trgu že več kot 50 let. Izkušnja, ki jo uspešno prenašajo skozi več generacij, združuje vrednote družine skozi poslovno delovanje. »Zaposleni so za nas več kot kolegi – so razširjena družina, saj cenimo doprinos vsakega posameznika,« razlaga Polonca L Sernc.

V podjetju so ponosni na čustveno in strokovno podporo, ki jo nudijo svojim zaposlenim, zavedajo se namreč, da je

ključno, da se vsakdo na delovnem mestu počuti dobro in vključeno.

Nizka fluktuacija, ki jo beležijo skozi leta, in zaposleni iz dveh ali celo treh generacij iste družine, pa potrjujejo trdnost in moč povezave, ki jo v podjetju Ledinek skrbno gradijo vse od nastanka. Z ljudmi je po njenih besedah treba delati celostno, saj prav vsak prispeva k celoti. Podjetje ne stoji zgolj na ključnih kadrih, zato se trudijo, da je opažena prizadevnost vsakega posameznika.

Če gledamo geografsko, bližina Avstrije podjetjem na območju Podravja ni naklonjena, še posebej, ko imamo v mislih deficitarne poklice. Ljudje s temi poklici velikokrat za nekaj evrov višjo plačo priložnost poiščejo čez mejo. Vendar



V Ledinek Engineering cenijo doprinos vsakega posameznika.

podjetja Ledinek to kljub vsemu ne ustavi, morda prej spodbudi, da ustvarjajo pogoje, primerljive z visoko razvitimi tujimi ekonomijami. »Iz vidika industrijske dediščine je v našem prostoru še vedno moč občutiti prisotnost duha nekdanjega ponosa. Ne moremo pa niti mimo izjemnega razvoja digitalizacije, ta odpira neslutene možnosti in ponosni smo, da jo v našem podjetju izjemno uspešno koristimo,« nam je razložila Polonca L Sernc.

Želijo si, da zaposleni radi prihajajo v službo

V podjetju **Aluminium Kety Emmi**, ki je lani prejelo nagrado Naj zaposlovalec Podravja, od kandidatov za zaposlitev v prvi vrsti pričakujejo interes za delo ter pripravljenost na učenje in timsko sodelovanje. Takšni kandidati se potem tudi hitro vklopijo v kolektiv in osvojijo nove delovne naloge, pričemer jim na začetku pomaga mentor, so nam pojasnili v podjetju, ki ga vodita **direktorja Roman Stegne in Silva Babšek**.

Želijo si, da zaposleni radi prihajajo v službo in se na delovnem mestu dobro

počutijo. Zato veliko vlagajo v varnost, zdravje in dobro počutje zaposlenih. »Naši zaposleni imajo vsak dan na voljo 8 menijev malice, brezplačno sadje od jeseni do pomladi in brezplačen sladoled med poletjem, možnost brezplačne frekvenčne terapije v podjetju med delovnim časom, sofinancirane masaže in fizioterapevtske storitve,« sta nam našela direktorja.

Podravska regija je imela v obdobju od januarja do oktobra 2023 v povprečju 128.137 delovno aktivnih oseb (merjeno po regiji delovnega mesta), kar je za 1.516 oseb oz. za 1,2 % več delovno aktivnih oseb, kot jih je bilo v enakem obdobju preteklega leta. Število zaposlenih pri pravnih osebah oz. pri s.p. je bilo v tem času višje za 1 % (+1.184 oseb), število samozaposlenih pa za 2,4 % (+332 oseb) kot v enakem obdobju preteklega leta.

Pripravila Analitika GZS

V Aluminium Kety Emmi se po njihovih besedah zavedajo, da lahko zastavljeno

strategijo uresničijo le z zadovoljnimi in pripadnimi sodelavci. Poleg certifikata Družbeno odgovoren delodajalec so pridobili certifikat Družini prijazno podjetje, s čimer formalno potrjujejo, da jim je mar za različne skrbstvene obveznosti zaposlenih. V ta namen so sprejeli 13 ukrepov z različnih področij. Med drugim zaposlenim omogočajo delo od doma, menjavo izmene, koriščenje ur, izredni dopust ob informativnih dnevih devetošolcev, organizirajo dan odprtih vrat, številne dogodke za zaposlene in njihove družine: športne igre, strokovne ekskurzije, družinske pohode in piknike, decembrska druženja, likovne natečaje za otroke in vnuke, obisk kina za otroke in vnuke, Božičkovanje in obdaritev otrok, obdaritev novorojencev. »Omeniti velja tudi, da spodbujamo športno udejstvovanje otrok in mladine, zato kot generalni sponzor podpiramo lokalno nogometno in košarkarsko šolo, z donacijami pa podpiramo tudi druge organizacije in društva,« pravita Roman Stegne in Silva Babšek.

Kadrovsko področje po njihovih ugotovitvah v zadnjih letih pridobiva na pomenu,

Aluminium Kety Emmi d.o.o.



Družbeno odgovoren delodajalec

aluminium kety
emmi

»Aluminiju dajemo sijaj!«

Proizvajamo bogato in raznoliko paletu polizdelkov, vgradnih elementov ter izdelkov, ki so proizvedeni

- z mehansko in površinsko obdelavo (lasten obrat za elokiranje) ekstrudiranih aluminijastih profilov in
- z montažo aluminijastih komponent z drugimi materiali (kovinski, plastični, leseni elementi, steklo)

Oskrbujemo podjetja iz najrazličnejših industrijskih panog, še zlasti:

INDUSTRIJO
BELE TEHNIKE

AVTOMOBILSKO
INDUSTRIJO IN
INDUSTRIJO VOZIL

POHIŠTVENO
INDUSTRIJO

- kuhinjsko pohištvo
- pisarniško pohištvo
- kopalniško pohištvo
- vrtno pohištvo

ELEKTROINDUSTRIJO

INDUSTRIJO MEDICINSKE
TEHNIKE IN OPREME

»g certifikata
lajalec so pri-
azno podjetje,
da jim je mar-
nosti zaposle-
13 ukrepov z
n zaposlenim
njavo izmene,





Foto: Nino Verdnik

V podjetju Aluminium Kety Emmi prek lastne akademije prenašajo znanje na zaposlene tudi interno.

še toliko pomembnejša je ta vloga postala s pomanjkanjem delovne sile, ki ga občutijo vsi delodajalci. »Če smo imela včasih podjetja možnost izbire med številnimi kandidati, so danes kandidati tisti, ki izbirajo,« poudarjata. Dobro plačilo je nujen higienik, a kandidati iščejo podjetja, ki jim lahko ponudijo nekaj več. Zato je zelo pomembna močna blagovna znamka delodajalca, ki temelji na trajnostnih rešitvah in družbeno odgovornih ukrepih.

V podjetju Aluminium Kety Emmi veliko vlagajo v izobraževanje in razvoj zaposlenih. Zaposleni imajo glede na potrebe delovnega mesta možnost udeležbe na različnih eksternih strokovnih izobraževanjih, prek lastne akademije v podjetju znanje nanje prenašajo tudi interno. Obiskujejo lahko sejme in zanje organizirajo strokovne ekskurzije z ogledi dobrih praks drugih podjetij. Skrbijo za razvoj mehkih veščin in krepitev medsebojnih vezi. Coachingi in teambuildingi so vsako leto v programu izobraževanja. Dobro medsebojno sodelovanje in timsko reševanje izzivov namreč prinaša korist ne le podjetju, pač pa pripomore tudi k razvoju posameznikovih kompetenc.

Roman Stegne in Silva Babšek pravita, da imajo v Slovenski Bistrici, kjer deluje Aluminium Kety Emmi, veliko dobrih podjetij, zato je bitka za kadre huda. Brezposelnosti, tako kot drugod po Sloveniji, praktično nimajo, zato večina kandidatov

le prehaja od enega delodajalca k drugemu. Ker gre za relativno majhen kraj, zaposleni pa v veliki večini prihajajo iz lokalnega okolja, se med seboj poznajo in družijo tudi v prostem času. »Na eni strani se tako glas o podjetju in njegovih dosežkih zelo hitro širi, na drugi strani pa smo ravno zaradi tega podjetja še bolj pod drobnogledom in se moramo še toliko bolj potruditi,« pojasnjujeta Roman Stegne in Silva Babšek.

Zaposlenim ponujajo delovno okolje, ki je dolgoročno vzdržno

V Zavarovalnici Sava so nam pojasnili, da zaradi tega, ker stranke postavljajo v središče svojega delovanja, od kandidatov za zaposlitev pričakujejo, da bodo imeli veselje do dela s strankami in bodo spretni pri komuniciranju z njimi. Ker dajejo velik poudarek timskega delu in medgeneracijskemu sodelovanju, si želijo, da so kandidati sposobni hitrega vključevanja v ekipo sodelavcev in so pripravljeni prenašati in sprejemati znanje. »Spodbujamo vseživljenjsko učenje in vsakodnevne izboljšave, zato so pri nas dobrodošli vsi, ki so razvojno naravnani, radovedni in odprti za novosti. V hitro spreminjajočem se svetu sta izredno pomembni tudi prožnost in sposobnost kritičnega razmišljanja,« so nam pojasnili.

V prvih desetih mesecih 2023 je povprečna stopnja registrirane brezposelnosti podravske regije znašala 5,7 %, kar je nad slovenskim povprečjem, ki znaša 5,0 %. Stopnja registrirane brezposelnosti v regiji je bila sicer na četrtem mestu med vsemi dvanajstimi slovenskimi regijami.

Pripravila Analitika GZS

Zavarovalnica Sava kot podjetje, ki se je uvrstilo v najožji izbor za nagrado Štajerski zaposlovalec leta 2022, svojim zaposlenim ponuja trajnostno delovno okolje, torej takšno, ki je dolgoročno vzdržno. »Stremimo k trajnostnemu razvoju, ki upošteva okoljski, družbeni in ekonomski vidik. Vse tri vidike vključujemo v poslovne procese. Pomembno je, da pri zadovoljevanju potreb družbe

v sedanjosti ne ogrožamo zmožnosti prihodnjih generacij, da zadovoljijo svoje potrebe,« so nam razložili.

Poudarili so še, da se trajnostni razvoj v Zavarovalnici Sava odraža tudi v nenehni skrbi za zaposlene, za njihov strokovni in osebni razvoj, za njihovo zdravje, dobro počutje in ravnovesje. »Imamo pester program promocije zdravja na delovnem mestu, z izobraževanji zagotavljamo stalen strokovni in osebni razvoj zaposlenih, z ukrepi v okviru polnega certifikata Družini prijazno podjetje pa skrbimo za ohranjanje ravnovesja med njihovim poklicnim in zasebnim življenjem,« razlagajo. Nacela etičnega in trajnostnega ravnanja ter poslovanja imajo zapisana tudi v krovnih dokumentih družbe.

Kadrovska funkcija je partner uprave Zavarovalnice Sava. »Ni le izvajalec strategije družbe, pač pa jo soustvarja. Ima pomembno vlogo pri snovanju vrednot, poslanstva in vizije družbe ter posledično pri gradnji njene organizacijske kulture. Naša dejavnost je storitvena, zato je ključnega pomena za naš poslovni uspeh človeški kapital, tega pa gradimo z zaposlovanjem pravih ljudi na prava mesta in razvojem njihovih potencialov,« so nam pojasnili v družbi.

Tudi po njihovih ugotovitvah je za podjetja na območju vzhodne Štajerske na področju zaposlovanja velik izziv povezan z bližino Avstrije, ki je zaradi višjega življenjskega standarda, urejenosti trga dela in mnogih zaposlitvenih priložnosti vabljiva tudi za dnevne migrante. »Po drugi strani je zaradi centralizacije tako javnih služb kot gospodarstva na severovzhodu države manj delovnih mest kot v osrednji Sloveniji. Posledično je na trgu dela na območju Podravja in Štajerske na razpolago veliko zelo dobrih in ustrezno kvalificiranih kadrov,« so nam povedali v Zavarovalnici Sava.

V Podravju je premalo kakovostnih delovnih mest

Izobraževalne ustanove se zavedajo velike odgovornosti, da usposobijo mlade in odrasle za poklice in izzive prihodnosti. Razvijati in ponujati bo treba sodobne študijske programe, ki bodo obravnavali digitalno preobrazbo družbe, prehod v

trajnostno družbo in ki bodo zagotavljali visoko zaposljivost. Po podatkih Statističnega urada RS je število študentov s 30 na 1000 prebivalcev v Podravju na repu med slovenskimi regijami, kar je zaskrbljujoče, pravi Jasna Dominko Baloh, direktorica Poslovne skupine DOBA.

V Podravju je po njenih besedah premalo kakovostnih delovnih mest, ki ustvarjajo dodano vrednost. Med razlogi za to so gotovo najpomembnejši gospodarski pogoji in potrebe podjetij. Priložnosti za zaposlitev v Podravju se bistveno razlikujejo od priložnosti v osrednjeslovenski in ostalih regijah. Bližina Avstrije, ukinitve ali zapiranje velikih podjetij in v zadnjem času selitev velikih podjetij, ki so do sedaj imele sedež v Mariboru, v Ljubljano, pomenijo vedno manj kakovostnih delovnih mest.

Po podatkih se v Avstrijo iz Podravja dnevno vozi okoli 18.000 ljudi, v Ljubljano še dodatnih 10.000. Tako Maribor postaja vedno bolj »spalno naselje«. Posledično se tudi manj zaposlenih v Podravju, v primerjavi z ostalimi regijami v Sloveniji, odloča za formalno ali neformalno pridobivanje



Foto: DOBA Fakulteta

Jasna Dominko Baloh poudarja pomen povezovanja in sodelovanja, saj to spodbuja inovacije, razvoj in skupno rast.

novih znanj in spretnosti. »Vse to bi moralo biti močno opozorilo predstavnikom oblasti v Sloveniji in še posebej v regiji, saj bomo le z izobraženimi in usposobljenimi zaposlenimi kos novim izzivom,« opozarja Jasna Dominko Baloh.

Pomena povezovanja podjetij in visokošolskih ustanov se po njenih besedah močno zavedajo tudi na DOBA Fakulteti. Sodelovanje omogoča pretok znanja med

akademijskim okoljem in podjetji, kar spodbuja inovacije. Podjetja lahko sodelujejo pri raziskavah, študenti pa pridobivajo praktične izkušnje. »Na DOBA Fakulteti sodelujemo s podjetji iz celotne Slovenije, podpisanih imamo 40 sporazumov s podjetji, ki študentom omogočajo izvajanje projektov in iskanje novih rešitev za ta podjetja. Letno izvedejo preko 170 aplikativnih nalog,« razlaga Dominko Baloh.

Tudi sicer povezovanje in sodelovanje spodbujata razvoj in rast. »V Sloveniji in tudi v Podravju sodelovanje in povezovanje ni cenjena vrednota. Na področju visokošolskega izobraževanja smo priča veliki želji po ohranjanju monopolnega položaja univerz in zaustavljanju vsake konkurence, kar gotovo ni v prid širjenju znanja, razvoju in rasti. Vidimo pa tudi na tem področju veliko priložnosti, saj povezovanje podjetij in izobraževalnih ustanov krepi družbeno povezanost, le skupaj se bomo lahko odzivali na izzive prihodnosti in gradili tudi trdnejše vezi v Podravju in drugod,« je prepričana Jasna Dominko Baloh. ■



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE

TEMELJNE KOMPETENCE 2023-2029

Brezplačni javnoveljavni in neformalni programi pridobivanja in izboljšanja temeljnih kompetenc in splošne izobraženosti.

Preko 5 milijonov za nova znanja, za 7500 prebivalcev Podravja, v naslednjih petih letih in pol.

Trije konzorciji, skupaj 12 izvajalcev:

AZ andragoški zavod

Andragoški zavod Maribor - Ljudska univerza
Tel.: 02 234 11 23, 051 356 560, info@azm-lu.si

LJUDSKA SLOVENSKA
UNIVERZA BISTRICA

Ljudska univerza Slovenska Bistrica
Tel.: 02 843 07 30, 041 682 596, info@lu-sb.si



LJUDSKA UNIVERZA Ptuj

Ljudska univerza Ptuj
Tel.: 02 749 21 50, info@lu-ptuj.si

Poiščite najbližjega izvajalca!



Sofinancira
Evropska unija