

?KAdrovska KO nferenca

Organizatorji:
 Kadring
 ŠTAJERSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA
DKD Ptuj



Dragi udeleženci in udeleženke ?KAKO-ja!

Martinov četrtek in petek sta že kar tradicionalno namenjena srečanju kadrovikov na kadrovske konferenci ?KAKO. Letos je ?KAKO potekal četrto leto zapored in udeležencem ponovno ponudil strokovno izkušnjo v sproščenem in prijetnem vzdušju. Udeleženci konference so na ?KAKO-ju ob bogatih prispevkih predavateljev pridobili novo in poglobili obstoječe znanje s kadrovskega področja. Največja dodana vrednost dogodka pa je prav gotovo praktična izmenjava mnenj, dobrih praks in izkušenj s kolegi iz stroke, za kar nam ob hitrem tempu in obilici dela prepogosto zmanjka časa. Za vas smo pripravili časopis konference, v katerem so zbrani prispevki sodelujočih predavateljev in nekaj utrinkov z našega srečanja. Uživajte ob branju! Veselimo se ponovne izmenjave izkušenj naslednje leto. Iz prakse za boljšo prakso!

Ekipa organizatorok

PREDNOSTI KADROVSKE KONFERENCE ?KAKO



PRAKTIČNO UČENJE

Pridobivanje znanja ob uporabi konkretnih praktičnih primerov pripomore k večji učinkovitosti in kakovosti kadrovske funkcije v podjetju.



IZMENJAVA IZKUŠENJ

Izmenjava izkušenj in prenos dobrih praks prinaša svež pogled na vsakodnevne delovne naloge.



MREŽENJE

Strokovno povezovanje in osebno spoznavanje v sproščenem ozračju pripomore k boljšemu sodelovanju podjetij, kar je namen kadrovske konference ?KAKO.

?KAKO 2017 so omogočili: Pokojninska družba A, Moja zaposlitev, Vzajemna, Impol, Puklavac Family Wines, Košaki tovarna mesnih izdelkov, Perutnina Ptuj, Cvetličarna Rožmarin, Kadring, Štajerska Gospodarska Zbornica, Društvo kadrovskih delavcev Ptuj.



Delovni čas nekoč in danes

Avtorica prispevka: prof. dr. Darja Senčur Peček,
Pravna fakulteta Univerze v Mariboru

Delovni čas sodi med najpomembnejše institute delovnega prava, zato je že od njegovih začetkov predmet urejanja v mednarodnih dokumentih, nacionalni zakonodaji in kolektivnih pogodbah. Namen pravne ureditve delovnega časa je po eni strani zagotavljanje varnega in zdravega dela delavcev, po drugi strani pa omogoča usklajevanje njihovega poklicnega in družinskega življenja.

Aktualna vprašanja, ki se v povezavi z delovnim časom najpogosteje pojavljajo, so povezana predvsem z organizacijo delovnega časa, tako z vidika dolžine kot tudi razporeditve (polni delovni čas, nadurno delo, enakomerna ali neenakomerna razporeditev delovnega časa). Gre za vprašanje razmejčitve med nadurnim delom in začasno prerazporeditvijo delovnega

Po podatkih nemških raziskav je

65 % delavcev
za delovne naloge dosegljivo izven
svojega delovnega časa, od tega

25 % nekajkrat letno,

20 % nekajkrat mesečno,

15 % nekajkrat tedensko in

5 % vsak dan.

78 % podjetij v Sloveniji

je svojim zaposlenim dodelilo mobilno napravo (19 % zaposlenim), 34 % podjetij jo je dodelilo več kot 20 % zaposlenim.

Vir: splet.

časa, nastanek (dejanskih) nadur v primeru, da se pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa v določenem obdobju ure ne izravnajo, za vprašanje odrejanja nadur, varstva določenih kategorij delavcev v zvezi z nadurnim delom in neenakomerno razporeditvijo delovnega časa. Novo dimenzijo v zvezi z urejanjem delovnega časa prinaša digitalizacija. Mnoga dela lahko prek računalnikov, tablic in mobilnih telefonov opravljamo kjerkoli in kadarkoli. Zato so se ponovno pojavila temeljna vprašanja, kaj sodi v delovni čas in kako delavcu zagotoviti prosti čas. Raziskave namreč kažejo, da stalna dosegljivost delavcev zelo negativno vpliva na njihovo zdravje, zato se vedno več pozornosti posveča pravici delavcev do odklopa.

Tudi vaše podjetje "bije bitko" za PRAVE talente?



mojazaposlitev.si

Z več kanalnim oglaševanjem in **najboljšo izpostavitvijo** vašega kadrovskega oglasa vam pomagamo do **ustreznega kadra**.



TOP razlogi

- Zaupa nam že več kot **13.000** podjetij iz Slovenije in tujine
- Več kot **400.000** obiska mesečno
- Dnevno objavljenih več kot **1.000** aktualnih oglasov
- Objava vašega oglasa še isti dan

Z varčevanjem do nižje dohodnine

Le še do konca leta si lahko z vplačilom premije individualnega dodatnega pokojninskega zavarovanja znižamo dohodnino in povečamo svoje prihranke za prihodnost.

Dodatno pokojninsko zavarovanje predstavlja namensko varčevanje za starost in je primerno za vse generacije zaposlenih. Zaradi vedno večjega števila upokojencev in vedno manjšega števila zaposlenih je nižanje javnih pokojnin v prihodnje neizbežno. Za ohranitev življenjskega standarda v pokoju, ki nam bo omogočal kvalitetno življenje, potovanja in uživanje v naših hobijih, bo zelo pomembno, da bomo poleg javne pokojnine prejeli tudi dodatno pokojnino.

Ključne lastnosti:

- Edino varčevanje z davčno olajšavo;
- Možna prekinitvev oz. mirovanje kadarkoli;
- Različne naložbene možnosti;
- Enostavna sklenitev prek spleta (www.pokojnina.si).

Edino varčevanje z davčno olajšavo

Država spodbuja individualno dodatno pokojninsko zavarovanje z davčno olajšavo in vplačane premije tekom leta se upoštevajo pri znižanju osnove za obračun dohodnine, podobno kot olajšava za vzdrževane družinske člane (otroke). Tako istočasno varčujemo in si znižamo dohodnino. Vplačamo lahko premijo v poljubni višini mesečno oz. letno, premija do višine 5,84% naše bruto plače (v letu 2017 ne več kot skupaj 2.819 evrov) pa se nam bo upoštevala pri znižanju osnove za dohodnino.

Zaposleni z neto plačo 1.000 evrov si lahko npr. decembra vplača na svoj varčevalni račun 800 evrov in v naslednjem letu bo dobil ob poročunu dohodnine nazaj približno 215 evrov oz. se mu bo za toliko znižalo doplačilo, med tem ko bo imel celotnih 800 evrov še vedno investiranih na svojem računu. Višina vračila je odvisna od dohodninskega razreda v katerega smo uvrščeni.

Pol milijona zaposlenih že varčuje

V Sloveniji varčuje za dodatno pokojnino že več kot pol milijona zaposlenih, ki bodo ob upokojitvi poleg javne začeli prejemati še dodatno pokojnino, ki jim bo zagotavljala višjo kvaliteto življenja.



»Začeti varčevati za svojo prihodnost ni več tako težko, kot je bilo včasih. Vse lahko uredimo iz domačega naslonjača. Prek računalnika ali pametnega telefona obiščemo spletno stran naše pokojninske družbe (www.pokojnina.si), izberemo sklenitev individualnega varčevanja in izpolnimo enostavni obrazec v katerem navedemo s kakšnim zneskom bi želeli varčevati in kam želimo investirati prihranke. Vse preostalo uredimo za vas mi.« pravi Karmen Dietner, predsednica uprave Pokojninske družbe A, kjer za dodatno pokojnino varčuje že prek 45 tisoč zaposlenih.«

#ideje
#strokovnost
#dobra praksa
#interaktivnost
#razvoj
#mreženje
#kadrovski trendi
#izmenjava
#sproščeno vzdušje
#uporabno znanje



Ali ste vedeli...

...da so osnovne surovine za pridobivanje stekla kremen, soda, natrijev karbonat, apnenec in pepelika – kalijev karbonat?

...da najstarejši predmeti iz steklene mase izhajajo iz okoli 3000 let pr. n. št.?

...da steklena optična vlakna prenašajo do tisočkrat več informacij kot bakrena žička v telefonskih povezavah?

...da so okna na raketah iz treh vrst stekel, ki morajo prenesti visoke temperature med vstopom rakete v Zemljino atmosfero?

...da so postopek pihanja stekla iznašli v Babilonu okoli 200 let pr. n. št., kar je bistveno poenostavilo proizvodnjo steklenih izdelkov?

Vir: splet.

Skupaj do uspeha: Delo s steklom je mojstrstvo

Avtorica prispevka: Darja Gabron, Steklarna Rogaška

Je mojstrstvo in je skupinsko delo, ko krogličar ob peči na svojo palico ulovi kapljico, na več kot tisoč stopinj ogreto steklo, ga oblikuje v kroglico, iz katere nato pomočnik izpiha osnovno obliko in jo poda mojstru, ki dokončno oblikuje čudovit kristalen surovec. A do končnega izdelka ga čaka še cela vrsta postopkov, odvisno od oblikovalske zamisli: peskanje, brušenje, poliranje, pozlata, pakiranje. Veliko rok si poda ta čudovit steklen predmet, preden se znajde na naši polici.

ln je poklic, ki je zaradi težav, v katerih se je znašla steklarska industrija v začetku 21. stoletja, skoraj izumrl. Bila so odpuščanja, vlaganja v kadre so bila minimalna, zaposlovanja ni bilo. Zgodil se je stečaj Steklarske Nove. Pet let se v Sloveniji izobraževalni program za steklarja sploh ni izvajal. Zaposleni v Steklarni Rogaška pa smo postajali starejši. S stabilizacijo lastniške

strukture v Steklarni Rogaška in njeno umestitvijo v korporacijo Fiskars je potreba po steklarjih in brusilcih znova oživila. A na trgu ni bilo možno najti izkušenega steklarja ali brusilca. Potrebno je bilo veliko pozitivne naravnosti, sodelovanja in zagnanosti, da se je v letu 2015 v program steklarski tehnik ponovno vpisalo prvih 6 dijakov. Trenutno je vanj vpisanih 46 dijakov, 36 je štipendistov Steklarne Rogaška. S sprejetim Zakonom o vajeništvu se nam je ponudila možnost, da izobraževalni program še bolj prilagodimo našim potrebam. Načrtujemo, da bomo septembra 2018 sprejeli prve vajence. Če bomo uspeli zadržati trend, da je želja postati steklar ali brusilec prva želja in ne zadnja možnost bodočega dijaka oziroma sodelavca, se nam za prihodnost mladih perspektivnih mojstrov ni bati.



Raketa v garaži

Avtorji prispevka: Mateja Hergula, Dušan Skledar in Tomaž Kvas, Talum

S projektom Raketa v garaži so v podjetju Talum sistematično nagovorili šolarje zadnjih dveh razredov devetletke, ki so jim predstavljali tehnične poklice s področja strojništva, metalurgije in elektrotehnike ter priložnosti za štipendiranje in zaposlitev v Talumu.

Pri izvedbi projekta so se povezali s pisateljico Janjo Vidmar, ki je v ta namen napisala knjižico Raketa v garaži. S to knjižico so se osnovnošolci seznanili s Talumovimi izdelki in poklici, ki jih bodo potrebovali v prihodnosti. Skupaj s pisateljico so sodelavci iz Taluma v obdobju od novembra 2016 do januarja 2017 obiskali več kot 20 šol na Ptuj in v širši okolici ter šolarje in njihove starše nagovorili v živo. Predstavniki kadrovske službe in službe za odnose z javnostmi so osnovnošolcem postregli s splošnimi podatki o Talumu, vedno pa

je bil prisoten tudi kateri izmed mladih sodelavcev v podjetju. Ti so lahko šolarjem, ne veliko mlajšim od njih samih, iz prve roke predstavili svoje delovne izkušnje. Za šolarje in njihove starše so v Talumu pripravili tudi že šesti praktični prikaz poklicev, kjer so lahko otroci поблиže spoznali različne poklice, kot npr. strojni tehnik ali metalurg. Sami so se lahko celo preizkusili v varjenju, odstranjevanju srha z ulitka in drugih delovnih postopkih. Projekt so zaključili z nastopom stunt motociklista Roka Bagoroša, ki so ga za mlade organizirali v Talumu v času pred vpisom v srednje šole, da bi jih znova spomnili na projekt. Rok je sodeloval že pri pripravi informativne knjižice, prav tako vozi motor znamke KTM, s katero v Talumu tesno sodelujejo.

Ali ste vedeli...?

...da je vsaka četrta pločevinka v Evropi iz Talumovega aluminija?

...da se raziskovalci spogledujejo z aluminijem pri razvoju baterij, saj je poceni, nevnetljiv in nudi velik potencial za shranjevanje elektrike?

...da bi se lahko aluminij v prihodnosti uporabljal pri izdelavi goriva za avtomobile, ki jih poganjajo vodik ali vodikove celice?





Zakaj smo proti spremembam – pogled vedenjske ekonomije

Avtor prispevka: mag. Žiga Vižintin, Pokojninska družba A

Najtežja stvar na svetu so spremembe. Več ali manj smo vsi ujetniki vedenjske pristranskosti, ki se imenuje nagnjenost k statusu quo oziroma odporu proti spremembam. To zajema prav vse, od odlašanja pri menjavi že odslužene sedežne garniture doma do odlašanja pri uvajanju novih poslovnih strategij v službi ali začetka varčevanja za pokojnino. Vedenjski ekonomisti so odkrili, da je odpor proti spremembam zakoreninjen globoko v nas in je posledica omejene sposobnosti razmišljanja. Zato poskušamo preživeti svoje dni in življenje tako, da čim manj razmišljamo.

Povprečen odrasli v enem dnevu sprejme kar 35.000 posameznih odločitev. Zato je nagnjenost k ohranjanju obstoječega stanja naš obrambni mehanizem, saj nas varuje pred tem, da bi sprejeli še več odločitev. S tem si kdaj tudi škodujemo, saj ne prekinemo negativnih navad, kot so npr. kajenje ali uživanje

nezdrave hrane, in ne začnemo z novimi, pozitivnimi navadami, kot je npr. redna rekreacija. Kako preseči našo pasivnost? Pravo vprašanje ni, kaj lahko storimo, ampak kdaj lahko to storimo. Nedavne raziskave so potrdile teorije, da naše navade in vedenje najlažje spremenimo oziroma smo za to najbolj motivirani ob časovnih prelomnicah, ki razmejujejo določena obdobja in simbolizirajo začetek novega ter konec starega. Začetek novega leta, začetek letnih časov ali začetek šolskega leta so le nekatere izmed časovnih prelomnic. Da po uvedbi novih navad ne bomo zapadli nazaj na stare tire, si lahko pomagamo z javno objavo naših pozitivnih namer v obliki zaobljube, s čimer bomo še dodatno poskrbeli, da se bomo novih navad tudi držali. V takem primeru se hočemo pred drugimi prikazati v pozitivni luči in nastopi t. i. skupinski pritisk, zaradi katerega bomo dlje časa vztrajali pri svojih zaobljubah.

Ali ste vedeli...?

...da bo učinek, ki ga darilo doseže pri obdarovancu večji, če darilo zapakiramo v več manjših paketov?
 ...da bo obdarovanec zelo razočaran, če bo letošnje darilo manjše od lanskega?
 ...da ljudje lažje prenesemo več slabih novic, ki pridejo naenkrat, kot pa če jih izvemo postopoma?
 ...da je huje, če se nekaj podraži z »brezplačnega« (0 evrov) na 1 evro, kot če se podraži z enega evra na dva?
 ...da kupec lažje prenese zvišanje mesečne naročnine z 10 na 13 evrov kot pa zvišanje z 10 na 12 evrov z dodatno uvedbo nekega novega fiksnega stroška?

Vir: splet

ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU



Predstavitev zdravstvenega stanja v Sloveniji

Od vzrokov za bolniške odsotnosti do sodobnih izzivov na področju (duševnega) zdravja na delovnih mestih

Avtorica prispevka: mag. Maja Bajt, univ. dipl. psih., NIJZ, Center za preučevanje in razvoj zdravja

Zahteve na delovnih mestih se v zadnjih letih izjemno spreminjajo. Srečujemo se z več-kariernostjo, potrebo po kombiniranih profilih zaposlenih, vse več je projektnih in platformskih oblik dela, izginja meja med zasebnim in poslovnim življenjem. Močno so prisotne tudi negotove zaposlitve, slabi delovni pogoji in preobremenjenost. Vse to lahko negativno vpliva na zdravstveno stanje in počutje zaposlenih. Bolniška odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb, nege in drugih vzrokov največkrat ni le odraz zdravstvenega stanja posameznika, temveč tudi posledica delovnih, socialnih, ekonomskih in drugih dejavnikov, ki so jim izpostavljeni delavci – in tako predstavljajo vsesplošno družbeno težavo. V Sloveniji je največji delež bolniških odsotnosti posledica bolezni mišično-skeletnega sistema in vezivnega tkiva, sledijo odsotnosti zaradi poškodb in zastrupitev izven dela in bolezni dihal, nato pa že duševne in vedenjske motnje. Prav duševne in vedenjske motnje so eden izmed najpogostejših vzrokov za dolgotrajne odsotnosti nad enim letom. Področje duševnega zdravja na delovnem mestu je pogosto spregledano, čeprav je po grobi oceni več kot polovica bolniških odsotnosti v resnici povezana s slabim duševnim počutjem oziroma pretiranim doživljanjem stresa. Zato je pomembno, da

opredelimo psihosocialne dejavnike tveganja na delovnem mestu in načrtujemo preventivne in promocijske ukrepe. Tudi izgorelost je eden od sodobnejših izzivov, s katerimi se srečujemo v delovnih organizacijah.

Sodobni izzivi na delovnih mestih:

- **dosegljivost 24/7** – izginja meja med poslovnim in privatnim življenjem;
- **6 od 10 mladih bo do leta 2025** delalo v poklicih, ki jih danes sploh še ne poznamo;
- **do leta 2020 bo kar 90 % delovnih mest** zahtevalo poznavanje **informacijskih tehnologij** (trenutno 47 % delovne sile), primanjkuje ustreznih e-znanj;
- **v prihodnjih 20 letih bo izginilo med 40 do 60 % delovnih mest**, ob delo bo 9 % zaposlenih v OECD, v Sloveniji 12 %;
- pojav **novih oblik dela vodi v povečevanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.**

Vir: splet

Jožica Gradišnik, Varnost

Maribor: Konferenca je bila super, tako kot vsako leto. Zelo dobra organizacija, vsebina je zelo praktično naravnana, dobimo veliko uporabnega znanja. Program je interaktiven, čas hitro mine. Primeri dobre prakse iz drugih podjetij so zelo koristni, saj dobimo ideje in vidimo, kakšni so trendi. Tudi reševanje praktičnih primerov je v redu, drugo leto bomo tudi mi pripravili vprašanja. Le tako naprej!



Vse udeležence je nagovorila Aleksandra Podgornik, direktorica ŠGZ.



Veseli smo bili številčne udeležbe na konferenci.



Večerni del programa smo popestrili z žrebolovom.

Jerneja Stiplovšek, Isokon: Zelo dobro se mi zdi, da je konferenca regijska in se je v primerjavi z ostalimi velikimi kadrovskimi konferencami udeležijo kadroviki iz okoliških podjetij. Upošteva se princip manj je več in tako je veliko bolj osebna. Vsebina mi je bila zelo všeč, saj je raznolika, interaktivna, praktični primeri so zelo dobri in te prisilijo, da poslušаш in razmišljaš. Zelo me je pritegnila vsebina predavateljev iz Taluma in Rogaške Slatine, saj smo spoznali dobre prakse in celo dobili literaturo. Na ta način dobiš širšo sliko in ideje. Tudi predavanje o vedenjski ekonomiji je bilo zelo zanimivo. Izpostavila bi še to, da veliko udeležencev prihaja iz proizvodnih podjetij in se proizvodni vidik upošteva tudi pri vsebini. To se mi zdi zelo pozitivno. Seveda bi pohvalila tudi večerni del programa.



Vzajemnina spletna telovadnica je le en način za ohranjanje zdravja.



Nina Potočnik, direktorica družbe Kadring, je predstavila informacijsko novost kot podporo razvoja kadrov.



Miha Šercer je z nami delil pravno mnenje.



Podjetje SwatyComet je za nas odprlo svoja vrata, zaposleni so nam predstavili proizvodni proces.

Sonja Slak, Alumero: Prav vse teme na konferenci so bile koristne, pri vsaki nekaj izveš in pridobiš. Predvsem so mi všeč praktični primeri, ker spoznaš, kako se lahko odzoveš v določeni situaciji. Predavatelji so zelo strokovni in dostopni, njihov način predavitve je razumljiv prav vsakemu. Pohvalila bi praktične primere, saj je izmenjava mnenj izjemno koristna. Dobro je, da vidiš, kakšne težave in pristop imajo v drugih podjetjih. Seveda se na konferenci stkejo tudi prijateljske vezi, zato se veliko udeležencev dogodka redno udeležuje. Vsekakor se bom konference udeležila tudi drugo leto, če bom imela priložnost!



Gojko Aničić, inšpektor za delo, se je posvetil delovnemu času v praksi.



Reševanje praktičnih primerov je zahtevalo aktivno sodelovanje udeležencev.



Delovno vzdušje med konferenco.



Prof. dr. Metoda Dodič Fik-Fak nas je podučila o ergonomskem načinu dela v pisarnah.



Stanko Omerzu in dr. Darja Senčur Peček med diskusijo.



V duhu promocije zdravja smo se med konferenco tudi razgibali.

Janez zvečer poklekne pred razpelo in moli:
 »O bog, daj, da bi zadel na lotu!« In tako večer za večerom.
 Po nekaj mesecih zasliši glas boga: »Janez, zadel boš!
Toda kupi že vendar loto listek!«

Ja, tako preprosto je to. Če nimaš loto listka, ne moreš zadeti na lotu,
 pa čeprav bi ti tudi bog rad pomagal! Če potencialni poslovni partnerji ne vedo za vas,
 ne boste nikoli njihovi poslovni partnerji!

Več informacij na www.stajerskagz.si

HRM4.0

aplikacija nove generacije

organizacijska struktura

kadrovska evidenca

ocenjevanje zaposlenih

nagrajevanje zaposlenih

usposabljanje

mentorstvo

razvoj talentov

vođenje s cilji

organizacijska klima

varstvo pri delu

inovacije

e-info deska



mobilnost

dostop prek
mobilnih
telefonov



enostavnost

uporabniku
prijazen
in pregleden program



varnost

zagotavljanje
varstva osebnih
podatkov



integracija

enostavna integracija
z drugimi
sistemi



prihranek

časa pri
upravljanju
s kadri

TELEFON: 040 602 491
E-MAIL: urska.kukovic@kadring.si
SPLET: www.hrm40.si

HRM4.0