

Novaproga

Revija Slovenskih železnic



Nina Avbelj Lekić

Za dolgoročno uspešno poslovanje podjetja so zaposleni ključnega pomena

Nova kadrovska strategija

Nagradna igra

Pridružite se kampu košarkarske legende Goranu Dragiču

Delovno aktivni in brezposelni v Sloveniji

V novembru 2021
je bilo v Sloveniji
delovno aktivnih
približno
913.400 oseb

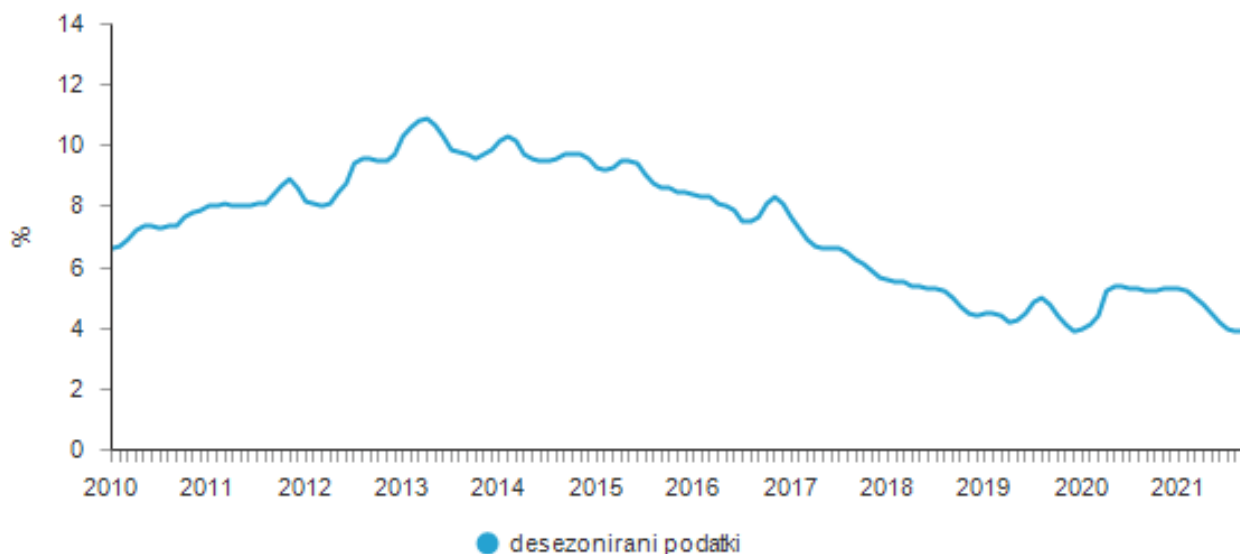
Konec decembra
2021 je bilo
v skupini SŽ
zaposlenih

6752

ljudi, največji
zaposlovalci v
sistemu pa so
SŽ-Infrastruktura
s skoraj 2000
zaposlenimi,
SŽ-VIT s 1810 in
SŽ-Tovorni promet
s 1038 delavci.

V februarju 2022
je bilo v Sloveniji
brezposelnih
približno
65.000 oseb

Mesečna stopnja anketne brezposelnosti (15–74 let), Slovenija, januar 2010–september 2021



Vir: SURS

Kadrovska realnost ...

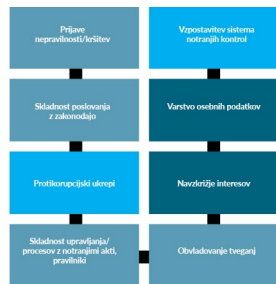
P

red vami je druga številka konceptualno in vsebinsko prenovljene revije Slovenskih železnic. V reviji, ki jo držite v rokah, pišemo o kadrovski problematiki, ki je že leta v srčiki zanimanja slovenskih podjetij. Ta se vztrajno trudijo najti najboljše oziroma najprimernejše kandidate za svoje zaposlitvene možnosti, iskalci dela pa tudi iščejo najboljše priložnosti zaposlitve ter svojega nadaljnega kariernega razvoja in napredka. Karierni izzivi so najpomembnejši zlasti za mlado generacijo. Mladi o delu oziroma zaposlitvi razmišljajo drugače kot generacije pred njimi, pravijo poznavalci generacije, ki prihaja. Mlade, ki iščejo zaposlitev, zanima zlasti vizija



Jože Bonča

in ne nazadnje tudi poslanstvo, ki ga riše posamezno podjetje. Žal je slovenski trg dela tog in rigiden – ne sledi namreč sodobnim izzivom, ki jih prinaša aktualni gospodarski in zaposlitveni trenutek. Z omenjeno ugotovitvijo se preprosto morajo strinjati tako delodajalci kot ne nazadnje tudi delojemalci oziroma iskalci dela. Takšna je pač realnost, s katero se po mnenju mnogih srečujejo naša podjetja in iskalci dela že od osamosvojitve Slovenije. Tudi o tem pišemo v tej številki. Ta trenutek je na Zavodu za zaposlovanje RS prijavljenih približno 65.000 brezposelnih. Določeno število brezposelnih, ki so prijavljeni na zavodu, si dejansko sploh ne želi zaposlitve. Tudi zato je danes težko najti nove zaposlene, kaj šele najboljše oziroma najprimernejše. Če vemo, da so zaposleni ključnega pomena za dolgoročno uspešno poslovanje podjetja, potem je končno treba nekaj narediti. To poslušamo zadnja leta. Če želijo podjetja zares pritegniti najboljše kadre, morajo stopiti iz cone udobja, nuditi zaposlenim razvojne in kariernne možnosti ter priložnosti, pravijo strokovnjaki za kadrovsko področje. Podjetja premalo vlagajo v privlačnost svoje znamke. Za mlade generacije, pa ne samo za mlade, je najpomembnejša zgodba, ki jo ima posamezno podjetje. In kje je tu skupina Slovenske železnice s povezanimi družbami? Konec decembra 2021 je bilo v skupini SŽ zaposlenih 6752 ljudi. V prihodnjih letih bo to število naraslo tudi z ustanavljanjem novih družb in nakupi posameznih podjetij v Sloveniji in sosesčini. Nova, aprila lani sprejeta kadrovska strategija SŽ, o njenih ciljih lahko berete v reviji, postavlja v ospredje zaposlenega, omogoča napredek ter celosten in sistemski pristop k razvoju kadrovskega sistema in človeških potencialov. Po 30 letih bo nova kadrovska strategija Slovenskim železnicam prinesla tudi novo sistematizacijo delovnih mest, zadnja je bila narejena v letu 1992/1993, in konec koncev tudi nov plačni sistem. S tem in celovito digitalizacijo bodo v sistemu postavljeni temelji za enostavne in transparentne kadrovske procese, razbremenjene birokratskih, pretiranih in vse prevečkrat povsem nepotrebnih administrativnih opravil. Slovenske železnice želimo in moramo postati storitveni upravljavec kopenske mobilnosti, ki ga predstavljajo stebri logistike, mobilnosti, upravljanja železniške infrastrukture ter gradbeništva in podpornih dejavnosti. Kot najuglednejši delodajalec s področja logistike in transporta. Slovenske železnice postajamo tudi vse bolj prepoznane, kar je brez dvoma pomembna dodana vrednost pri novačenju novih zaposlenih, hkrati pa velika odgovornost, da postanemo še bolj prepoznavni in privlačni tudi ali zlasti za mlade kadre in deficitarne poklice. Motivirani in zadovoljni zaposleni pa so ključ za uspeh podjetja. Stara resnica, ki velja tudi v današnjem gospodarskem trenutku.



3

Uvodnik

Jože Bonča

Kadrovska realnost

6

Pogovor

Nina Avbelj Lekić

Za dolgoročno uspešno poslovanje podjetja so zaposleni ključnega pomena

12

Kadrovska strategija 2021–2025

Zaposleni na prvem mestu

18

Spodbudni rezultati merjenja zavzetosti in motivacije v skupini SŽ



38

Naj vaš otrok sodeluje v kampu
Gorana Dragića

40

Nov pakt med evropskimi železnicami

42

Pogovor

Vojka Martinčič

SŽ-ŽIP zanesljiv in zaželjen poslovni partner

46

Pogovor

Vladan Pavlovič - Vlado

»Ajzenponar« ne postaneš čez noč

Kolofon

Izdajatelj: Slovenske železnice, d.o.o.,
Služba za odnose z javnostmi SŽ

Bralci in bralke, ne pozabite!
Svoja mnenja, predloge in pobude lahko pošljete na elektronski naslov - soj@slo-zeleznice.si

Uredniški odbor: Jože Bonča, Tea Šavor, Nika Piškur, Gregor Kukovica, Marko Tancar, Petra Privšek, Božo Leščanec, Igor Debevec, Franc Klobučar, Blaž Jemenšek in Uroš Železnik



20

Pogovor

Matjaž Kranjc

Pomladitev in višja
strokovna usposobljenost



25

Pogovor

Martin Vilčnik

Železničar vedno
ostane železničar



26

Pogovor

Janez Ciglar Kralj

Proces izobraževanja
je treba prilagoditi
potrebam
gospodarstva



32

Pogovor

Nina Potisek

Danes je težko
dobiti zaposlene,
kaj šele najboljše



48

Pogovor

Rok Vrečič

Prihaja do velikih
premikov v
digitalizaciji
podjetja



50

Nagradna igra

Fotografije: Osebni arhiv
Martin Vilčnik, Miško Kranjec
in arhiv Slovenskih železnic,
MDDSZ, kolektiff images,
Adobe Stock

Naslovnica:
Krištof Ramovš

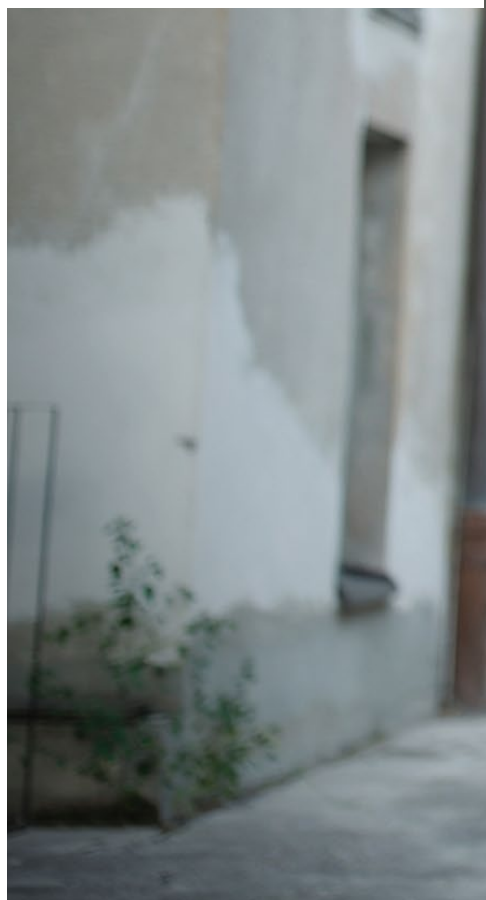
Število izvodov: 8300
Tisk: SŽ-Železniška tiskarna Ljubljana

Oblikovanje:
Gregor Kukovica

Lektura:
Tina Ajd



Za dolgoročno uspešno poslovanje podjetja so zaposleni ključnega pomena



V to je prepričana Nina Avbelj Lekić, ki je bila marca ponovno imenovana na mesto delavske direktorice v skupini Slovenske železnice. Želimo ohraniti uspešne in zadovoljne zaposlene na Slovenskih železnicah, prepoznati njihove interese in želje ter jih povezati s potrebami delovnih procesov v družbah skupine SŽ. Mlade in tiste iz deficitarnih poklicev pa bomo zagotovo lažje pritegnili z novim plačnim sistemom in večjo stopnjo digitalizacije. Ponosni smo tudi na svojo »košarico«, ki jo ponujamo vsakemu zaposlenemu, tudi novemu. Treba je povedati, da prispevamo kot delodajalec kar precejšen znesek k prostovoljnemu dodatnemu pokojninskemu zavarovanju za vsakega zaposlenega.

Ste zadovoljni s kadrovsko sliko na Slovenskih železnicah? Pred nami so na kadrovskem področju številni izzivi, pa če govorimo zgolj o kadrovskih izzivih kot tudi o področju zaposlovanja. Kadrovsko področje na Slovenskih železnicah je tisto, ki ga čaka ena največjih preobrazb. Letos v lanskem letu je bil sprejet nov strateški poslovni načrt za obdobje petih let, ki s seboj prinaša tudi novo kadrovsko strategijo, sprejeta je bila

aprila lani, nato pa v oktobru še dokument »Digitalizacija področja upravljanja s človeškim kapitalom«.

S katerimi izzivi se torej soočajo Slovenske železnice na področju kadrov in sploh zaposlovanja?

Eden ključnih projektov, ki potekajo, je seveda vrednotenje delovnih mest, nov kadrovski načrt za prihodnja leta ter

seveda prenova plačnega sistema. V to so seveda vključene vse družbe v skupini SŽ in projektna skupina. Projekt vrednotenja delovnih mest ima šest faz. Prva faza, potrditev metodologije vrednotenja delovnih mest, in druga faza, popis procesov v vseh družbah v skupini SŽ, sta bili tudi že potrjeni s strani socialnih partnerjev, trenutno poteka tretja faza, v okviru katere se



bo pripravila nova sistemizacija delovnih mest, ovrednotila se bodo vsa delovna mesta v skladu s potrjeno metodologijo ter pripravili opisi za vsa delovna mesta. Nato sledi četrta faza, v kateri želimo prenoviti (poenostaviti) trenutni plačni sistem. Sledi peta faza, v kateri bomo implementirali predlagane rešitve, na koncu pa bo narejen tudi načrt kadrov za prihodnji dve leti.

Kje smo, če se lahko takopogojno izrazimo, v skupini Slovenske železnice najbolj tanki na področju kadrov?

Vsi dobro vemo, da »železničarji« nimamo težav z razpisi za nove zaposlene za tako imenovana OVKN delovna mesta – osebe, ki opravljajo varnostno kritične naloge. Najbolj atraktivna delovna mesta so spovednik, prometnik in strojevodja. Naj povem, da za ta delovna

mesta ob razpisih dobimo tudi več kot tisoč prijav, z iskanjem teh kadrov torej nimamo težav. Imamo pa seveda številne deficitarne poklice, kjer se srečujemo s težavami, kot celoten slovenski trg dela, denimo z iskanjem inženirjev različnih strok, strojne, elektrotehniške, gradbene, informatike... Tudi v našem gradbenem podjetju



se srečujejo s pomanjkanjem proizvodnih delavcev. Naj pa še enkrat ponovim, da to ni samo problem Slovenskih železnic.

Sprejeta je torej nova kadrovska strategija. Če bi jo na kratko povzeli, kaj prinaša zaposlenim?

Zagotovo novo sistematizacijo delovnih mest prvič po 30 letih, zadnja je bila narejena v letu 1992/1993, in nov plačni sistem. Nova strategija postavlja v ospredje zaposlenega, omogoča napredek, celosten in sistemski pristop k razvoju kadrovskega sistema in človeških potencialov. Cilj v prihodnjih letih je čim več vlagati v razvoj zaposlenih, v zadnjih letih, ko smo se soočali s programi razreševanja presežnih delavcev in kadrovske racionalizacije, to ni bilo mogoče. Soočeni s problemom deficitarnih poklicev želimo te izzive reševati na sistematičen način – prek štipendijske politike, s sofinanciranjem študija ob delu, da bomo poskušali pritegniti kader, ki ga nujno potrebujemo za uspešno realizacijo strateškega poslovnega načrta. Začeli smo

tudi z Akademijo vodenja, da vodje usvajamo in razvijamo večšine vodenja zaposlenih. Veliko bo v prihodnjih letih treba narediti tudi na prenosu znanja, skratka na mentorstvu, da ključno znanje iz podjetja ne bo odhajalo brez ustreznega prenosa na zaposlene, ki ostajajo v skupini SŽ. Nujen je torej prenos znanja s starejših sodelavcev na mlajše. Pomemben je tudi projekt »nasledstva« za ključna delovna mesta, tako vodilna kot tudi za specifična delovna mesta, in ne nazadnje, da se začnemo aktivno ukvarjati s talenti, ki jih imamo v podjetju.

V zadnjih letih se je v procesu kadrovske konsolidacije veliko »železničarjev« upokojilo. Koliko je zdaj zaposlenih v skupini in katera podjetja skupine SŽ so v zaposlitvenem pogledu največja?

V program razreševanja se je do konca leta 2020 vključilo 1543 delavcev. V letu 2021 je bilo v skupini SŽ kar nekaj razpisov za različna delovna mesta, tako OVKN kot proizvodna delovna mesta, nekaj malega tudi v režiji, saj je bilo treba v določeni

meri nadomeščati zaposlene, ki so nas zapustili. V skupini SŽ je bilo na dan 31. 1. 2022 zaposlenih 6842 delavcev. Največje število zaposlenih ima družba SŽ – Infrastruktura, in sicer 1988, sledi SŽ – VIT s 1894 zaposlenimi ter nato SŽ – Tovorni promet s 1015 zaposlenimi.

Nova kadrovska agenda, ki ste jo že omenili, predvideva povečanje števila zaposlenih v sistemu SŽ.

Strateški poslovni načrt predvideva povečanje števila zaposlenih tudi na račun ustanavljanja novih družb in prevzemov nekaterih podjetij. Eden ključnih izzivov, ki se poraja na kadrovskem področju, je digitalizacije kadrovskih procesov, prehod s papirnega na brezpapirno poslovanje podjetja. Strategija digitalizacije kadrovskega področja je bila sprejeta v lanskem letu. Da bomo končno omogočili komuniciranje vodje s podrejenimi prek digitalnih oblik in ne zgolj prek papirja. Vizija je, da bo imel vsak zaposleni svoj službeni profil, da bo omogočeno denimo odobravanje letnih dopustov

prek mobilnih aplikacij, da bo plačilna lista v digitalni obliki, da bi vpogled v vse, kar se nanaša na posameznega zaposlenega, ta imel na voljo v vsakem trenutku. Koliko ima dopusta, koliko ima evidentiranega bolniškega staleža ali denimo opravljenih nadur v tekočem mesecu, možnost prijave na kakšnega od razpisov. V naslednjem letu bomo predvidoma začeli tudi z letnimi razvojnimi razgovori z zaposlenimi – tudi to bi v prihodnjih letih potekalo v digitalni obliki prek aplikacije. Tudi vsi zaposlitveni procesi bi potekali on-line, želimo postati sodobno, digitalno podprto podjetje.

Ko govorimo o kadrih, novih zaposlenih, ki jih podjetje išče, se vedno v ospredje postavi motivacija. Ta ne more biti zgolj finančna, ampak tudi drugačna. S kakšnimi prijemi stimulirati prihod novih, mladih, perspektivnih kadrov v SŽ?

Mlade in tiste iz deficitarnih poklicev bomo zagotovo lažje pritegnili z novim plačnim sistemom in večjo stopnjo digitalizacije. Ponosni smo tudi na svojo »košarico«, ki jo ponujamo vsakemu zaposlenemu, tudi novemu. Treba je povedati, da prispevamo kot delodajalec kar precejšen znesek k prostovoljnemu dodatnemu pokojninskemu zavarovanju za vsakega zaposlenega. To je zagotovo ena od naših prednosti, ki jo ponujamo zaposlenim in kandidatom, ki se odločajo, da bi se pridružili naši skupini. Veliko sredstev namenjamo zdravstveni preventivi. Nudimo tudi zelo široko paleto počitniških zmogljivosti ob morju, v gorah in toplicah. Zaposlenim v največji meri omogočamo tudi usklajevanje kariernega in družinskega življenja. Zaposleni imajo tudi veliko možnosti za napredovanje znotraj sistema, ki vključuje kar devet hčerinskih družb,

skratka veliko možnosti za karierni razvoj in napredovanje. Mi lahko ponudimo kandidatom obilo možnosti in priložnosti za napredovanje in karierno zadovoljstvo. Prepričana sem, da si vsak mlad človek želi že na začetku izvedeti, kakšna karierna pot ga čaka in kakšne priložnosti oziroma možnosti ima. Seveda pa k odločitvi kandidatov za zaposlitev v našem podjetju veliko prispeva njihova percepcija o pogojih dela in siceršnjem zadovoljstvu zaposlenih v sistemu. Prepričana sem, da smo na tem področju, s pomočjo dialoga s socialnimi partnerji, dosegli standarde, na katere smo lahko upravičeno ponosni.

Kje so največje rezerve v kadrovskega bazenu Slovenskih železnic?

Zaposleni so gotovo motivirani, motivirani so tudi po spreminjanju svojih kariernih

sredin in zato morajo imeti vse možnosti. Pol leta po uvedbi e-prijave na delovna mesta smo imeli kar 450 prijav zaposlenih, ki želijo zamenjati sredino oziroma napredovati na karierni poti. Želimo ohraniti uspešne in zadovoljne zaposlene na Slovenskih železnicah, prepoznati njihove interese in želje ter jih povezati s potrebami delovnih procesov v družbah skupine SŽ.

Brez zadovoljnih, dobrih so delavcev, zaposlenih, kadrov ni dobrega podjetja, ni razvoja. To je stara resnica.

Jasno! Za dolgoročno uspešno poslovanje podjetja so zaposleni ključnega pomena. Zato tudi nova kadrovska strategija odgovarja vsem izzivom, da bodo naši zaposleni še bolj motivirani, zadovoljni in zavzeti opravljali svoje delo.



Kaj pričakujete v prihodnjih mesecih in letih, ko so pred skupino Slovenske železnice številni novi izzivi? Celovita digitalizacija podjetja, liberalizacija v potniškem prometu, še večja konkurenca na področju tovarnega prometa, ne nazadnje tudi več zaposlenih...

Jaz sem prepričana, da bo skupina še več vlagala v svoje zaposlene, ker se zavedamo, da so zaposleni ključni deležnik uspešnega poslovanja SŽ. Iz leta v leto postajamo vse bolj zanimiv delodajalec, o čemer govori tudi nagradi, ki smo ju dobili v minulih dveh letih – Ugledni delodajalec v panogi Logistika in prevoz potnikov ter priznanje Najuglednejši delodajalec za uvrstitev med TOP 10 podjetij z najvišjim količnikom ugleda v skupni razvrstitvi med vsemi panogami. Z vsemi ukrepi na področju štipendijske politike, sofinanciranjem študija ob delu in še obsežnejšim sodelovanjem z izobraževalnimi ustanovami – različnimi fakultetami (že zdaj nas posamezne fakultete opominjajo na kadre, ki so za nas zanimivi) in številnimi drugimi ukrepi verjamem, da bomo pritegnili ustrezne mlade in perspektivne kandidate, ki bodo pomembno prispevali k realizaciji straškega načrta podjetja.

**Konec decembra
2021 je bilo
v skupini SŽ
zaposlenih**

6752

**ljudi, največji
zaposlovalci v
sistemu pa so
SŽ-Infrastruktura
s skoraj 2000
zaposlenimi,
SŽ-VIT s 1810 in
SŽ-Tovorni promet
s 1038 delavci.**

“

V SŽ
prispevamo
kot
delodajalec

kar precejšen znesek
k prostovoljnemu
dodatnemu
pokojninskemu
zavarovanju za vsakega
zaposlenega. To je
zagotovo ena od
naših prednosti, ki jo
ponujamo zaposlenim
in kandidatom, ki
se odločajo, da bi
se pridružili naši
skupini. Veliko
sredstev namenjamo
zdravstveni preventivi.



Nova kadrovska strategija postavlja v ospredje zaposlenega, omogoča napredek, celosten in sistemski pristop k razvoju kadrovskega sistema in človeških potencialov. Cilj v prihodnjih letih je čim več vlagati v razvoj zaposlenih, v zadnjih letih, ko smo se soočili s programi razreševanja presežnih delavcev in kadrovske racionalizacije, to ni bilo mogoče.

Zaposleni na prvem mestu

Kadrovska strategija Slovenskih železnic 2021–2025 postavlja v ospredje zaposlene ter omogoča napreden, celosten in sistemski pristop k razvoju kadrovskih sistemov in človeških potencialov. Zaposleni smo ključnega pomena za dolgoročno poslovanje podjetja. Veljavni (trenutni) plačni sistem in sistem delovnih mest sta bila postavljena v 90. letih prejšnjega stoletja, ko je bilo v našem podjetju zaposlenih več kot 12 tisoč ljudi, danes nas je nekaj več kot 6700, prav tako se je prepolovilo število delovnih mest. Izzivi, s katerimi se srečujemo danes, so bistveno drugačni kot takrat, zato je bila v letu 2021 sprejeta nova kadrovska strategija, ki na prvo mesto postavlja zaposlene.

KADROVSKI IZZIVI V PETIH STEBRIH

LOGISTIKA

- iskanje sinergij z vstopom strateškega partnerja
- prenos specifičnih znanj na mlajše zaposlene
- zaposlitev kadrov s področja strojništva, računalništva in informatike, elektrotehnike, logistike.

MOBILNOST

- zaposlitev kadrov s področja upravljanja nepremičnin, prostorsko prometnega načrtovanja, vzpostavljanja storitev mobilnosti, trženja in organizacije poslovnih procesov – delno s pripojitvami oziroma organizacijskimi spremembami.

UPRAVLJANJE

- optimizacija stroškov dela in reorganizacija načina dela
- organizacijska struktura
- starostna struktura
- nova znanja
- strateško načrtovanje kadrov

GRADNJA

- zaposlitev kadrov s področja strojništva, rudarstva, elektro stroke, gradbeništva (inženirje), geodete
- usposabljanje mlade gradbene inženirje in izdelati plan pridobivanja referenc za vodenje zahtevnih gradbenih projektov
- vzpostaviti sistem nasledstev za ključne kadre
- pridobiti strokovne kadre za upravljanje z novo opremo po izvedeni investiciji

PODPORNE DEJAVNOSTI

- pravočasna aktivacija novega strokovnega kadra, ki bo temeljila na delnem nadomeščanju upokojenih delavcev z zaposlovanjem mlajših strokovnih sodelavcev predvsem s področja strojništva, elektrotehnike, mehatronike, računalništva in informatike ter s specifičnih kadrovskih področij. Vključno z zagotovitvijo prenosa specifičnih znanj na mlajše zaposlene.

STRATEŠKA USMERITEV 1

„Za doseganje ciljev Strateškega poslovnega načrta 2021 – 2025 je ključno pridobivanje, razvoj in ohranjanje kompetentnih ter zavzetih sodelavcev na vseh področjih dela.“

STRATEŠKA USMERITEV 2

„Ustvarjali bomo delovno okolje in organizacijsko kulturo, ki bo temeljila na sodelovanju in omogočala transformacijo SŽ iz nacionalnega železniškega prevoznika v enega od vodilnih tehnološko moderniziranih ponudnikov celovitih storitev logistike blaga in mobilnosti prebivalcev v regiji.“

STRATEŠKA USMERITEV 3

„Kadrovska funkcija je partner vodstvu pri realizaciji Strateškega poslovnega načrta 2021-2025.“

STRATEŠKA USMERITEV 4

Digitalizacija kadrovskih procesov je nujna predpostavka za učinkovito izvajanje vseh aktivnosti.“

Zanimanje za delo na Slovenskih železnicah je izjemno, kar kaže že podatek, da na vsak razpis za delovno mesto prispe povprečno 75 prijav. Največji interes je za delovna mesta strojevodje, prometnika, sprevodnika, kjer beležimo več kot 1000 prijav na posamezen razpis. V zadnjih šestih mesecih, po uvedbi e-prijave, smo na 90 razpisov za delovna mesta prejeli več kot 6500 prijav, kar pomeni, da smo zanimivi za iskalce dela.

Slovenske železnice z nazivoma Ugledni in Najuglednejši delodajalec

Leta 2019 je spletni portal MojeDelo.com Slovenskim železnicam podelilo priznanje Ugledni delodajalec v panogi Logistika in prevoz potnikov. V skupni razvrstitvi vseh podjetij pa smo prejeli priznanje za Najuglednejšega delodajalca v TOP10.

Ker so se časi od devetdesetih do danes močno spremenili, to opazate tudi sami, moramo narediti korake naprej pri posodobitvi delovnih mest in veljavnega plačnega sistema. V dogovoru s socialnimi partnerji. Na podlagi metodologije je bilo za takratnih 12.671 zaposlenih oblikovanih 971 delovnih mest. S kasnejšimi spremembami Pravilnika o sistemizaciji se je število delovnih mest zmanjševalo zaradi združevanja delovnih mest. V letu 2021 je bilo v sistemu Slovenskih železnic zaposlenih nekaj več kot 6700 ljudi, delovnih mest pa je bilo 430.

KORAKI, KI JIH MORAMO OPRAVITI DO KADROVSKE PRENOVE:

1. Sprememba sistemizacije delovnih mest.
2. Prenova plačnega sistema, ki bo bolj enostaven in manj kompleksen.
3. Sprememba organizacije.
4. Zmanjševanje uravnilovke pri minimalni plači.
5. Delo na domu kot nov, sodoben način dela ter obvladovanje tveganja v zvezi z epidemijo.

VREDNOTENJE DELOVNIH MEST – PRENOVA PLAČNEGA SISTEMA – KADROVSKI NAČRT 2023–2024

PRIPRAVA SISTEMIZACIJE IN VREDNOTENJE DELOVNIH MEST

- Oblikovanje optimalnega nabora delovnih mest za vse družbe SŽ na podlagi izvedenega popisa procesov dela ter priprava sistemizacije delovnih mest.
- Vrednotenje glede na dogovorjeno metodologijo in priprava opisov delovnih mest.

PRENOVA PLAČNEGA SISTEMA

- Poenostavitev trenutnega plačnega sistema z vključitvijo posameznih dodatkov, ki se trenutno na podlagi KPDŽP izplačujejo za posebne pogoje dela, v največji možni meri v vrednotenje posameznih delovnih mest.
- Prenova podlag za napredovanje, ki ne bo temeljilo zgolj na številu let dela v družbi SŽ, temveč bo podpirala razvoj kadrov, s krepitvijo kompetenc in s stimulacijo k večji produktivnosti na delovnem mestu.
- Cilj prenove je tudi uvedba fiksnega in variabilnega dela plače (stimulacija v povezavi z merjenjem delovne uspešnosti posameznika).

PRIPRAVA KADROVSKEGA NAČRTA

- Priprava kadrovskega načrta za družbe v skupini SŽ za leto 2023-2024.

Nekaterih delovnih mest, ki so obstajala pred desetletji, danes praktično ni več, hkrati pa se razvijajo nova. Poteka proces digitalizacije, spreminjajo se načini dela, nastajajo novi profili delovnih mest. Digitalizacija bo med drugim zagotovila podporo odločitvam na kadrovskem področju, poskrbela za ažurne podatke posamičnim vodjam in vodstvu za potrebe načrtovanja in odločanja, zmanjšala potrebe po nadomeščanju administrativnega kadra ob upokojevanju, zagotovila centraliziran, dostopen in za uporabo enostaven vpogled v ključne podatke ter omogočila delavcem čim bolj enostavno uveljavljanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja na enem mestu.

Področja dela, ki so deficitarna v skupini SŽ

strojništvo/mehatronika
gradbeništvo
elektrotehnika
računalništvo in informatika
organizacijska psihologija
logistika
promet

Eden največjih izzivov, pred katerim smo na Slovenskih železnica, je, kako pritegniti največje in najboljše strokovnjake s področja IT-ja in HR-ja. V prihodnjih štirih letih bo zaradi upokojevanja iz skupine Slovenske železnice odšlo več kot 1000 zaposlenih

KLJUČNI IZZIVI, KI SO PRED NAMI:

- kadrovska struktura je v večjem delu prilagojena za zagotavljanje kadrovske administracije,
- zmanjševanje števila zaposlenih prehitava uvajanje digitalizacije,
- tretjina zaposlenih ima 36 in več let delovne dobe, tretjina zaposlenih ima srednješolsko izobrazbo,
- primanjkljaj ključnih profilov, ki so nujni za zagotavljanje razvojne funkcije (npr. kadrovski specialist, organizacijski psiholog idr.),
- kompleksen plačni sistem,
- nezadostna informatizacija kadrovskega procesa.

REŠITVE:

- pridobivanje visoko izobraženega in/ali deficitarnega kadra, zato je treba zagotoviti prepoznavnost SŽ kot delodajalca, usmerjenega v trajnost in razvoj,
- prilagoditi načine iskanja deficitarnega kadra,
- urediti in digitalizirati postopek onboardinga (od kandidata do zaposlenega).

RAZVOJ ZAPOSLENIH in ORGANIZACIJSKA KULTURA

RAZVOJ ZAPOSLENIH

Za dobro delovanje podjetja je ključen razvoj zaposlenih, ki temelji na vlaganju delodajalca v kadre skozi izobraževanja in usposabljanja. Prav tako je pomembno, da imajo zaposleni formalno izobrazbo za določeno delovno mesto, pri tem pa bodo Slovenske železnice zaposlenim prišle naproti na različne načine. Zato smo že lani vzpostavili interno akademijo Slovenskih železnice s sklopi za direktorje, vodje, koordinatorje in vodje lokacij. Letos so uvedeni tudi letni razgovori. Samo kompetentni, izobraženi in ne nazadnje tudi zadovoljni kadri/zaposleni bodo dobro, uspešno in učinkovito opravljali svoje delo. Zelo pomembno za razvoj podjetja in kadrov je voditeljstvo, ki mora biti poenoteno, zato smo ponovno začeli z izobraževanjem vodij. Nujna je torej uporaba sodobnih pristopov dela, kot so coaching, timsko in projektno delo.

ORGANIZACIJSKA KULTURA

Skupina Slovenske železnice zagotavlja spoštovanje visokih standardov korporativne integritete. V letu 2021 smo zato sprejeli Kodeks ravnanja skupine SŽ in načrt korporativne integritete. Oba stebra sta zelo pomembna za razvoj primerne organizacijske kulture.



Za razvoj organizacijske kulture so pomembne tudi vrednote podjetja, s katerimi se boste zaposleni poistovetili in jih vzeli za svoje. Prav tako je zelo pomembno, da se v podjetju počutite dobro in da so vaši predlogi slišani. Zato smo merili tudi zavzetost zaposlenih oziroma povedano drugače, kako se v službi počutite in kaj bi lahko na vaših delovnih mestih še izboljšali.

DIALOG KOT KLJUČNA PODLAGA ZA IZVEDBO VSEH AKTIVNOSTI

V okviru projekta »Vrednotenja delovnih mest, prenova plačnega sistema in priprave kadrovskega načrta skupine SŽ« vsako fazo nove kadrovske strategije potrjujejo socialni partnerji – sindikati, v okviru skupine Slovenskih železnic deluje osem reprezentativnih sindikatov, ki so podpisniki Kolektivne pogodbe za dejavnost železniškega prometa.

Slovenske železnice bomo z novo kadrovsko strategijo za obdobje 2021–2025 zagotovile pridobivanje, motiviranje, ohranitev in razvoj kompetentnega kadra/zaposlenih za doseganje ciljev Strateškega poslovnega načrta za obdobje 2021–2025.



Nadaljujemo z zbiranjem humanitarne pomoči za Ukrajino

Zbiramo predvsem suho ali trajno in dobro zapakirano osnovno hrano, ki ne potrebuje hlajenja (konzerve, narezek, otroška hrana, testenine, mleko ipd.), higienske pripomočke (pralni prašek, milo in šampon za osebno nego, zobna pasta in ščetke, ženski vložki), higienske robčke in plenice, vodo v plastenkah.

Trenutno so kapacitete oblačil, posteljnin in brisač polne.

Humanitarno pomoč za Ukrajino je mogoče oddati v stavbi na **Kolodvorski 11, v službi za odnose z javnostmi, soba 123 v prvem nadstropju.**

Slovenske železnice tudi pozivajo vse, ki želijo pomagati ljudem v Ukrajini, da nakažejo svoj denarni prispevek na poseben TRR **Slovenske karitas** TRR: **SI56 0214 0001 5556 761** s sklicem SI00 870 - namen pomoč Ukrajini.

Prispevek v višini pet evrov pa je mogoče posredovati tudi s poslanim SMS sporočilom **Karitas na 1919**.

Ali s pomočjo QR kode:



Svoj prispevek lahko nakažete na poseben TRR

Rdeči križ Slovenije

TRR: **SI56 0310 0111 1122 296**

s sklicem SI00 96889 - namen CHAR

BIC BANKE: SKBASI2X

Ali s pomočjo QR kode:



Prispevek v višini enega oziroma pet evrov uporabniki mobilnih storitev A1, Telekom, Telemah in T-2 lahko prispevajo s poslanim **SMS na 1919** z besedo **BEGUNCEM** (prispevate 1 evro) ali **BEGUNCEM5** (prispevek 5 evrov).

Spodbudni rezultati

merjenja zavzetosti in motivacije v skupini SŽ

Pripravila vodja službe za kadre dr. Marija Paladin

Merjenje delovne zavzetosti in motivacije zaposlenih postaja vedno bolj pomemben del kadrovske funkcije, pa tudi nekaterih drugih področij, na primer sistema kakovosti in spremljanja kazalnikov uspešnosti. Delovna zavzetost zaposlenih presega zgolj merjenje zadovoljstva s plačo, urnikom, vodjo, sodelavci in drugimi dejavniki v delovnem okolju. Je namreč dragocena informacija delavcev delodajalcu, saj predstavlja enega izmed načinov sporočanja močnih in šibkih točk in spodbudo za izvajanje aktivnosti na področjih, ki so

za delavce pomembna. Tega se zaveda tudi skupina Slovenske železnice, zato smo v letu 2021 v skupini SŽ izvedli prvo merjenje zavzetosti in motivacije z vprašalnikom 'Pogoji dela in delovno okolje', ki meri tri sklope: možnosti za delovno samorealizacijo, pogoji dela ter delovni odnosi in sodelovanje. Izvedba ankete je bila anonimna in izpeljana v papirni in spletni različici, tako da so lahko svoje mnenje dali vsi zaposleni, ne glede na to, ali imajo pri delu dostop do računalnika ali ne.

Vprašalnik je izpolnilo 2527 železničark in železničarjev, od tega je bilo izpolnjenih 1248 e-vprašalnikov in 1279 vprašalnikov v fizični obliki. Povprečna vrednost zavzetosti in motivacije na celotni lestvici na ravni skupine SŽ je 3,71 (od 5).



Vsi zaposleni so imeli možnost tudi s svojimi besedami dati mnenje o tem, kaj je zanje pomembno, kje vidijo možnosti za izboljšanje in kaj bi pohvalili. Odziv na vprašanje, kjer so delavci z lastnimi besedami izrazili svoje mnenje, je bil zelo velik. Kar 314 zaposlenih je odgovorilo na to vprašanje. Ravno ti odgovori zaposlenih so bili odlična podlaga za pripravo izhodiščnega nabora vrednot, ki so bile vključene v proces prenove in oblikovanja modela organizacijskih vrednot. Ta bo v kratkem zaključen ob sodelovanju vseh ključnih deležnikov, zaposlenih, vodstva in socialnih partnerjev. Rezultate bomo lahko predstavili v eni od prihodnjih številčk revije Nova proga.

Povzetek ključnih poudarkov iz odgovorov, ki so jih delavci izpostavili pri vprašanju v sklopu merjenja zavzetosti in motivacije:

- več zaposlenih je izrazilo zadovoljstvo z izvedbo ankete in možnostjo povedati svoje mnenje;
- še vedno je pomemben občutek pripadnosti Slovenskim železnicam;
- poudarjen je bil pomen odgovornosti, samoiniciativnosti in samostojnosti vseh delavcev;
- ugotavljajo, da se je delo od doma izkazalo za zelo pozitivno;
- največ možnosti za izboljšave vidijo v prenovi plačnega sistema in sistema napredovanj, večjem poudarku na delovni opreми;
- želijo si čim več možnosti za strokovni razvoj in kakovostno povratno informacijo s strani vodij;
- zelo pomembni so dobri delovni odnosi, sodelovanja in samostojnost pri delu ter skrb, da vsak član tima svoje delo opravi kakovostno.

Zavzetost in motivacija zaposlenih sta v podobni meri odvisni tako od delavca samega kot od delovnega okolja, v katerem opravlja svoje delo. Čeprav hitri premiki niso vedno mogoči, je potrebno konstantno delo in odzivnost na to, kar nam zaposleni sporočajo. V prihodnjih merjenjih seveda želimo že zdaj dober rezultat še dodatno izboljšati. In postopoma priti do povprečne vrednosti zavzetosti in motivacije na ravni skupine SŽ v višini 3,8.

Med drugim bodo temu namenjene tudi naslednje aktivnosti:

- nadaljevanje in uspešno dokončanje projekta;
- vrednotenje delovnih mest;
- prenova plačnega sistema in izdelava kadrovskega načrta za skupino SŽ;
- vključevanje zaposlenih v aktivnosti, iz katerih delodajalec dobi povratno informacijo o tem, kaj počnemo dobro in kje so še možne izboljšave (to so med drugim ohranjanje letnega merjenja zavzetosti in motivacije, prenova in oblikovanje modela vrednot, spremljanje interesa po prezaposlitvah, pa tudi izvajanje izstopnih razgovorov ter druge aktivnosti);
- kontinuirano izobraževanje vodij na področju dela z zaposlenimi v okviru SŽ akademije vodenja;
- intenzivnejše informiranje zaposlenih o različnih kadrovske vsebinah, ugodnostih, ki so zaposlenim na voljo, in aktivnostih, ki omogočajo strokovni razvoj/napredovanje in so v teku, na primer številne možnosti izobraževanja, možnost za prezaposlitve in prijavo na vse razpise za prosta delovna mesta v skupini SŽ.



Pomladitev in višja strokovna usposobljenost

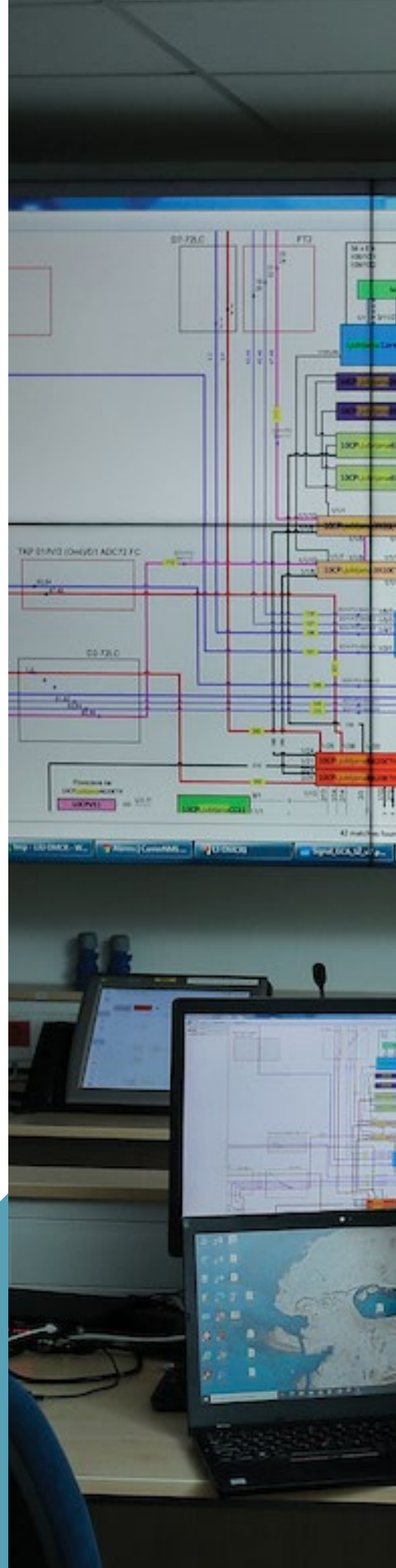
To je cilj, ki mu bodo v družbi SŽ-Infrastruktura sledili v naslednjih letih na kadrovskem področju, pravi direktor Matjaž Kranjc. V podjetju, ki je največji zaposlovalec v skupini Slovenske železnice, poudarjajo, da je treba spremeniti pristop k zaposlovanju, privabiti mlade in perspektivne kadre, še preden postanejo iskalci zaposlitve na slovenskem trgu dela.

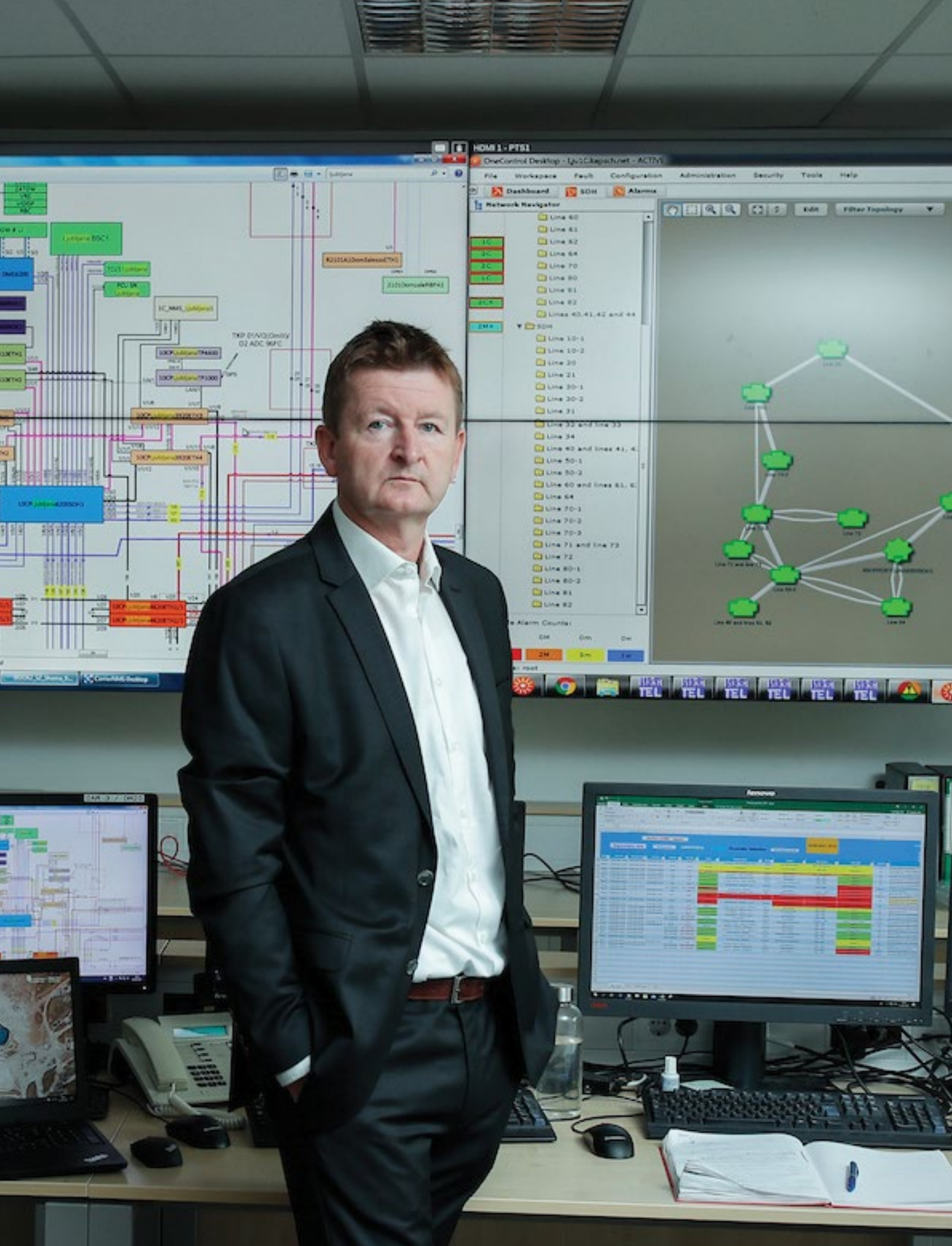
Ste zadovoljni s kadrovsko sliko v SŽ-Infrastrukturi? Ste največji zaposlovalec v skupini SŽ.

Kadrovska slika v SŽ-Infrastrukturi se spreminja in ne nazadnje je to naša realnost, potreba in želja in je skladna z našimi poslovnimi in seveda kadrovskimi cilji. Število zaposlenih se je iz leta v leto zmanjševalo, zdaj smo na stopnji, ko zaposlujemo mlade in strokovno usposobljene kadre, ki jih potrebujemo za upravljanje in vzdrževanje železniške infrastrukture ter naprav, s katerimi se pred nekaj leti še nismo aktivno ukvarjali.

Govorite o GSM-R-ju in seveda sodobnih signalnovarnostnih napravah?

GSM-R, ETCS, sodobne elektronske signalnovarnostne naprave, SCADA sistemi, daljinsko vodenje prometa, dispečerski center stabilnih naprav elektrovlak, informacijska varnost, podatkovna omrežja, nova aplikacija za konstrukcijo vlakovnih poti, prenova aplikacij za upravljanje prometa, informacijski sistem za upravljanje linijskih sredstev, to je le del novih naprav, s katerimi se kot upravljavec javne železniške infrastrukture aktivno ukvarjamo.





Kje se srečujete z največjimi kadrovskimi težavami?

Kot rečeno, se struktura naših kadrov spreminja, v preteklosti smo imeli večinoma lokalno vodenje prometa, kar je pogojevalo zasedbo prometnih mest s prometniki, danes se trend obrača, na odseku od Ljubljane do Sežane in Kopra promet vodijo progovni prometniki iz centra vodenja prometa v Postojni, tako imenovane lokalne zasedbe na terenu ni več. Podobno je na odseku od Pragerskega do Hodoša in Središča, kjer se promet vodi iz centra vodenja v Mariboru, pa prenovljena proga od Grosuplja do Kočevja, do konca 2025 pa bo daljinsko vodena tudi celotna proga med Zidanim Mostom in Šentiljem. Vse to seveda vpliva na zmanjševanje osebja za potrebe vodenja prometa, se pa ob povečevanju obsega sodobnih signalnovarnostnih naprav povečuje potreba po usposobljenih vzdrževalcih in inženirjih, predvsem s področja elektrotehnike in računalništva. Informatizacija in avtomatizacija sta del našega vsakdanjega dela in nam narekujejo kadrovske potrebe. Ne smemo pa pozabiti na usposabljanje novih kadrov za pridobitev spričevala za opravljanje varnostno kritičnih nalog vzdrževalca prog in progovnih naprav, vzdrževalca naprav, prometnika, progovnega prometnika, ki zahteva svoj čas, mentorja in inštruktorja. Pa lokacijski vidik moramo tudi upoštevati, naprave imamo povsod, kjer so železniške proge, po vseh regijah v Sloveniji.

SŽ-Infrastruktura torej potrebuje širok nabor različnih profilov zaposlenih, kakšne profile delavcev trenutno najbolj potrebujete?

Letos zaposlujemo predvsem elektrotehnike in elektroinženirje, gradbene tehnike in gradbene inženirje. Potreba je trenutno večja, kot je strokovno usposobljenih kadrov, razpoložljivih na trgu dela v Sloveniji, ki bi se želeli pridružiti naši ekipi.

Ste optimalno porabili vse kadrovske vire, ki jih imate na voljo?

Seveda, že zdavnaj smo počrpali vse razpoložljive kadrovske rezerve v podjetju, optimizirali in prilagodili procese dela na vse aktualne spremembe železniške infrastrukture in glede na projekte, ki so v teku, bodo takšne prilagoditve potrebne tudi v prihodnje.

V zadnjih letih se je v procesu kadrovske konsolidacije veliko železničarjev upokojilo. Kakšna je ta številka zdaj v SŽ-Infrastrukturi?

V zadnjih letih se je precej zaposlenih upokojilo ali se pridružilo Programu reševanja presežnih delavcev, kar nekaj zaposlenih je v okviru napredovanja in izobraževanja prešlo v druge družbe v skupini, nekaj jih je svojo kariero nadaljevalo v drugih poslovnih sistemih, seveda pa so prišli tudi novozaposleni. Od začetka leta 2017 do 30. septembra 2021 je skupaj odšlo 666 delavcev, 491 pa jih je prišlo na novo.

Število odhodov v PRPD 2021, 2020, 2019 in 2018

	1. 1. 2017	1. 1. 2018	1. 1. 2019	1. 1. 2020	1. 1. 2021	2021/2018
Stanje zaposlenih Infrastruktura – skupaj	2136	2143	2168	2074	1914	89 %

Število odhodov v PRPD 2020 konec leta v letih 2019, 2018 in 2017

Prenehanja/Zaposlitve	2017	2018	2019	2020	do 30. 9. 2021	1. 1. 2017–30. 9. 2021
Po Programu reševanja pres. del. (PRPD)	48	11	54	173	133	419
Upokojitev	1	3	28			32

Novozaposleni v letih (dodano še 2017) 2018, 2019, 2020

Zaposlitve – prihodi	2017	2018	2019	2020	do 30. 9. 2021	1. 1. 2017–30. 9. 2021
Infrastruktura – skupaj	45	116	85	118	127	491

Kje je družba SŽ-Infrastruktura najbolj kadrovsko podhranjena? Kateri poklici so deficitarni?

Gotovo so elektrotehniki in inženirji elektro stroke in inženirji računalništva tisti najbolj iskani, potrebe delodajalcev so večje, kot je razpoložljivih kadrov. Zaradi vseh železniških infrastrukturnih projektov, ki potekajo, je veliko povpraševanje tudi po gradbenih tehnikih in gradbenih inženirjih, predvsem tistih, ki imajo določene delovne izkušnje. Takšne pa je težko najti in pritegniti k zaposlitvi na Slovenskih železnicah.

Sprejeta je nova kadrovska strategija. Če bi jo na kratko povzeli, kaj je tisto najpomembnejše, kar bo prinesla vašemu podjetju do konca leta 2025?

V naši strukturi zaposlenih, konec leta 2021 je bilo v SŽ-Infrastruktura 1982 zaposlenih, prevladujejo pa starejši in bolj izkušeni kadri. Povprečna starost zaposlenih v družbi SŽ-Infrastruktura je bila konec decembra 2020 kar 47,1 leta.

Kakšne načrte ima SŽ-Infrastruktura na kadrovskem področju?

Zagotovo pomladitev podjetja, dvig nivoja strokovne usposobljenosti, prenos znanj na mlajše, to so cilji, ki jim bomo v prihodnjih letih sledili.

Po stopnji šolske izobrazbe konec 2020

Družba	Skupaj	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
SŽ-Infrastruktura, d. o. o.	2071	263	8	61	445	874	197	199	24	

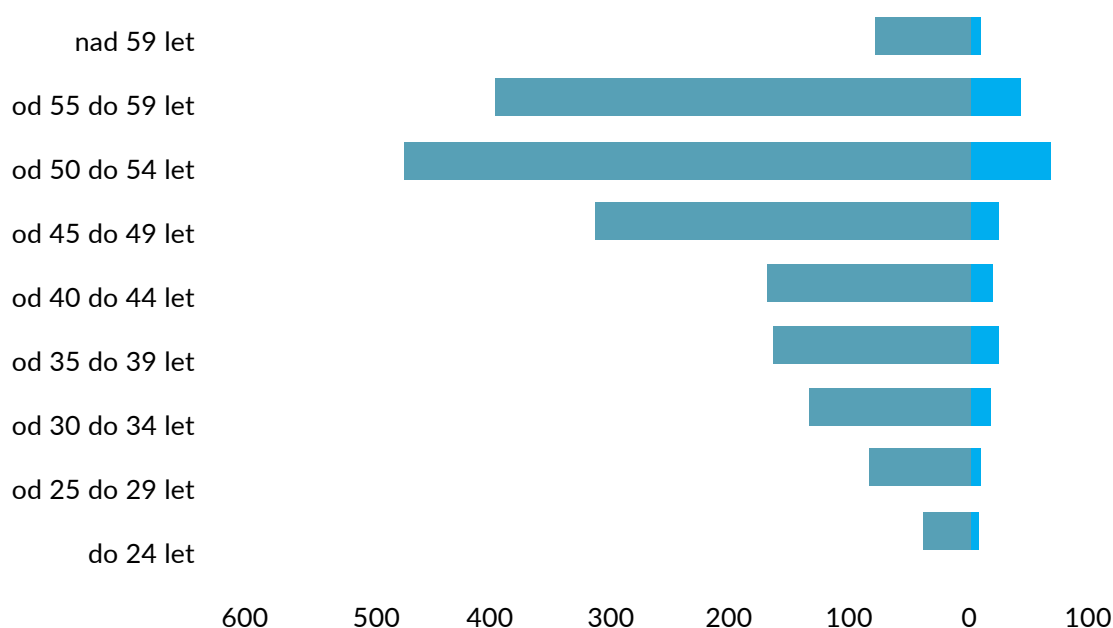
Po stopnji šolske izobrazbe konec 2020

Družba	Skupaj	do 24 let	25 do 29 let	30 do 34 let	35 do 39 let	40 do 44 let	45 do 49 let	50 do 54 let	55 do 59 let	nad 59 let
SŽ-Infrastruktura, d. o. o.	2071	47	96	153	187	189	337	538	435	89

Spremeniti je treba pristop k zaposlovanju, treba bo privabiti mlade, še preden postanejo iskalci zaposlitve, torej s štipendiranjem, študentskim delom, jim predstaviti prednosti zaposlitve v železniškem sektorju.



Starostna struktura zaposlenih



Kako bi pritegnili kakovostne mlade strokovno usposobljene kadre, zlasti inženirje, informatike, elektrotehniške oziroma druge primerne kadre oziroma kandidate? Pred SŽ-Infrastrukturo so v prihodnjih letih številne obnove in nadgradnje železniške infrastrukture ...

Delovne izkušnje v našem podjetju marsikomu odpirajo pot na trg dela, pridobljena znanja in izkušnje pri vzdrževanju in razvoju železniške infrastrukture so zelo iskani, kar po mojem mnenju mladim omogoča odlične pogoje za razvoj in napredovanje.

Naslednja leta bodo podrejena nadgradnjam železniških prog, nadaljevala se bo nadgradnja odseka Ljubljana-Divača, začela se bodo dela na odseku Zidani Most-Dobova, umešča se dvotirnost proge od Ljubljane do Ivančne Gorice in naprej proti Novemu mestu in od Ljubljane proti Kamniku. Pripravljajo se tudi projektne naloge za opremo regionalnih prog s sodobnimi signalnovarnostnimi napravami, imamo GSM-R na celotnem omrežju, ki ga nima praktično nobena železniška infrastruktura, ETCS, pa seveda še drugi tir Divača-Koper. V naslednjih letih nameravamo prenoviti mehanizacijo za vzdrževanje železniške infrastrukture, obstoječa je v večini zastarela in jo je praktično nemogoče vzdrževati, saj so stroški nesorazmerni z učinkom omenjene mehanizacije. Tudi na tem področju bomo potrebovali nove kadre, strojne tehnike in podobne profile zaposlenih.

Motivacija ni in ne more biti zgolj finančna, čeprav je plača največkrat največja motivacija prihoda novozaposlenega v kolektiv. S kakšnimi prijemi stimulirati prihod novih, perspektivnih kadrov v družbo SŽ-Infrastruktura?

Finančna oziroma denarna motivacija zadostuje na začetku, ko si ustvarjamo pogoje za življenje, takrat smo za boljše plačilo pripravljani tudi marsikaj potrpeti. V nadaljevanju pa so dobri delovni pogoji, dobri odnosi v skupini, v delovnem okolju, možnost napredovanja, osebnostna in strokovna rast bolj pomembni kot samo plačilo, ki je ne nazadnje ves karierni čas pomembno. Veliko od tega na železnicah imamo že danes, kandidati to prepoznajo, prijavnice na večino razpisov je veliko, razen za nekatere deficitarne poklice, še vedno pa v številnih primerih več, kot je prostih delovnih mest. Kot delodajalec torej ponujamo nekaj več kot ostali zaposlovalci.

Večkrat radi rečemo, da so zaposleni oziroma delavci naše največje bogastvo, kaj storiti, da se bodo v naši sredini počutili kar najbolje?

Zaposleni nikoli niso in ne smejo biti nekaj samoumevnega, s sodelavci se je treba ukvarjati, jim prisluhniti, sprejemati njihove pobude, jim omogočiti izvedbo njihovih predlogov, pobud, ki so skladni s cilji podjetja, in v takem spodbudnem okolju bodo zaposleni res največje bogastvo.

Železničar vedno ostane železničar

Martin Vilčnik

**Železničar
Martin
Vilčnik je
avgusta
lani v
evropskem
letu
železnic
2021
dopolnil
90 let.**

Ste se kdaj vprašali, kako lahko človek ves svoj profesionalni čas, ves svoj karierni vek preživi v eni službi, v eni organizaciji, podjetju, kakorkoli že ... Tak je naš Martin Vilčnik, ki je lani praznoval 90 let. Mož, oče, ded, praded, ki je luč sveta ugledal v Hajdošah, naselju v zdajšnji Občini Hajdina na ravninskem območju Dravskega polja in se kmalu zaljubil v vlake oziroma voze, kot sam rad reče. Rojen leta 1931 v družino krovca in gospodinje, z dvema bratoma (Stanko, Avguštin) ter sestro (Micika) in domačimi živalmi pri hiši, kar je bilo za tiste čase nekaj povsem običajnega za podeželske kraje. Poleg vlakov je imel rad tudi gledališko igro in zborovsko petje pa pletenje košar, kjer je bil tudi izjemno dejaven, ampak ljubezen do vlakov je bila prva in ga je tudi pripeljala na železnico. Delal je tako na potniških kot tudi tovornih vlakih, ker je bilo treba voze, kot poudari, vedno pred odhodom pregledati. Ena



Foto: Osebni arhiv



sama napaka in končal si lahko svoje službovanje na državnem »ajzenponu«. Bila je še rajnka Jugoslavija, služba ne železnici pa je bila takrat častna in pomembna, saj je konec koncev pomenila razvoj in napredek. Martin Vilčnik se rad spomni, da so »ajzenponarji« lahko z vlakom potovali na izlete in obiskali številna mesta v bližnji in tudi malce oddaljeni soseščini. Takrat seveda še ni bilo toliko avtomobilov in drugih prevoznih sredstev, nas poudči čil 90-letnik. Predno se je železnica na štajerskem koncu dodobra »razvejala«, se je od Hajdoš do Maribora, kjer je služboval, vozil s kolesom, pa naj je bil lep dan, dež ali celo sneg. Ob poroki s svojo srčno izbranko Marto se je preselil v Spuhljo v zdajšnji Mestni občini Ptuj, od koder se je po razvoju železne ceste do Maribora vozil z vozom. Pa še nečesa se Martin Vilčnik rad spomni. Da je poznal nekdanjega predsednika države Tita, ki ga je včasih na vlak, ko se je seveda mudil v tem delu nekdanje države, povabil celo na prigrizek (beri hrano in pijačo), kar si šteje v čast in osebno zadovoljstvo. Martin Vilčnik je avgusta lani, v evropskem letu železnic 2021 dopolnil 90 let.



Proces izobraževanja je treba prilagoditi potrebam gospodarstva



Tako meni minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Janez Cigler Kralj. Pomembne za privabljanje mladih kadrov v kolektiv so razvojne možnosti, razvoj kariere, možnosti napredovanja in ne nazadnje pogoji dela ter medosebni odnosi v podjetju, ki postajajo vse pomembnejši.

Trenutno je v Sloveniji okoli 65 tisoč brezposelnih, tako kažejo podatki Zavoda RS za zaposlovanje. Številka se je v zadnjih letih zmanjšala.

Naše odločitve in ukrepi v času epidemije koronavirusa danes rezultirajo v precejšnji in stalni gospodarski rasti. Na krizne razmere na trgu dela, povezane z epidemijo covid-19, smo se odzvali hitro in učinkovito, zagotovili smo ključne interventne ukrepe, s tem pa pripomogli k ohranitvi vsaj 300 tisoč delovnih mest. Gibanje brezposelnosti ostaja ugodno, registrirana brezposelnost se znižuje že od letošnjega februarja. Število registriranih brezposelnih je danes tako že nižje kot pred zdravstveno krizo.

Kje vidite razloge, da se je število brezposelnih v zadnjem letu zmanjšalo? Smo lahko zadovoljni?

Razlog je gotovo v uspešnem izvajanju interventnih ukrepov vlade, s katerimi smo preprečili skokovito rast brezposelnosti. Prav tako je razlog v sproščanju zaježitvenih ukrepov proti epidemiji, ki so vplivali na zagon gospodarskih aktivnosti, kar posledično pomeni povečanje povpraševanja po delavcih. Tudi primerjava na ravni EU kaže, da je stopnja anketne brezposelnosti za Slovenijo, ki je avgusta znašala 3,9 %, pod povprečjem EU 27, kjer je znašala 6,8 %. Obenem se lahko pohvalimo tudi s podatkom, da

je Slovenija v drugem četrtnem letu letošnjega leta dosegla najvišjo rast zaposlenosti v Uniji med ljudmi, starimi od 20 do 64 let, in sicer s 73,3 % v prvem četrtnem letu na 76,1 % v drugem četrtnem letu, kar, kot že rečeno, predstavlja najvišjo rast med 27 državami EU.

Imate pripravljene dodatne ukrepe za znižanje brezposelnosti?

Vsekakor je trenutno eden najzahtevnejših in največjih izzivov dolgotrajna brezposelnost skoraj 60 % vseh registrirano brezposelnih. Dolgotrajna brezposelnost ima negativne socialne in ekonomske posledice tako za posameznika kot za celotno družbo, zato s predlogom novele Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-G) predlagamo aktivacijo brezposelnih, ki so dlje časa vpisani v evidenci Zavoda RS za zaposlovanje. Brezposelnim želimo pomagati, da se čim prej vključijo na trg dela, na ta način pa tudi zmanjšujemo možnost prehoda v dolgotrajno brezposelnost. Možnosti za aktivnosti na trgu dela so, delodajalci se celo soočajo s pomanjkanje delovne sile. Zato predlagamo, da se brezposelne osebe, ki so dlje časa v evidenci ZRSZ, lahko napoti tudi na zaposlitev na delovno mesto, ki ustreza največ dve ravni nižji izobrazbi osebe glede na ustrezno zaposlitev, pri čemer ni pomembna vrsta izobrazbe brezposelne osebe.

Kje kot minister, ki je pristojen tudi za delo, vidite največje probleme, čeri zaposlovanja?

Eden ključnih razlogov za pomanjkanje delovne sile so zagotovo demografske spremembe, kar pomeni, da bodo starejši delavci predstavljali vedno bolj pomemben del delovne sile. Zato tej skupini namenimo posebno pozornost, ključno pa bo tudi krepiti vseživljenjsko učenje za pridobivanje ustreznih sodobnih veščin. Svet dela izrazito spreminjajo tudi tehnološke spremembe in razvoj digitalnih orodij. To na eni strani prinaša priložnosti – kot pri delu na daljavo, hkrati pa tudi izzive. Pomembno bo predvsem, da z izobraževanjem in usposabljanjem krepimo kompetence in veščine zaposlenih in iskalcev zaposlitve. Nudnje in promocija dodatnega usposabljanja je zato ena od prioritet našega ministrstva. Vzpostavili bomo tudi spletno platformo, na kateri se bodo delodajalci povezovali s ponudbo izobraževanja in na trgu dela. Projekt »Platforma za napovedovanje kompetenc« kaže vrzeli po kompetencah za kratkoročno, srednjeročno in dolgoročno obdobje. Ljudje bodo na platformi lahko izvedeli, kateri so najbolj zaželeni kadri v Sloveniji in tako usmerjali svoje izobraževanje.

Kateri so najbolj deficitarni in suficitarni poklici pri nas?

V obdobju pred epidemijo je bilo največje pov-

praševanje po voznikih, varilcih, delavcih za preprosta dela, zidarjih in kuharjih. Z epidemijo pa je najhitreje naraščalo pomanjkanje delavcev za zdravstveno in socialno oskrbo na domu, sistemskih analitikov, razvijalcev programske opreme, farmacevtov, pravnih strokovnjakov, gradbincev itd. Pomembno pa je poudariti, da je na določenih področjih delovna sila na voljo, vendar se zaradi različnih vzrokov v določenih panogah ne želi zaposlovati. Pri gostinskih poklicih na primer ugotavljamo, da so se med epidemijo kadri izrazito preusmerili v druge dejavnosti. Kar 60 odstotkov se jih je zaposlilo v drugih dejavnostih, ki nudijo boljše plačilo in boljše pogoje dela, največ v dejavnosti trgovine, vzdrževanju in popravilih motornih vozil in v predelovalnih dejavnostih.





“ Pomembni motivi za privabljanje mladih kadrov v organizacijo so razvojne možnosti, razvoj kariere in možnosti napredovanja, usposabljanje in izobraževanje, pridobivanje dodatnih znanj, kompetenc, organizacija dela, odnosi v podjetju.



Razmere na trgu dela kažejo, da delavce najtežje najdejo tista podjetja, ki ne spoštujejo delovnopravne zakonodaje in ne zagotavljajo dostojnega dela in plačila.

Kako bi pritegnili kakovostne mlade strokovno usposobljene kadre v podjetja? Primerna kadrovsko-štipendijska politika? Z drugimi metodami oziroma načini novačenja perspektivnih mladih iskalcev dela/zaposlitve?

Nujno je, da proces izobraževanje pravočasno prilagodimo potrebam gospodarstva. Gre sicer za dolgotrajen proces, ki pa se že odvija. ZRSZ izvaja anketo Napovednik zaposlovanja, v prihodnje pa bo napovedovanje potreb temeljilo na vzpostavitvi Platforme za napovedovanje kompetenc. Zelo aktivni smo na področju štipendiranja, saj s štipendijsko politiko manjšamo vrzeli med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. V lanskem letu je bila sprejeta nova politika štipendiranja, ki za petletno obdobje definira deficitarna področja, za katera se letno podeljujejo deficitarne štipendije. Sofinanciramo tudi program Kompetenčnih centrov za razvoj kadrov, s katerim omogočamo podjetjem, da se panožno povezujejo in izobražujejo svoje zaposlene na področjih, ki jih prepoznajo kot pomembne oz. nujno potrebne za svojo panogo. Del ukrepov smo usmerili tudi na osnovnošolce in dijake preko projekta Karierni centri za mlade, ki jih spodbuja, da začnejo že dovolj zgodaj razmišljati o svoji poklicni poti. Karierni centri za mlade s svojimi aktivnostmi povezujejo mlade in podjetja, ozaveščajo o deficitarnih poklicih ter nudijo individualno obravnavo posameznika, vključijo pa se seveda lahko tudi starši.

Motivacija za delo ne more biti zgolj finančna – plača. S kakšnimi prijemi stimulirati prihod novih, perspektivnih kadrov v posamezni kolektiv?

Poleg plačila vedno pomembnejši postajajo pogoji dela, medosebni odnosi v podjetju in razvojne možnosti. Pomembno je, da so zaposleni cenjeni, da jih okolje motivira in spoštuje ter da imajo možnost napredovanja. S tem v zvezi je pomembna večja vloga razvoja človeških virov v podjetjih. Tudi razmere na trgu dela kažejo, da delavce najtežje najdejo tista podjetja, ki ne spoštujejo delovnopravne zakonodaje in ne zagotavljajo dostojnega dela in plačila. Nasprotno pa odgovorni delodajalci lažje najdejo ustrezne sodelavce. Podjetja so torej v položaju, ko se morajo za zaposlene potruditi. Imeti morajo dolgoročno kadrovsko politiko, skrbeti morajo tako za obstoječe kot prihodnje kadre. Njihova aktivnost je namreč nujna že v času šolanja, ko lahko z različnimi ukrepi spodbudijo perspektivne kadre k zaposlitvi.

Ali znamo v Sloveniji podjetja izkoristiti tako imenovani intelektualni kapital podjetja?

Za podjetje znanje in veščine zaposlenih pomenijo dragoceno prednost, zato se podjetja vedno bolj zavedajo pomena, ki ga imata ciljno usmerjanje ter upravljanje znanja in veščin zaposlenih. Znanje je poleg ljudi in tehnologije odločilni generator sprememb v današnjem svetu. Na ministrstvu z različnimi ukrepi in programi spodbujamo vseživljenjsko učenje. Gre za področje, v katero močno verjamemo in ga krepimo, saj je vlaganje v znanje nujno potrebno ter pomembno za vse deležnike, tako zaposlene kot delodajalce. Za izobraževanje zaposlenih smo v obdobju 2014–2020 namenili okvirno 35 milijonov evrov sredstev, in sicer za izvajanje programa Kompetenčni centri za razvoj kadrov okoli 11 milijonov ter prek 22 milijonov evrov za izvedbo programa Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile.

Mnogokrat radi rečemo, da so zaposleni/delavci naše največje bogastvo, kaj storiti, da se bodo v naši sredini počutili kar najboljše?

Pomembno je, da se pri razvoju zaposlenih ne upoštevajo le zahteve glede uspešnosti organizacije in uresničevanje njenih ciljev, temveč tudi pričakovanja, potrebe in sposobnosti vsakega zaposlenega. Vsi, ki soustvarjamo in sodelujemo v spreminjajočem se svetu dela, se moramo zavedati kopičenja negativnih posledic netrajnostnega dela skozi celotno življenje človeka. Vpliv delovnih pogojev na zdravje in dobro počutje zaposlenih se namreč lahko pokaže takoj ali pa šele na dolgi rok.

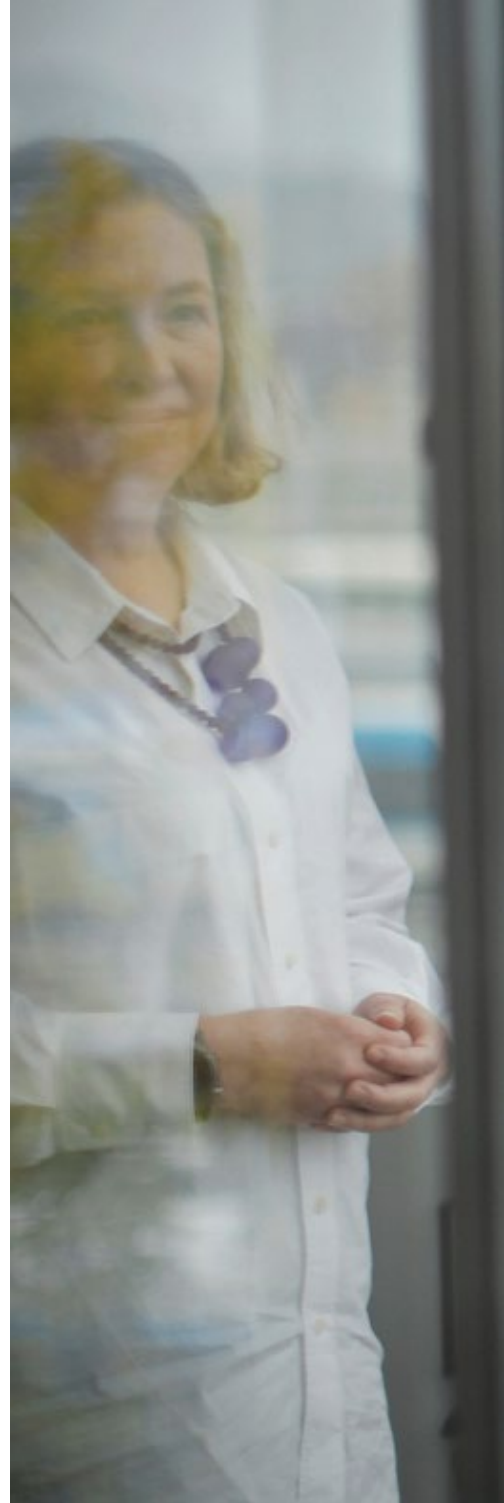
Slovenskih železnic z okoli 6700 zaposlenimi je eden največjih delodajalcev oziroma zaposlovalcev v Sloveniji. Slovenske železnice so se v zadnjih letih kar dvakrat uvrstile med TOP 10 najuglednejših delodajalcev v Sloveniji. Prvič smo certifikat prejeli za leto 2019, leta 2020 pa smo, poleg uvrstitve med najbolj uglednih deset, prevzeli tudi prvo mesto in naziv najuglednejšega delodajalca v panogi Logistika in transport. Realno težko privabimo v skupino SŽ mlad, perspektiven kader. Kako vi vidite to težavo?

Pomembni za privabljanje mladih kadrov v organizacijo so razvojne možnosti, razvoj kariere in možnosti napredovanja, usposabljanje in izobraževanje, pridobivanje dodatnih znanj, kompetenc, organizacija dela, odnosi v podjetju itd. Osebnostno menim, da morajo imeti mladi tudi odprte možnosti za odhod v tujino, a je treba hkrati ustvariti pogoje v Sloveniji, da se po določenem obdobju z novimi znanji in izkušnjami vrnejo domov. Na ministrstvu k ohranitvi kadrov v Sloveniji pripomoremo s štipendiranjem, in sicer zlasti z dodeljevanjem štipendij Ad futura, štipendij za Slovence v zamejstvu in po svetu in izvajanjem programa Regijskih shem kadrovskih štipendij. Velik poudarek pa dajemo tudi hitremu prehodu mladih iz sistema izobraževanja v zaposlitev. V sklopu Načrta za okrepanje in prihodnost želimo s programom Hitri prehod mladih na trg dela spodbuditi hitrejši in stabilnejši vstop mladih na trg dela, in sicer s subvencijami za zaposlitev za nedoločen čas, ki jim bo omogočala večjo socialno varnost.

“Eden ključnih razlogov za pomanjkanje delovne sile so zagotovo demografske spremembe, kar pomeni, da bodo starejši delavci predstavljali vedno bolj pomemben del delovne sile.”

Danes je težko dobiti zaposlene, kaj še le najboljše

V to je prepričana Nina Potisek, strokovnjakinja za kadre, sicer partnerka v podjetju COMPETO, ki se ukvarja s kadrovskim svetovanjem in iskanjem strokovnih in vodilnih kadrov za podjetja. »Tam, kjer so zaposleni zadovoljni, kjer vidijo vizijo, prihodnje izzive, priložnosti, so podjetja uspešnejša,« poudarja Nina Potisek.



Niso tako redki tisti, ki menijo, da je slovenski trg dela še preveč tog, premalo fleksibilen, rigiden, premalo razvojno naravnani. Vaš pogled?

Bi se kar strinjala s to ugotovitvijo. Zlasti danes, ko govorimo o ničelni brezposelnosti. Številke dejansko kažejo, kaj se dogaja na trgu dela, da nezaposlenih, razen trajno nezaposlenih, praktično ni! Tudi napovedi delodajalcev so za letošnje leto takšne, da bomo v Sloveniji v prihodnjem letu iskali skoraj 30 tisoč novozaposlenih. Na drugi strani pa tudi Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (Umar) napoveduje, da se bomo v prihodnjih dveh letih približali najnižji stopnji brezposelnosti, tako kot je bilo v letu 2019, pred izbruhom koronakrize.

Kaj to pomeni za trg dela?

To pomeni, da če bo trg tog, rigiden, bodo imeli delodajalci velike težave pri iskanju novih delavcev oziroma zaposlenih. Dejstvo je, da je slovenska zakonodaja na tem področju zelo rigidna, toga, na drugi strani pa je tudi res, da tudi sami delodajalci, ki iščejo nove delavce, niso zelo prilagodljivi. Danes se vsi delodajalci na trgu dela soočajo s težavami pri iskanju novih delavcev in to se dogaja na vseh ravneh. Delodajalci zelo veliko iščejo voznike težkih vozil (tovornjakov) in vlačilcev in seveda delavce v proizvodnji za enostavna dela v predelovalni industriji, pa tudi varilce in druge profile. Na drugi strani pa mi (COMPETO, kadrovske storitve), ki se ukvarjamo z iskanjem visoko strokovnega in vodilnega kadra,



prav tako ugotavljamo veliko povpraševanje po visoko strokovnih kadrih, ki jih je na slovenskem trgu dela zelo težko najti. Po mojem mnenju se bodo delodajalci počasi morali umakniti od razmišljanja, da ljudje preprosto hočejo priti k njim in delati, ker na trgu takšnih delavcev preprosto ni. Delodajalci se bodo morali začeti s svojimi delovnimi mesti prilagajati trgu dela in postati bolj prijazni in privlačni za vse potencialne nove delavce.

Seveda pa vsi delodajalci ne razmišljajo enako?

Ja! Med delodajalci imamo mešanico starejših, zelo rigidnih sistemov, po drugi strani pa zelo novodobnih. Če želijo podjetja dobiti najboljše ka-

dre, morajo stopiti iz cone udobja, nuditi zaposlenim razvojne in karijerne možnosti ter priložnosti. Iskalci zaposlitev niso pripravljeni več dolgo čakati na odločitve in procese delodajalcev. Prav tako večkrat pridejo k podjetjem na razgovore samo preverit, ali jim podjetje ponuja boljše možnosti, pakete, razvoj, zanimive projekte. Podjetja to težko sprejemajo, saj so odgovorni v teh podjetjih pogosto še vedno prepričani, da si morajo iskalci zaposlitve zelo želeli delati pri njih. Preprosto se nekateri delodajalci v Sloveniji še vedno ne zavedajo dovolj, da tekmujejo za kadre in morajo biti za iskalce bolj zanimivi od drugih ter sistematično delati na privlačnosti svoje znamke delodajalca. Pri pogovoru za zaposlitev se predstavita in usklajujeta oba – iskalec in podjetje.



Če prav razumem, delodajalci premalo razumejo slovensko zaposlitveno realnost?

Tako je. Delodajalci oziroma podjetja preprosto računajo, da bodo potencialni novi zaposleni preprosto prišli točno k njim, premalo pa delajo na graditvi znamke podjetja, na privlačnosti podjetja – delodajalca, v bistvu na lastnih sistemih. Najboljši ambasadorji za podjetja so njihovi zaposleni. Tam, kjer so zaposleni zadovoljni, kjer vidijo vizijo, prihodnje izzive, priložnosti, so podjetja uspešnejša. Konec koncev dober glas seže v deveto vas.


Če govorimo o slovenskem trgu dela, se ne morem znebiti občutka, da je med brezposelnimi, trenutno jih je po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje okoli 66 tisoč, kar precej takih, ki si ne želijo delati ...

Določeno število brezposelnih, ki so prijavljeni

na zavodu, si dejansko sploh ne želi zaposlitve. Žal je tudi to slovenska realnost. Danes dejansko vsak, ki želi delati, delo na trgu najde, ker so potrebe po delavcih še vedno velike.

Kaj so po vašem poglavitne težave na področju zaposlovanja oziroma upravljanja s človeškimi viri?

Danes je težko sploh dobiti zaposlene, kaj šele najboljše. Tako primanjkuje voznikov težkih tovornjakov in vlačilcev, delavcev za preprosta dela v predelovalni industriji, varilcev ... Na drugi strani pa je tudi manko visoko kvalificiranih poklicev in pogosto zelo specifičnih znanj in izkušenj, ki bi jih delodajalci želeli oziroma potrebovali (zlasti naravoslovna, tehnična, IT področja). Delovna mesta postajajo na nek način zelo specializirana, zato je težje najti kader zunaj, na trgu dela. Zato je tudi na strani delodajalcev na mestu premislek



“ Pri pogovoru za zaposlitev se predstavita in usklajujeta oba – iskalec zaposlitve in podjetje.

o pričakovanjih glede kandidatov.

Potrebna bo sprememba?

Zagotovo! Premalo vlaganja v razvoj zaposlenih in njihovih kompetenc in pogled, da je to strošek, je zgrešena miselnost. V resnici se vlaganje v zaposlene hitro povrne. Prav tako razvoj sodelavcev, njihovih znanj in veščin ter odprtost za spremembe daje delodajalcu fleksibilnost, zaposlenemu pa možnost za razvoj in prevzemanje novih nalog/funkcij. Zato bi rekla, da je prav fleksibilnost delovnih mest vedno bolj pomembna, tako za delodajalca kot tudi za razvoj zaposlenega. Podjetja premalo vlagajo v privlačnost svoje znamke delodajalca. Del tega so tudi pogosto preveč rigidni HR sistemi. Podjetje, ki želi pritegniti najboljše kadre (ali kadre sploh), mora vlagati v znamko delodajalca.

Dobri pogoji dela, dobri odnosi med zaposlenimi – vse, kar imenujemo oziroma razumemo kot intelektualni kapital podjetja, to pritegne kandidate za zaposlitev?

Ja, res je! To je pomembno za mlade generacije, pa ne samo za mlade – najpomembnejša je zgodba, ki jo ima posamezno podjetje. Danes mladi o delu razmišljajo drugače kot generacije pred njimi. Mladi danes radi vprašajo, kakšna je vizija, poslanstvo podjetja. Trajnostne zgodbe, kot je vaša na Slovenskih železnicah, mlade zelo pritegnejo. Delodajalci morajo mlade prepričati z zgodbo. Za mlade je povsem običajno, da bodo vsaka tri leta menjali zaposlitev ali delodajalca. Tako je prav, temu mora slediti tudi zakonodajni vidik s spodbujanjem večje fleksibilnosti, na drugi strani pa tudi delodajalci s svojimi sistemi.

Kateri so najbolj deficitarni in suficitarni poklici pri nas? Zakaj?

Na COMPETU smo specializirani za vodstven in visoko strokoven kader, zato najbolj občutimo deficit na področju IT, vseh vrst inženirjev, strojnih, elektrotehniških ... Zlasti zato, ker so pričakovanja delodajalcev lahko zelo specifična, kandidati pa teh znanj, izkušenj preprosto nimajo, še nimajo. Če posameznik, denimo, po formalni izobrazbi ustreza razpisnim pogojem, omenjenih znanj in izkušenj pa nima. Treba je vedeti, da danes praktično ni podjetja, ki ne bi imelo težave s pridobivanjem kadra – kot že rečeno, primanjkuje proizvodnih delavcev, gostincev, kuharjev, natakharjev, trgovcev ... Kaj bo v prihodnosti, je seveda nevhvaležno napovedati. Zato je predvsem pomembno, da je kadrovska funkcija v podjetju vpeta v procese, razume poslovni vidik in tako nudi ustrezno podporo. Suficitarni družboslovni kadri pa v Sloveniji težje dobijo ustrezno delo. Je pa res, da v današnji situaciji vsi, ki si želijo delati, delo dobijo oziroma ga imajo.

“ Preprosto se nekateri delodajalci v Sloveniji še vedno ne zavedajo dovolj, da tekmujejo za kadre in morajo biti za iskalce bolj zanimivi od drugih ter sistematično delati na privlačnosti blagovne znamke.

Je slovenski izobraževalni sistem razvojno naravnani in usmerjen k izzivom, ki jih prinaša prihodnost in z njo digitalizacija podjetij, ki postaja nujna? Če vprašam drugače – ali sledi razvojnim potrebam gospodarstva?

Sami opažamo premalo sodelovanja izobraževalnih ustanov z gospodarstvom. Sistem je preveč usmerjen v učenje, pomnjenje, manj pa v pridobivanje praktičnih znanj in izkušenj. Podatki so danes na voljo vsakomur, v vsakem trenutku, treba je razvijati bolj konceptualno učenje, razumevanje, interdisciplinarnost in učenje skozi realne primere.

Kako bi v slovenska podjetja lahko pritegnili kakovostne mlade strokovno usposobljene kadre?

S pravo zgodbo – poslanstvom, vizijo, vrednotami, z možnostjo soustvarjanja te zgodbe. Zanimivi projekti, odlični odnosi, privlačna znamka delodajalcev, razvojni mindset (razvojna miselnost, op. p.).

Primerna in pravočasna kadrovska in tudi študentska politika sta gotovo med pomembnimi ukrepi za pritegnitev novih zaposlenih?

To je izjemno zahtevno. Kako prav bi nam prišla čarobna krogla. Osnova bi morala biti razvoj obstoječih sodelavcev na eni strani, zagotavljanje fleksibilnosti in mobilnosti, na drugi pa prisotnost na trgu dela z dobro, privlačno znamko delodajalca. Odlična priložnost je na eni strani štipendiranje, morda še bolj sodelovanje s šolami in fakultetami, skupni projekti, ki se vse večkrat ponujajo. Tudi izobraževalne ustanove so vedno

bolj odprte za sodelovanje. Tako mladi spoznajo delodajalce in možnosti.

Skupina Slovenskih železnic z okoli 6700 zaposlenimi je eden največjih delodajalcev oziroma zaposlovalcev v Sloveniji. Slovenske železnice so se v zadnjih letih kar dvakrat uvrstile med TOP 10 najuglednejših delodajalcev v Sloveniji. Prvič smo certifikat prejeli za leto 2019, leta 2020 pa smo poleg uvrstitve med 10 najbolj uglednih prevzeli tudi prvo mesto in naziv najuglednejšega delodajalca v panogi Logistika in transport. Zagotovo velika spodbuda za naprej!

Na Slovenskih železnicah imate zanimivo zgodbo, ki zna pritegniti marsikoga. Zgodbe mobilnosti so zelo zanimive, privlačne in lahko pritegnejo mlade, ki jim trajnostna zelena dimenzija in sploh varovanje okolja zelo veliko pomenita. Mlade najbolj pritegne, če lahko soustvarjajo napredne in inovativne razvojne zgodbe. To je odlična priložnost za gradnjo znamke delodajalca, tudi Slovenskih železnic. Preobrazba podjetja v trajnostno mobilno podjetje terja ne samo ustvarjanje blagovne znamke, ampak tudi spremembo v sami kulturi podjetja. Treba je poiskati neko pravo ravnotežje, če hočete, med stabilnostjo, spoštovanjem tradicije in pogledom v prihodnost, za kar pa seveda potrebujete tudi najboljše kader. Podjetja, ki imajo to v svoji viziji, v poslanstvu, gotovo pritegnejo mlade. To zaposlenim konec koncev omogoča tudi lastno osebno rast, zaposleni pridobijo nova znanja in izkušnje ob seveda dobrih in zelo pomembnih odnosih v kolektivu.



Naslednja postaja: **WOOP!**

Prepusite se novemu doživetju zabave in izkoristite posebne ugodnosti, ki smo jih pripravili za vas - zaposlene na **Slovenskih železnica**.



woop!

**WOOP!
TRAMPOLIN PARK**

**-20%
SKAKANJE**

Popust velja ob predložitvi tega kupona na recepciji, pri nakupu vstopnic za 60 min, 90 min ali 120 min. Popust velja do 31. 05. 2022. Popusti se med seboj ne seštevajo. TPLJ d.o.o., Leskoškova cesta 2, 1000 Lj.

**WOOP!
MURSKA SOBOTA**

WOOP! ARENA

**-20%
VR**

Popust velja ob predložitvi tega kupona na recepciji, pri nakupu ene igre VR-ja. Popust velja do 31. 05. 2022. Popusti se med seboj ne seštevajo. TPLJ d.o.o., Leskoškova cesta 2, 1000 Lj.

**WOOP!
MURSKA SOBOTA**

WOOP! ARENA

**-20%
LASER TAG**

Popust velja ob predložitvi tega kupona na recepciji, pri nakupu/zakupu ene igre v Laser tag areni. Popust velja do 31. 05. 2022. Popusti se med seboj ne seštevajo. TPLJ d.o.o., Leskoškova cesta 2, 1000 Lj.

Naj vaš otrok sodeluje v kampu Gorana Dragiča

Na Slovenskih železnica smo izjemno zadovoljni in ponosni, da smo postali sponzor fundacije zlate košarkarske legende Gorana Dragiča. Podpiramo ekipo, ki z Goranom deli enake želje, vizije in cilje. V skupini SŽ verjamemo, da si vsi otroci zaslužijo enake možnosti za uresničitev sanj ne glede na socialni položaj njihove družine ali morebitne telesne okvare in druge gibalne omejitve. Goran Dragič (6. maj 1986) je eden najboljših slovenskih košarkarjev ter športnikov vseh časov. Ljubljčan, oče dveh otrok in izjemna osebnost, ki se vsak dan trudi razmišljati in delovati pozitivno. V zgodovino slovenskega športa se je organizator igre med drugim vpisal kot prvi Slovenec, ki je nastopil na All Star košarkarski tekmi Lige NBA, ter kot kapetan slovenske reprezentance, ki je v Istanbulu leta 2017 z njim kot najboljšim igralcem osvojila naslov evropskih prvakov.

KOMU JE KAMP NAMENJEN?

Košarkarskega kampa Goran Dragič se lahko udeležijo fantje in dekleta, stari od 9 do 15 let. Kamp ni le košarkarski, tudi običajna počitniška kolonija ni. Je preprosto igra z žogo in treniranje košarke z obilico drugačnih športnih dejavnosti, domiselnih doživetij, zabave in sklepanja novih prijateljstev. Cilj je, da udeležencem s predanostjo, inovativnostjo in znanjem ekipe izkušenih organizatorjev, trenerjev in vzgojiteljev omogočijo fantastičen teden, preživet z idolom. Želimo si, da bi otrok s kampa prišel nasmejan, obogaten z obilico novih znanj in prijateljev, hkrati pa tudi malce utrujen. **Prijavite tudi svojega otroka na Goranov košarkarski kamp!**

Pri košarkarskem kampu Goran Dragič, ki bo v Laškem potekal med nedeljo, 10., in soboto, 16. julija, ne gre le za košarko. Tudi ne zgolj in samo za zabavo.

Gre za čudovit spoj športa, košarke, medsebojnega spoštovanja, spoznavanja in mnogih trenutkov sreče. V celoto pa se vse skupaj poveže predvsem z izjemno »Gogijevo« osebnoostjo. Goran namreč z otroki preživi vseh sedem dni, jih spozna, z njimi pa deli sleherni del košarkarskega kampa. Za nameček pa jim v goste pripelje mnoge športne prijatelje ter poskrbi še za marsikakšno presenečenje.

PRENOVA ZUNANJIH KOŠARKARSKIH IGRIŠČ Projekt #PODAMDAIGRAM

Z akcijo obnove košarkarskih igrišč #PODAMDAIGRAM želimo skupaj s Fundacijo Goran Dragič, sponzorji, partnerji in prijatelji otroke in mladostnike zopet pripeljati nazaj na zunanje športne površine. S pametno aplikacijo bomo povezali tradicijo in sodobnost, vse z željo, da so mladi čim bolj telesno aktivni tudi v današnjih, digitalnih časih.

Akcija prenove zunanjih košarkarskih igrišč, imenovana #PODAMDAIGRAM, se je začela v letu 2019, ko je Gogi s pomočjo Mestne občine Ljubljana, sponzorji in partnerji prenovil igrišče v ljubljanskem Tivoliju. V letu 2021 je v sodelovanju Fundacije Goran Dragič, njenih podpornikov ter Mestne občine Maribor

potekala obnova košarkarskega igrišča Tabor v drugem največjem slovenskem mestu. Obe igrišči na kulturnih košarkarskih lokacijah pa sta le začetek projekta, ki se v letu 2022 nadaljuje še z dvema legendarnima slovenskima košarkarskima središčema. Eno zunanje igrišče #PODAMDAIGRAM bo namreč letos poleti postavljeno v Laškem, drugo pa v Novem mestu.



NAGRADNA IGRA

Trem srečnim izbrancem bomo brezplačno omogočili udeležbo na košarkarskem kampu Gorana Dragiča. Vse, ki bi želeli sodelovati, vabimo, da nam napišejo pismo ali kaj narišejo, za kaj si prav oni želijo biti izbrani, in pismo s pomočjo staršev posredujejo na naslov: Slovenske železnice, d. o. o., Kolodvorska ulica 11, 1506 Ljubljana s pripisom Služba za odnose z javnostmi – košarkarski kamp Goran Dragič. O rezultatih nagradne igre vas bomo obvestili do 10. junija 2022. Veliko sreče!

Ime in priimek _____, naslov _____

pošta in poštna številka _____

telefonska številka _____, e-naslov _____

Datum: _____ Podpis starša: _____

OBDELAVA OSEBNIH PODATKOV, KI JIH OBDELUJEMO, KO SODELUJETE V NAGRADNI IGRI

Upravljevec vaših osebnih podatkov je: SŽ, d.o.o., Ljubljana, Služba za odnose z javnostmi, Kolodvorska 11, 1000 Ljubljana.

Pooblaščen oseba za varstvo osebnih podatkov pri SŽ je: dpo@slo-zeleznice.si

Vaše osebne podatke obdelujemo zato, da vas lahko po izvedenem žrebu v primeru, da ste izžrebani in upravičeni do nagrade, kontaktiramo.

Osebne podatke obdelujemo na podlagi vaše privolitve za sodelovanje v nagradni igri.

Osebni podatki, ki jih obdelujemo so: ime in priimek, naslov kjer posameznik živi in naslov elektronske pošte. Vaših osebnih podatkov ne bomo posredovali nikomur.

Vaše osebne podatke bomo obdelovali zgolj toliko časa, kolikor je potrebno za dosego namena, zaradi katerega so bili zbrani – nagradna igra.

Posameznik ima pravico, da kadarkoli prekliče privolitve za obdelavo osebnih podatkov, ne da bi to vplivalo na zakonitost obdelave, ki se je na podlagi privolitve izvajala do njenega preklica. Glede pravice do dostopa, popravka in izbrisa oziroma omejitve obdelave osebnih podatkov si lahko več preberete v Politiki zasebnosti, ki je objavljena na spletni strani

<https://www.slo-zeleznice.si/images/skupina/certifikati/Politika%20zasebnosti%20skupine%20SZ.pdf>

Nov pakt med evropskimi železnicami

Slovenske železnice smo podpisale zavezo za bolj privlačno, trajnostno, vključujočo in inovativno železnico. Zavezo je podpisalo skupno 33 železniških prevoznikov in upravljavcev infrastrukture iz 24 evropskih držav, ki so si zadale skupno nalogo, da izboljšajo privlačnost železniškega prometa v Evropi ter zagotovijo večjo skladnost med prizadevanji za varovanje okolja in interesi gospodarstva. Gre za pobudo direktorjev, ki je odprta za vse železniške družbe. Podpisniki ambiciozno stremijo k skupnemu cilju – čim bolj povečati delež železniškega prometa in s tem bistveno prispevati k doseganju podnebne nevtralnosti do leta 2050. V tem smislu gre pri paktu za prvo zmago evropskih železnic.

Okoljski izzivi zahtevajo povezovanje in takojšnje ukrepanje, če želimo preprečiti črn scenarij za naš planet. Čeprav velja, da so železnice okolju najprijaznejša oblika motoriziranega prometa, je odstotek potnikov in tovora, ki se prepelje po železnici, eden najnižjih. Glede na to, da je promet drugi največji vir izpustov toplogrednih plinov v Evropi, obstoječa situacija ni vzdržna, saj škodljive učinke čuti celotna družba, posledice pa bodo nosile tudi prihodnje generacije. Evropske železnice so s trdnim prepričanjem, da ima železniški promet ključno vlogo v boju proti podnebnim spremembam, združile moči in se zavezale h konkretnim ukrepom za razvoj železniškega prometa v evropskem prostoru.

Železnice imajo možnost, da postanejo kredibilna alternativa okolju bolj škodljivim vrstam prometa in tako omogočijo trajnostno ter učinkovito mobilnost potnikov in blaga od vrat do vrat. V ta namen se evropske železnice zavezujejo, da bodo dosegle večje zadovoljstvo med uporabniki železniškega prometa. Za večjo privlačnost železnic pa so potrebne spremembe – od digitalizacije na področju nakupa vozovnic in obveščanja potnikov v realnem času do boljših mednarodnih železniških povezav, med drugim tudi nočnih vlakov.



Železnice si bodo prizadevale, da železniški promet postane okolju še prijaznejši. Združene v pakt se zavezujejo, da bodo izpuste toplogrednih plinov v železniškem prometu do leta 2030 zmanjšale za 30 odstotkov v primerjavi z izpusti leta 2015. Zavezujejo se, da bodo do leta 2050 povečale energetske učinkovitost za 25 odstotkov in dosegle podnebno nevtralnost. In zavezujejo se, da bodo do leta 2030 bistveno povečale delež voznih sredstev, ki se reciklirajo.

Železniške družbe se za uspešen vsesplošen doprinos k podnebnim ciljem zavezujejo tudi k prizadevanjem za bolj vključujoč sektor, v katerem bodo s ciljem bolj raznolikega zaposlovanja dobrodošli vsi. Še naprej se bo povečevalo odstotek žensk v vseh železniških poklicih in spodbujalo pripravništvo, čezmejno mobilnost ter digitalno usposabljanje zaposlenih.

Podpisnice zaveze apelirajo na Evropsko unijo in države članice, da novi pakt podprejo in se zavežejo k oblikovanju jasnih nacionalnih ciljev za spremembe v načinu prevoza. Pri zaščiti našega življenjskega okolja in boju proti podnebnim spremembam ne gre za strošek, temveč za naložbo. Zato je treba zagotoviti nova sredstva za učinkovitejše financiranje železniškega sistema in javnega prevoza nasploh, saj bo le tako možno modernizirati železniška omrežja in s tem povečati zmogljivosti ter interoperabilnost in posodobiti vozni park. Evropski komisiji in državam članicam tudi poziv, da spodbujajo pravičnejšo konkurenco med različnimi vrstami prometa, ki bo med drugim upoštevala pozitivne in negativne zunanje učinke vsake vrste prometa posebej.

Evropski železniški vrh

Zaveza evropskih železnic je bila javnosti predstavljena na **evropskem železniškem vrhu**, ki so ga 21. februarja organizirale francoske državne železnice SNCF v sodelovanju s francoskim predsedstvom Svetu EU. Dogodka z naslovom "Železnica, gonilo okolju prijaznejšega in bolj inovativnega prometa" so se udeležili številni visoki gostje, ki so govorili o prihodnosti železniškega prometa v Evropi s poudarkom na razogljičenju, digitalizaciji in inovacijah. Dogodek so številni spremljali prek spleta, fizično pa se ga je udeležilo okrog 250 ljudi, med vidnejšimi gosti so bili nekateri evropski prometni ministri, predstavniki nacionalnih vlad in Evropske komisije, evropski in nacionalni poslanci, predstavniki civilne družbe, predstavniki železniškega sektorja in medijev.

Evropski železniški vrh je bil tudi priložnost za **uraden zagon dejavnosti skupnega podjetja Europe's Rail**, ki je novo evropsko partnerstvo za raziskave in inovacije na področju železniškega prometa, ustanovljeno v okviru programa Obzorje Evropa 2020–2027, in univerzalni naslednik predhodnega partnerstva Shift2Rail. Cilj je nadaljevanje in pospeševanje skupnih evropskih raziskovalnih, inovacijskih ter trženjskih dejavnosti na področju novih in naprednih železniških produktov.

Sklepni del železniškega vrha je bil namenjen **zaključku evropskega leta železnic 2021**. Na slovesni okrogli mizi, s katero so se tudi uradno zaključile aktivnosti leta železnic, sta sodelovala pomembna akterja evropskega leta železnic, Skupnost evropskih železniških prevoznikov in upravljavcev infrastrukture (CER) in generalni direktorat Evropske komisije DG MOVE. Predstavljeni so bili dosežki in učinki evropskega leta železnic ter upi za prihodnost, v razpravi pa so sodelovali govorniki iz združenj potniškega in tovornega prometa, železniški delavci, železniški delodajalci in mladi. Posebej se je izpostavilo dejavnosti ozaveščanja o prednostih in potencialu železniškega prometa, med katerimi vsekakor izstopa vodilna pobuda evropskega leta železnic – evropski povezovalni vlak Connecting Europe Express, ki je 24. septembra 2021 na svoji šesttedenski poti po Evropi obiskal tudi Slovenijo.



Postaja v Zidanem Mostu na aktualnem koledarju 2022



V okviru evropskega leta železnic 2021 je Mednarodna železniška zveza (UIC) prek skupine TopRail organizirala fotografski natečaj z naslovom »Moja skrivna železniška mesta«.

Cilj natečaja je bil, da bi železniški uslužbenci postali ambasadorji svojih železnic in si delili svoje najljubše železniške točke, da bi potnike navdušili, da vstopijo na vlak, se zapeljejo in spoznajo te kraje. 12 fotografij z največ "všečki" je bilo uporabljenih za izdelavo UIC TopRail koledarja za leto 2022.

Fotografija železniške postaje Zidani Most Gašperja Požina (SŽ-Infrastruktura - SL.ZA EE IN SVTK)



Pogovor z direktorico SŽ-ŽIP Vojko Martinič

SŽ-ŽIP zanesljiv in zaželen poslovni partner

Temeljno poslanstvo SŽ-ŽIP je namreč zagotavljanje primernih delovnih mest za invalide, ki so svojo polno delovno sposobnost izgubili ob delu na Slovenskih železnica, poudarja direktorica SŽ-ŽIP Vojka Martinič. Naloga SŽ-ŽIP je poiskati in urediti delovna mesta, ki so primerna za invalide, hkrati pa zagotavljati kakovostne storitve strankam po tržnih cenah.



Prizadevamo si, da v največji možni meri oblikujemo ekipe invalidov in zdravih delavcev ter njihovih mentorjev, ki si lahko medsebojno nudijo pomoč in ohranjajo nujno potrebno produktivnost.

S

lovenske železnice veljajo za dobrega in zanesljivega delodajalca oziroma zaposlovalca, kar potrjuje tudi prvo mesto in naziv najuglednejšega delodajalca v panogi Logistika in transport v poslovnem letu 2020. Kako v ŽIP-u razumete to priznanje?

V SŽ-ŽIP, kot tudi v vseh drugih podjetjih v skupini, smo ponosni na laskavi naziv najuglednejšega zaposlovalca v panogi Logistika in transport v letu 2020. Ta naziv razumemo kot priznanje uspešnim podjetjem, ki skrbijo za dolgoročen razvoj, obstoj podjetja ter varno in zanesljivo zaposlitev vseh naših zaposlenih. Poleg varnosti zaposlitve Slovenske železnice dajejo tudi velik poudarek korektnim in humanim medsebojnim odnosom, možnosti kariernega napredovanja in poseben občutek za zagotavljanje varnosti in ohranitev zdravja pri delu.

SŽ-ŽIP je v mnogočem specifično podjetje znotraj skupine Slovenske železnice. Kakšen je delež invalidov med zaposlenimi?

Temeljno poslanstvo SŽ-ŽIP je zagotavljanje primernih delovnih mest za invalide, ki so svojo polno delovno sposobnost izgubili v času dela na Slovenskih železnicah. Na ta način združujemo možnost zaposlenim invalidom, da ohranijo zaposlitev in hkrati prispevajo k zagotavljanju vseh podpornih storitev, ki jih družbe v skupini potrebujejo in bi jih sicer naročale na odprtem trgu. Naloga SŽ-ŽIP je, da uredi delovna mesta, ki so primerna za invalide, hkrati pa zagotavlja kakovostne storitve strankam (uporabnikom) po tržnih cenah. Med našimi zaposlenimi je 51 odstotkov invalidov, kar za vse nas pomeni dodatne napore za doseganje ustrezne produktivnosti, ki nam omogoča izvajanje storitev po tržno priznanih cenah. Ob tem ne gre spregledati pomoči države, ki v skladu z evropskimi smernicami omogoča invalidom enakopravno vključitev delovne procese.

Ukvarjate se z različnimi dejavnostmi, imate lastno proizvodnjo različnih izdelkov iz darilnega programa, ukvarjate se z varovanjem, s čiščenjem prostorov, vozil in še marsičem – to sprašujem, ker je ŽIP v specifičnem položaju s številnimi invalidi, ki so zaposleni v vašem kolektivu?

Osnovne dejavnosti SŽ-ŽIP so varovanje, čiščenje prostorov in železniških vozil, urejanje okolja, tako postaj in postajališč kot progovnega pasu, upravljanje voznega parka in avtomehanične storitve. Skrbimo tudi za vzdrževanje objektov in upravljanje počitniških kapacitet SŽ, za oskrbo avtomatov z napitki in prigrizki, za vzdrževanje gasilnih aparatov in tudi distribucijo pošte.

Izvajamo tudi avtobusne prevoze ter izdelujemo različne vrste sveč in keramične okrasne izdelke. Prizadevamo si, da v največji možni meri oblikujemo ekipe invalidov in zdravih delavcev ter njihovih mentorjev, ki si lahko medsebojno nudijo pomoč in ohranjajo nujno potrebno produktivnost, da so naši izdelki in storitve narejeni oziroma opravljeni pravočasno, kakovostno in seveda po tržnih cenah...

S kakšnimi izzivi se srečujete v SŽ-ŽIP pri zaposlovanju invalidov?

Izzivi pri zaposlovanju invalidov so predvsem v poslovni strategiji prezaposlovanja invalidov iz drugih družb na način soglasnega prehoda. Zaposleni včasih težko razumejo, da bodo morali zaradi svoje invalidnosti zamenjati delodajalca, dobiti novo pogodbo o zaposlitvi, čeprav jim Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa daje pravico, da prejemajo enako plačo kot pred nastankom invalidnosti.

jim Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa daje pravico, da prejemajo enako plačo kot pred nastankom invalidnosti. V večini primerov nam tem zaposlenim prek večkratnih razgovorov to uspe pojasniti in uspešno izvesti prezaposlitev delavca.

Sprejeta je nova kadrovska strategija, kaj bo prinesla SŽ-ŽIP oziroma kaj pričakujete?

Nova kadrovska strategija bo omogočila bolj sledljive in razvojno naravnane kadrovske procese, poenotene za celotno skupino, čeprav v SŽ-ŽIP te strateške elemente že leta uveljavljamo po naravni razvojni poti.

Katerih profilov delavcev vam najbolj primanjkuje?

V SŽ-ŽIP zaradi starostne strukture in posledično odliva zaposlenih najbolj primanjkuje varnostnikov in čistilcev, ki jih moramo sproti nadomeščati z novimi zaposlitvami. Vendar kot dober zaposlovalec nimamo večjih težav pri pridobivanju novih kadrov s trga. Notranjih kadrovskih virov pa že nekaj časa zmanjkuje, zlasti med zdravimi delavci. SŽ-ŽIP si bo seveda tudi v prihodnje prizadeval izpolnjevati svoje temeljno poslanstvo, to je zaposlovanje invalidov, zagotavljati vse potrebne dopolnilne storitve podjetjem v skupini SŽ in hkrati delovati po principih sodobnega podjetja, ki lahko uspešno konkurira na odprtem trgu.

Kje kot podjetje vidite SŽ-ŽIP v prihodnjih letih, ki v mnogočem udejanja človeško plat zaposlovanja invalidov?

Tudi v prihodnosti bo SŽ-ŽIP veliko podjetje, ki bo zadovoljilo vse potrebe matične in sestrskih družb ter bo hkrati tudi v širšem okolju pripoznano kot zanesljiv in zaželen poslovni partner, saj se z leti spreminja tudi percepcija učinkovitosti in upravičenosti obstoja invalidskih podjetij, še zlasti takrat, ko bodo tudi druga podjetja razumela »kvotni« sistem. Kar pomeni, da podjetjem, ki naročajo storitve ali izdelke pri invalidskem podjetju, ni treba v sklad, namenjen zaposlovanju invalidov, plačevati prispevkov zaradi nedoseganja predpisanih invalidskih kvot, ki so zakonsko določene za vsako gospodarsko panogo posebej. Invalidska podjetja si bomo v okviru združenj še bolj prizadevala za ozaveščanje glede učinkovitosti in upravičenosti obstoja invalidskih podjetij. In ne nazadnje ne gre zanemariti vseh konvencij OZN o pravicah invalidov, ki jih je podpisala tudi država Slovenija, in družbene odgovornosti podjetij, da ohranjajo socialno vključenost invalidov.

“ Zaposleni včasih težko razumejo, da bodo morali zaradi svoje invalidnosti zamenjati delodajalca, dobiti novo pogodbo o zaposlitvi, čeprav jim Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa daje pravico, da prejemajo enako plačo kot pred nastankom invalidnosti.

“ Naloga SŽ-ŽIP je, da uredi delovna mesta, ki so primerna za invalide, hkrati pa zagotavlja kakovostne storitve strankam (uporabnikom) po tržnih cenah. Med našimi zaposlenimi je 51 odstotkov invalidov, kar za vse nas pomeni dodatne napore za doseganje ustrezne produktivnosti, ki nam omogoča izvajanje storitev po tržno priznanih cenah.



»Ajzenponar« ne postaneš čez noč



V to je prepričan Vladan Pavlovič – Vlado, ki je že dopolnil 40 let delovne dobe na Slovenskih železnicah. »Ajzenponarski« maček, ki se vsakodnevno uspešno spopada z vedno novimi in novimi infrastrukturnimi izzivi.

K

aj vas je pripeljalo na železnico? Zanimanje, izziv, radovednost ali zaposlitvena priložnost?

Na Slovenske železnice me je pripeljalo mladostno zanimanje za delovanje železniške infrastrukture, v času šolanja pa tudi zaposlitvena priložnost. Bil sem štipendist Slovenskih železnic. Moja kariera se je začela v petek, 1. 8. 1980, na Železniškem gradbenem podjetju. Opravljal sem naloge in dolžnosti na delov-

nem mestu vodje gradbišča. Leta 1994 sem se prezaposlil na takratno Sekcijo za vzdrževanje prog Ljubljana. Opravljal sem naloge in dolžnosti na različnih delovnih mestih. Na delovnem mestu referenta sem opravljal dela pri vzdrževanju spodnjega ustroja. Kasneje sem postal vodja operative, kjer sem koordiniral dela na področju zgornjega ustroja, spodnjega ustroja, stavb in mehanizacije Pisarne Ljubljana. Delovno kariero bom v prihodnjih letih sklenil na delovnem mestu vodje Pisarne Ljubljana SGD.

Zaposleni ste v Službi za gradbeno dejavnost Ljubljana v podjetju SŽ-Infrastruktura. Ali to pomeni, da največ časa preživite na terenu?

Na terenu se izvajajo redni pregledi vseh elementov proge, glavni pregledi, izredni pregledi, pregledi območja proge. Terensko delo je torej osnova za pripravo načrtov vzdrževanja, načrtov zamenjav, za sodelovanje pri revizijah novih projektov nadgradenj in samo sodelovanje pri nadgradnjah železniške infrastrukture. Večino dela v zadnjem času opravi v pisarni. V okviru svojega dela sem vključen v procese načrtovanja rednega vzdrževanja in koordinacije realizacije načrtov vzdrževanja na področju zgornjega ustroja, področju spodnjega ustroja ter vzdrževanju stavb. Da bo bolj jasno, zgornji ustroj je sestavljen iz gramozne grede, pragov, tirnic, pritrdilnega materiala, veznega materiala, kretnic, križišč ... Spodnji ustroj pa je sestavljen iz nevezane nosilne plasti, nasipov, usekov, zasekov, pobočja, odvodnih jarkov, drenaž, podpornih in opornih zidov, premostitvenih objektov, predorov, galerij.

Kaj je tisto, kar vas najbolj pritegne pri delu?

Tisto, kar me pritegne pri delu, je sledenje najpomembnejšim strateškim ciljem Slovenskih železnic. Z delom na Slovenskih železnicah v okviru nadgrajevanja in posodabljanja železniške infrastrukture z neprecenljivimi sodelavci prispevamo k prilagajanju infrastrukture uporabi novih električnih in dizelskih vlakov, ki bodo za uporabnika udobnejši in hitrejši. Slovenske železnice bodo dosegle cilj – dvig priljubljenosti in okolju prijazen železniški potniški in tovorni prevoz. Z doseganjem zastavljenih ciljev in uspešnim reševanjem novih nalog pri posodobitvi železniške infrastrukture bomo prispevali k oživitvi potniškega prometa in povečevanju tovarnega prometa, s tem pa h konkurenčnosti gospodarstva, kar me navdihuje in mi daje energijo za nadaljnje delo.

Ste zadovoljni z možnostmi in priložnostmi dodatnega izobraževanja in izpopolnjevanja?

Pristojni na Slovenskih železnicah poskrbijo za vse več organiziranih strokovnih predavanj in usposabljanj na različnih področjih, tudi na gradbenem področju, ki ga pokrivamo.

Kaj vas pri vsakodnevem delu najbolj navdušuje?

Pri vsakodnevem delu me navdušuje delo s sodelavci, ki so strokovnjaki na posameznih področjih, uspešno reševanje zastavljenih nalog, pohvale s strani nadrejenih ter občutek, da skupaj prispevamo k učinkovitejšemu povezovanju transportnih tokov in potovalnih destinacij s sodobnejšimi in daljšimi železniškimi povezavami.

Železniški sektor je pred številnimi izzivi. Celovita digitalizacija podjetja, naložbe v železniško omrežje. Treba je povedati, da železniški sektor, ki v zadnjih letih s številnimi obnovami in nadgradnjami železniške mreže doživlja infrastrukturni razcvet, tudi v prihodnjih letih čakajo številni železniški infrastrukturni projekti. Skratka veliko dela za vas in sodelavce ...

Že danes se s sodelavci srečujemo s povečanim obsegom dela. Poleg rednega vzdrževanja prog, ki je velikega pomena za zagotavljanje varnosti prometa in same pretočnosti, sodelujemo tudi pri nadgradnjah železniške infrastrukture. Pripravljamo se že tudi na številne železniške infrastrukturne projekte, ki so predvideni v prihodnjih letih. Zaradi povečanega obsega dela bo treba pravočasno povečati kadrovske vire. »Ajzenponar« ne postaneš čez noč. Da bodo mladi kos vzdrževanju infrastrukture, modernizaciji železniških prog in sodelovanju na zahtevnih železniških projektih, jih je treba usposobiti za specifična dela in jim omogočiti razvoj čuta pripadnosti.

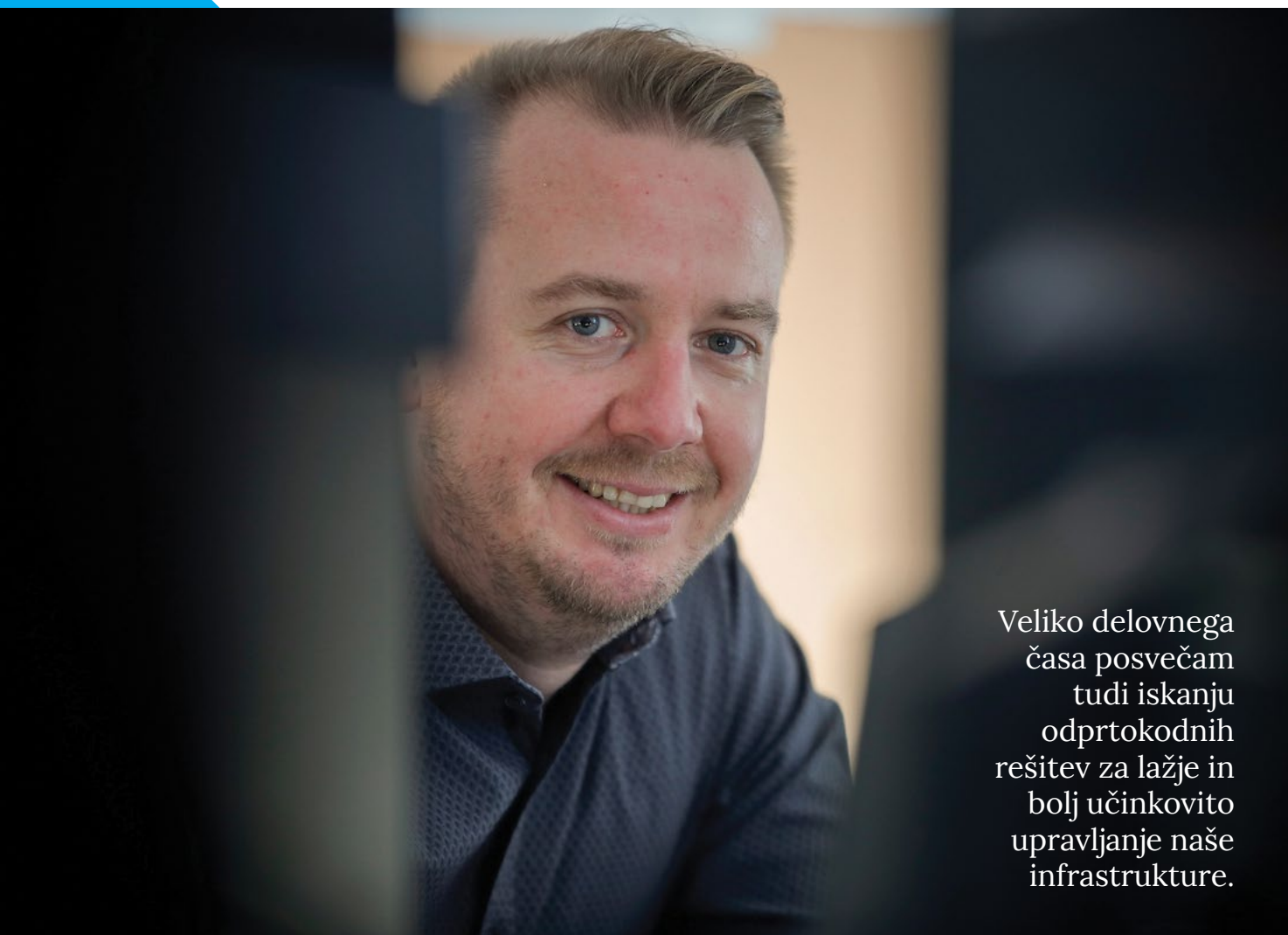
Kateri so vaši največji izzivi pri delu?

Kot starejši »ajzenponar«, ki je imel zaposlitvene ponudbe tudi na drugih področjih, še posebej v obdobju osamosvojitve, ki je dopolnil 40 let delovne dobe na Slovenskih železnicah in ostal zvest edinemu delodajalcu, imam še izzive, ki se nanašajo na občutek uspešnega zaključka obdobja delovne obveznosti. To pomeni uspešno izpeljati zastavljene cilje v smislu kakovostnega dela na področju Službe za gradbeno dejavnost in uspešnega prenosa osebnega znanja in izkušenj na kadre, ki bodo našli izziv na Slovenskih železnicah in ki bodo nadaljevali kariero na Slovenskih železnicah.



Prihaja do velikih premikov v digitalizaciji podjetja

Ugotavlja Rok Vrečič, sicer sistemski administrator, ki skrbi za strežniško infrastrukturo podjetja SŽ-Infrastruktura. V zadnjem času se večinoma posveča kibernetiki varnosti.



Veliko delovnega časa posvečam tudi iskanju odprtokodnih rešitev za lažje in bolj učinkovito upravljanje naše infrastrukture.

K

daj ste prišli na Slovenske železnice?

Na Slovenske železnice sem prišel junija 2015.

Ste med mlajšimi člani kolektiva SŽ – Infrastrukture ter med mlajšimi v Službi za EE in SVTK Ljubljana?

Ja!

Se je v letih vašega službovanja na železnici, ukvarjate se s telekomunikacijami, veliko spremenilo na vašem področju?

Prihaja do velikih premikov v digitalizaciji in ti premiki so vse hitrejši zaradi novih in novih tehničnih, tehnoloških znanj, ki jih prinaša nov čas.

Ali vaša služba s težavo pritegne nove kadre, kot ste, denimo, vi, ki ste inženir telekomunikacij? Govorim o razpisih za nove sodelavce. Morda primer ...

Da. Žal moramo večkrat ponavljati razpise za posamezna delovna mesta. Prijavi se zelo malo primernih kandidatov, tudi primerni se zaradi plačila največkrat ne odločijo za zaposlitev pri nas.

Kje najti kandidate za vaše področje – telekomunikacije, ki jih radi imenujemo tudi infrastruktura infrastrukture.

Mogoče bi pomagalo, če bi jih iskali že na fakultetah s štipendijami in z risanjem lepše slike Slovenskih železnic. Zdi se mi, da smo v javnosti na precej slabem glasu. Možen zgled je zagotovo upravljavec nemških železnic Deutsche Bahn. Predvsem je treba predstaviti poklice, za katere ljudje sploh ne vedo, da obstajajo na Slovenskih železnicah.

Če vprašam drugače, s čim se konkretno ukvarjate? Je vaše delo bolj terensko?

Sam sem sistemski administrator in skrbim za strežniško infrastrukturo podjetja SŽ–Infrastruktura, prav tako skrbim za podatkovno omrežje celotnih Slovenskih železnic. To je kratek odgovor, za celoten opis bi potreboval precej časa. Moje delo je v večini pisarniško, vendar grem kdaj tudi na teren, kar je dobrodošlo.

Kakšen je vaš delovni dan? Lahko na kratko razgrnete, čemu posvečate največ pozornosti oziroma kaj vam vzame največ časa pri vsakodnevni delovni opravih?

Trenutno se večinoma posvečam kibernetiki varnosti. Zgoraj omenjeno digitalizacijo se vedno več sistemov povezuje v omrežje. Treba je zagotoviti čim boljšo varnost, da ti sistemi lahko nemoteno delujejo. Veliko časa posvečam tudi iskanju odprtokodnih rešitev za lažje in bolj učinkovito upravljanje naše infrastrukture.

Kaj je tisto, kar vas najbolj pritegne pri vašem delu? Kaj vas pri vsakodnevni delu najbolj navdušuje?

Pri delu, ki ga opravljam, je treba iti v korak s časom. Nenehno je treba slediti spremembam in novi tehnologiji, to pa pomeni, da je treba vlagati v znanje. Rad imam delo z novo tehnologijo in izzive, ki jih prinaša.

Kaj vas je pripeljalo na Slovenske železnice? Zanimanje ali zaposlitvena priložnost?

Zaposlitvena priložnost.

Kateri so vaši največji poklicni izzivi?

Bi rekel, da obseg dela, ki se nenehno večja.

Ste zadovoljni z možnostmi in priložnostmi dodatnega izobraževanja in izpopolnjevanja?

Možnosti niso slabe, prostor za izboljšave pa je zagotovo še na voljo.

Slovenske železnice čaka celovita digitalizacija podjetja ter številne naložbe v železniško omrežje v prihodnjih letih. Veliko dela za vas in sodelavce ...

Kot sem omenil prej, je to trenutno največji izziv. Vsekakor v naši ekipi nujno potrebujemo okrepitev.

Ljudje, ki so šele na začetku svoje kariere, imajo običajno visoke cilje. Kje se vidite kratkoročno in kje dolgoročno?

Skupaj s sodelavci imamo načrtano strategijo izboljšav na področju IKT. Kratkoročni cilj je vpeljati te izboljšave, ki jih na Slovenskih železnicah že počasi uvajamo. Dolgoročni cilj pa je bolj oseben, postati želim eden vodilnih strokovnjakov na področju IKT.

“ Pri delu, ki ga opravljam, je treba iti v korak s časom. Nenehno je treba slediti spremembam in novi tehnologiji, to pa pomeni, da je treba vlagati v znanje. Rad imam delo z novo tehnologijo in izzive, ki jih prinaša.



[Nagradna igra]

Sodelujte v nagradni igri Slovenskih železnic in se potegujte za lepe nagrade. Vodstvo Slovenskih železnic je aprila 2021 sprejelo novo kadrovske strategijo skupine SŽ. Ta bo prinesla številne novosti - tudi novo sistematizacijo delovnih mest prvič po 30 letih v sistemu Slovenskih železnic. Vzemite novo številko revije Slovenskih železnic, preberite si vse o kadrovske novostih, ki ji prinaša nova kadrovska strategija ter sodelujte v nagradni igri.



Nagradno vprašanje je:

Koliko stebrov ima nova kadrovska strategija?

- a) 1 b) 3 c) 5

ŽREBANJE NAGRADNE IGRE

V žrebu boste sodelovali vsi tisti, ki boste v času trajanja nagradne igre do **torka, 10. maja 2022**, pravilno odgovorilo na nagradno vprašanje. Pravilne odgovore pošljite na Slovenske železnice, d.o.o., Služba za odnose z javnostmi, Kolodvorska 11, 1000 Ljubljana. Žrebanje bo v **petek, 13. maja 2022**.

Deset izžrebanih nagrajencev, ki bodo pravilno odgovorili na nagradno vprašanje, bodo nagradili z brisačo in trajnostno stekleničko.

Ime in priimek _____, naslov _____,

pošta in poštna številka _____,

telefonska številka _____, e-naslov _____.

Datum: _____

Podpis udeleženca: _____

OBDELAVA OSEBNIH PODATKOV, KI JIH OBDELUJEMO, KO SODELUJETE V NAGRADNI IGRI

Upravljevec vaših osebnih podatkov je: SŽ, d.o.o., Ljubljana, Služba za odnose z javnostmi, Kolodvorska 11, 1000 Ljubljana.
Pooblaščenca oseba za varstvo osebnih podatkov pri SŽ je: dpo@slo-zeleznice.si

Vaše osebne podatke obdelujemo zato, da vas lahko po izvedenem žrebu v primeru, da ste izžreban in upravičeni do nagrade, kontaktiramo.

Osebne podatke obdelujemo na podlagi vaše privolitve za sodelovanje v nagradni igri.

Osebnih podatkov, ki jih obdelujemo so: ime in priimek, naslov kjer posameznik živi in naslov elektronske pošte. Vaših osebnih podatkov ne bomo posredovali nikomur.

Vaše osebne podatke bomo obdelovali zgolj toliko časa, kolikor je potrebno za doseg namena, zaradi katerega so bili zbrani – nagradna igra.

Posameznik ima pravico, da kadarkoli prekliče privolitve za obdelavo osebnih podatkov, ne da bi to vplivalo na zakonitost obdelave, ki se je na podlagi privolitve izvajala do njenega preklica. Glede pravice do dostopa, popravka in izbrisa oziroma omejitve obdelave osebnih podatkov si lahko več preberete v Politiki zasebnosti, ki je objavljena na spletni strani

<https://www.slo-zeleznice.si/images/skupina/certifikati/Politika%20zasebnosti%20skupine%20SZ.pdf>

VABILO

Dan Slovenskih železnic 2022

3. 6. 2022

vabljeni jubilanti leta 2020, 2021 in 2022

v Muzej Slovenskih železnic



Slovenske železnice

2022