

Zbirka medijskih objav INŽENIRSKA ZBORNICA SLOVENIJE, 11. 10. 2014

Število objav: 3
Tiskani mediji: 1
Splet: 2
Radijske postaje: 0
Televizijske postaje: 0
Teletekst: 0

Spremljane teme:
Barbara Škraba Flis
Črtomir Remec
Inženirska dejavnost, inženirji
Inženirska zbornica Slovenije
Zakon o ravnanju z nedovoljenimi
gradnjami

Seznam objav v zbirki:

	Naslov	Za povečevanje konkurenčnosti potrebujemo inženirje		
Zaporedna št. 1	Medij; Doseg	Si21.com; 83000		
	Rubrika / Datum	Novice, 09. 10. 2014		
Stran v zbirki 3	Avtor	neznan avtor		
	Teme	Inženirska zbornica Slovenije		

	Naslov	Aktivna hiša Lumar je najbolj inovativen objekt na področju graditve objektov		
Zaporedna št. 2	Medij; Doseg	Irt3000.si; 0		
	Rubrika / Datum	Ostalo, 10. 10. 2014		
Stran v zbirki 4	Avtor	neznan avtor		
	Teme	Inženirska zbornica Slovenije, Črtomir Remec		

	Naslov	Težko dobimo inženirje, ki bi delali v proizvodnji		
Zaporedna št. 3	Medij; Doseg	Dnevnik; 112000	Stran: 10	Površina: 612 cm ²
	Rubrika / Datum	Zaposlitve in Kariera, 11. 10. 2014		
Stran v zbirki 6	Avtor	Petkovšek Štakul Jana		
	Teme	Inženirska dejavnost, inženirji		

Reach: 83.000

Country: Slovenija

1 / 1

**Inženirska zbornica Slovenije**

Za povečevanje konkurenčnosti potrebujemo inženirje

09.10.2014

Inženirska zbornica Slovenije je na idrijski Gimnaziji Jurija Vege pripravila dogodek **Inženirji bomo!**, s katerim med slovenskimi dijaki promovira tehnične in naravoslovne poklice in inovativnost. Glavni namen je mlade navdušiti za ustvarjalnost v tehničnih poklicih, ki nas bo vodila k dvigovanju dodane vrednosti in konkurenčnosti.



Svojo karierno zgodbo in vpogled v inženirski vsakdanjik sta dijakom poleg drugih sogovornikov kot predstavnika Kolektorja predstavila mag. Valter Leban, član uprave koncerna Kolektor, in Marko Jager, projektni nabavnik, tudi zmagovalec Zaposlitvenega izziva.

Dijaki idrijske gimnazije Jurija Vege in sodelujoči na okrogli mizi so se preizkusili tudi v hitrem izzivu modeliranja iz kock. Vsaka skupina je imela pet minut časa za sestavo vozila prihodnosti. Najboljšo kreacijo lahko pomagate izbrati tudi vi. Do ponedeljka, 13. oktobra, lahko na facebook strani Inženirji bomo z všečki pomagate pri izboru najinovativnejšega vozila prihodnosti. Zmagovalna skupina bo nagrajena.

Sicer pa je **Inženirska zbornica Slovenije** v teh dneh v Idriji pripravila Dan inženirjev. Več kot 100 inženirjev iz cele Slovenije ji je ogledala klavže na Belci, kamšt in proizvodne prostore Kolektorja. Inženirji so »svoj praznik« zaključili s podelitvijo nagrade Jožefa Mraka za inovativnost na področju graditve objektov. Ni naključje, da so nagrado poimenovali prav po Idrijčanu Jožefu Mraku, glavnem konstruktorju klavž, saj je bil najvidnejši slovenski politehnik 18. stoletja, poznan po dosežkih na področju načrtovanja in gradnje inovativnih objektov, cestnih povezav, kartografije, rudniškega in površinskega zemljemerstva ter strojogradnje.

tekst in foto: Koncern Kolektor
<http://www.kolektor.com/>

Reach: 0

Country: Slovenija

1 / 2

Aktivna hiša Lumar je najbolj inovativen objekt na področju graditve objektov

Inženirska zbornica Slovenije (IZS) je v Idriji podelila nagrado Jožefa Mraka za inovativnost na področju graditve objektov. Nagrado je prejela **AKTIVNA HIŠA LUMAR** podjetja LUMAR IG d.o.o. za najbolj inovativen način stanovanjske gradnje. **Inženirska zbornica Slovenije** je nagrado Jožefa Mraka podelila prvič. Z njo želi spodbujati svoje člane inženirje k inovativnem razmišljanju, ki poganja gospodarski razvoj in ustvarja dodano vrednost ter javnost seznanjati z najboljšimi inženirskimi rešitvami.

»Zgrajena aktivna hiša Lumar v pasivnem standardu predstavlja na eni strani celovit koncept za gradnjo trajnostnih objektov, na drugi strani pa laboratorij za razvoj in optimizacijo nadaljnjih tehnoloških rešitev. Inovativnost projekta se kaže na več nivojih, od arhitekturne zasnove objekta do tehnoloških rešitev, ki so bile integrirane v objekt. Tehnološke rešitve, vpeljane na projektu, lahko razdelimo na konstrukcijske sklope objekta, ki jih odlikuje konstrukcijski sistem Lumar PASIV EKO, sistem hišne tehnike in sistem pametnih inštalacij. Aktivna hiša Lumar je objekt, ki združuje inovativen koncept gradnje z optimalno izbrano hišno tehniko. Optimalno delovanje celotnega sistema zagotavljajo pametne inštalacije. Kot takšna predstavlja koncept gradnje, ki bo glede na zahteve slovenskih in evropskih predpisov, v prihodnjih letih postal trend. Z gradnjo **AKTIVNE HIŠE** je podjetje Lumar IG stopilo v prihodnost.« je v obrazložitvi nagrade zapisala **Inženirska zbornica Slovenije**.



»Z inovativnimi rešitvami in tehnologijami, ki jih kot projektanti prelivamo dnevno v svoje načrte, da jih lahko kot izvajalci nato izvedemo, omogočamo inženirji investitorjem izpolnitev njihovih raznovrstnih in unikatnih želja. Ob tem predstavljamo inovativni inženirji potencial za gospodarsko rast, saj pretvarjamo strokovno znanje v denar, inovativnost pa ta proces še pospešuje.«, je ob podelitvi nagrade izpostavil predsednik **Inženirske zbornice Slovenije** mag. **Črtomir Remec**.

Reach: 0

Country: Slovenija

Kazalo

1 / 2



»Z Aktivno hišo Lumar smo v podjetju Lumar že pred dvema letoma sledili smernicam zmanjševanja vplivov na okolje, večji rabi obnovljivih virov energije ter prijetnih bivalnih pogojev. Verjamemo, da je to edini pravi korak razvoja in ustvarjanja trendov kakovostne nizkoenergijske gradnje v Sloveniji in Evropi. Hiša, ki je plod slovenskega razvoja in znanja z vgrajenimi 64 točkami za monitoring omogoča realno spremljanje dogajanja v hiši in konstrukciji. Pridobljene rezultate danes že uporabljamo za nadaljnji razvoj vseh konstrukcijskih sistemov in energetske učinkovite rešitve. Veseli in ponosni smo, da so naša filozofija, znanje in tehnološka naprednost prepričali tudi **Inženirsko zbornico** Slovenije, ki skrbi za visoka merila in standarde v panogi. Upamo, da bo nagrada Jožefa Mraka za inovativnost na področju graditve objektov v prihodnje pripomogla k izpostavitvi primerov dobrih praks in dvigu pomena kakovostne, energetske učinkovite ter trajnostne gradnje,« je povedal Marko Lukić, direktor podjetja Lumar IG.

Nagrado je **Inženirska zbornica** Slovenije poimenovala po Jožefu Mraku, inovatorju in izumitelju, ki je bil v času, v katerem je živel, inženir v pravem pomenu besede, pa čeprav ta beseda takrat še ni bila poznana. V drugi polovici osemnajstega stoletja (1709 - 1786) je deloval v Idriji ter okolici in se s svojo ustvarjalnostjo zapisal v kulturno in tehniško zgodovino idrijskega, slovenskega in evropskega prostora. Njegove znamenite »klavže«, zidane pregrade, namenjene splavljenju hlodovine in lesa za potrebe idrijskega rudniškega prostora, so delovale 153 let in so edinstven zaščiten kulturno-zgodovinski in tehniški spomenik evropskega pomena.

V Sloveniji je vedenje o klavžah premalo razširjeno, zato je **Inženirska zbornica** Slovenije pred podelitvijo nagrade za inovativnost svojim članom omogočila ogled klavž na Belci ter ga nadaljevala z ogledom proizvodnje podjetja Kolektor Group d.o.o.. Z namenom promocije tehničnih in naravoslovnih poklicev in inovativnosti med dijaki, pa je bila na Gimnaziji Jurija Vege v Idriji izvedena tudi okrogla miza.



POGOVOR / *Marjeta Boršnik, vodja kadrovske službe v podjetju Siliko*

Težko dobimo inženirje, ki bi delali v proizvodnji

✂ **Jana Petkovšek Štakul**

Siliko je gazela, kjer pomembno vlogo pri dinamiki zaposlovanja igra prav nenehna rast poslovanja zaradi vse večjega povpraševanja kupcev in zaradi zelo uspešne preobrazbe podjetja iz proizvodnega v razvojno-proizvodno. Na njihovi spletni strani je prav vsak teden zaslediti nove potrebe po sodelavcih, kar kadrovska služba, ki jo vodi **Marjeta Boršnik**, postavlja pred velike izzive. Podjetje namreč zaposluje že 250 sodelavcev.

Ste razvojno-proizvodno podjetje. Brez katerih lastnosti torej ne sme biti prav noben vaš ključni zaposleni, ki sodeluje v razvojnem delu?

Bistvena je strojna izobrazba, ki je osnova, ob tem pa tudi obvladovanje posameznih specifičnih orodij, ki jih razvojniki uporabljajo pri svojem delu. Enako pomembne ali pomembnejše pa so posameznikova volja do dela, angažiranost, širina razmišljanja. Zelo zaželeno osebno lastnosti so tudi sposobnost samostojnega in timskega dela, odgovornost, organiziranost, natančnost in pripadnost delu, suveren nastop, inovativnost. Razvojni oddelek pri nas je manjši oddelek, zato iščemo »celovite« osebe, ki so sposobne in pripravljene izvajati več funkcij hkrati. Torej ne le konstruirati, ampak na primer hkrati tudi obvladovati kompleksne nelinearne FEM-analize. Če je na primer v Cimosu ena oseba zadolžena le za eno področje, pri nas ni tako.

V tehnični komerciali in projektni pisarni boste oddelek okrepili tudi s študentoma strojništva, po možnosti absolutnoma. Kakšno je sicer zanimanje mladih za delo pri vas?

Zanimanje je precej veliko, še posebej odkar smo se preselili na Vrhniko in smo bolj poznani v okolici in širše. Je pa, žal, pogosto tako, da mladi inženirji pričakujejo delo v pisarni, na primer v konstrukciji ali razvoju. Težko najdemo mlade inženirje ali še študente, ki imajo željo postati dobri

tehnologi. Tehnologija je namreč stvar proizvodnje in marsikateri inženir se žal izogiba proizvodnje.

S kakšnim znanjem pa prihaja mladina s strojne fakultete?

Teoretičnega znanja imajo praviloma precej. Fakulteta je dobro izhodišče, vendar je nato zelo pomembna praksa, ki jo študenti dobijo v podjetjih. Pozdravljamo programe, kjer imajo študenti ustrezen obseg obvezne prakse. Najboljši mladi inženirji so tisti, ki se že med študijem vključujejo v podjetje prek študentskega dela in prakse. Na tak način študenti spoznavajo delo in pridobivajo izkušnje, podjetje pa ima možnost prepoznati sposobnosti in delovne navade. Veliko večino mladih, ki začnejo kot študenti ali praktikanti, kasneje tudi zaposlimo. V šolah in na fakulteti bi moralo biti več obvezne prakse!

Zavod za zaposlovanje ima kar nekaj ukrepov za spodbujanje zaposlovanja mladih. Katere izvajate?

Na mladih svet stoji. To se nam potrjuje vsakokrat znova. V podjetju je trenutno 250 zaposlenih in povprečna starost je samo 35 let. Vsako leto dodatno zaposluje, večinoma mlad in perspektiven kader. Pozdravljamo ukrepe za spodbujanje zaposlovanja mladih. Na tak način mladi hitreje dobijo delo, podjetje pa z zaposlitvijo mlade osebe pridobi kader, ki s podjetjem napreduje in raste. Moje osebno mnenje je, da velikokrat mlajši kader v zelo hitrem času nadoknadi pomanjkanje izkušenj. Država bi lahko več sredstev vlagala v programe zaposlovanja mladih in manj za zaposlitev starejših.

Po mojem je bolj smiselno zaposliti mladega s perspektivo razvoja in rasti kot pa promovirati zaposlovanje starejših. Večji greh je imeti mlade brezposelne kot pa starejše brezposelne.

Vam pogoji razpisov ustrezajo ali bi kaj spremenili?

Trenutno je aktualen samo razpis Delovna vključenost starejših, kjer je pogoj starost nad 50 let, brezposelnost vsaj 12 mesecev ter stalno bivališče v

Vzhodni Sloveniji. Razpisa za zaposlitev mladih trenutno žal ni nobenega.

Na voljo je le Delovni preizkus, ki pa traja najdlje zgolj en mesec, kar je premalo, da spoznaš kandidata. Veliko boljši je bil program Usposabljanje na delovnem mestu, kjer smo lahko »spoznavali« nove kadre tri mesece, nato pa jih, če so se izkazali kot dobri, zaposlili. V Siliku smo znotraj tega programa imeli vključenih 19 oseb in od tega smo jih zaposlili kar 15.

Sicer kandidiramo na vse razpise. Nazadnje za Mentorstvo mladih, kjer pa je omejitev, da podjetje lahko zaposli največ tri mlade kandidate. Zakaj je tukaj omejitev, ne razumem. Izkoristili smo tudi program Zaposli.me, zelo dober program pa je bil predvsem Prvi izziv.

Birokratski postopki pa so absolutno predolgi. Ko kandidata najdeš, je smiselno, da ga v nekaj tednih zaposliš. Pri razpisih na zavodu pa pogosto postopki trajajo več mesecev, preden lahko izbranega človeka zaposliš ali vključiš v določen program.

Zanimivo je, da ste na mestu ročnega orodjarja zaposlili mladega orodjarja. Tudi ta kader je zelo težko dobiti.

Koliko prijav ste prejeli?

Prejeli smo le nekaj prijav, postopek zato še traja.

Kaj pa PE Sevnica, kjer teče glavna proizvodnja? Kako je s kadri tam?

Enako. Težko najdemo inženirski kader, ki je pripravljen delati v proizvodnji in se ukvarjati s tehnološkimi izzivi v sami proizvodnji. Je pa vseeno boljše kot v ljubljanskem okolišju.

Kako dobite strokovnjake za področje avtomobilske industrije, saj pri nas ni šole za to?

Večino kadra priučimo sami. Včasih pa nam pomagajo tudi agencije za iskanje kadrov.

Kje s kadrovskega vidika vidite morebitne pasti hitre rasti podjetja?

Glavna nevarnost je predvsem v hitrem tempu dela in posledično hitrem uvajanju novih sodelavcev v proces dela. Ampak če ima oseba voljo do dela, potem uspešno prestane to inten-

zivno uvajalno obdobje.

Siliko konstantno zaposluje nove kadre zaradi rasti podjetja. Vsako leto v povprečju odpremo 15 novih delovnih mest. Z odprtjem Razvojnega centra na Vrhniki letos predvsem zaposlujemo na Vrhniki in nekoliko manj v Sevnici. V letu 2014 do danes smo na Vrhniki zaposlili 24 novih sodelavcev.

Kako ste torej doživljali leto 2013, ko ste se ne le selili, ampak zraven tudi rasli na vseh ravneh?

Zelo dinamično. Ves čas kadrujemo, zaposlujemo, imamo številne razgovore in konstantno iščemo nov ustrezen, perspektiven kader, ki ima voljo do dela. Menim, da nam uspeva, je pa treba veliko dela.

Zelo veliko je vlog, ki sploh ne izpolnjujejo pogojev. Na primer prodaj

jalka čevljev, po izobrazbi administrativni tehnik, da vlogo za delovno mesto v projektni pisarni ali za razvojnega inženirja. Na vsak razpis se usuje na desetine ali celo stotine neustreznih prijav, kar ne koristi nikomur. Tudi iskalci zaposlitev so vse bolj »agresivni« in pošiljajo vloge masovno na katerokoli objavljeno mesto. Zato lahko kadroviki v poplavi vseh prejetih vlog, žal, spregledamo tudi kakšnega dobrega kandidata.

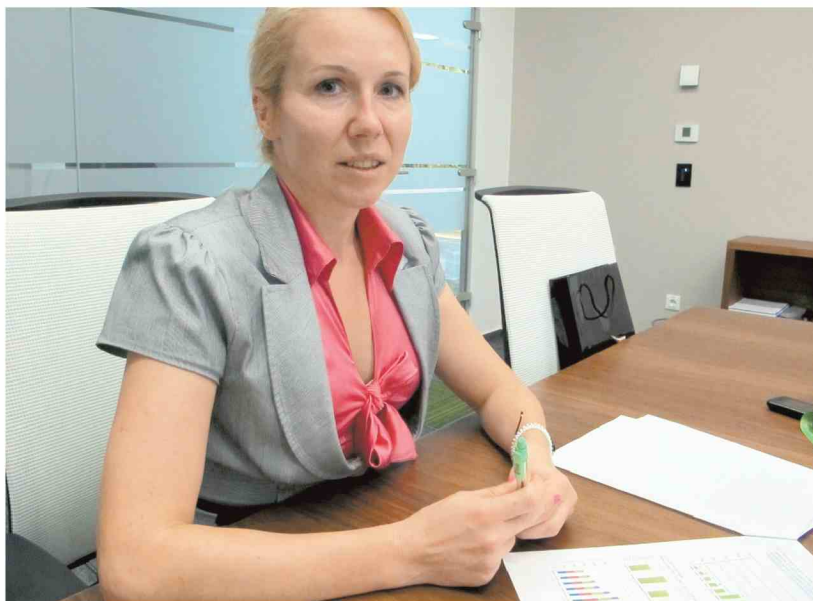
Ali si kader »ogledujete« že med šolanjem, sploh specializirani kader?

Ja, predvsem med študentskim delom ali za prakso. To je najboljša pot. Pogosto pa se zgodi, da na razgovor pride univerzitetni diplomirani inženir strojništva ali magister, ki nima niti enega dneva prakse, pričakuje pa in-

ženirsko delo v razvoju. To žal ne gre.

Po raziskavi Gallupovega inštituta je bilo v povprečnem slovenskem podjetju 15 odstotkov zavzetih sodelavcev, v najboljših podjetjih sta zavzeti dve tretjini. V kateri skupini je po vašem mnenju Siliko?

V proizvodnji, kjer je delo normirano in precej monotono, je zavzetost zagotovo temu primerna. Z veliko gotovostjo pa menim, da je v razvojnem oddelku, konstrukciji, orodjarni, upravi zavzetost in pripadnost zelo visoka. Tako so večkrat ocenili tudi zunanji »ocenjevalci«, ki so imeli možnost spoznati podjetje in ljudi od znotraj. ✕



Večino kadra priučimo sami. Včasih nam pomagajo tudi agencije za iskanje kadrov. 📷 Jana Petkovšek Štakul