



# SPICA magazin

Št. 1 | letnik 1 | 2023

[www.spica.com](http://www.spica.com)

# Čas je **zlato!**

Obrnimo ga sebi v prid.







# SPICA





**Tone Stanovnik**  
direktor

# Čas je zlato – obrnimo ga sebi v prid!

Čas je človekov najdragocenejši vir. Poslanstvo nas Špičakov je ljudem omogočiti, da to dragoceno surovino čim bolj učinkovito izkoristimo.

98,25 sekunde je trajal vrhunski dosežek Benjamina Savška na olimpijskih igrah v Tokiu. Vsi drugi tekmovalci za njim so presegli sto sekund. Prvega zasledovalca je pustil zadaj za več kot tri sekunde in tako je teh sto sekund svojega življenja kronal s trdo zasluženim olimpijskim zlatom!

Špičaki Benija podpiramo že od rane mladosti, saj nam je šport, ki ga je izbral, pisan na kožo. Nikoli ni bil v središču svetovne pozornosti in tudi mi Špičaki se raje držimo na robu kot v sredini. Naše rešitve so na terenu med policami v skladiščih in na vhodnih vratih, kjer se podatki rojevajo. Tudi Slovenija sama je na nekakšni prelomnici med vzhodom in zahodom. Na robovih se torej vedno nekaj dogaja, na sredini pa je tipično dolgočasno.

Divje vode, ki oblivajo Benija na poti do cilja, so sila nepredvidljive. Ni mogoče zmagati na mišice in moč, temveč je vse v glavi in odzivnosti, to pa je Beni izpilil do obisti. Tudi poslovni svet, v katerem ustvarjamo slovenski podjetniki, je sila

nepredvidljiv. Potrebno odzivnost in odpornost smo Slovenci zgradili tudi zaradi stalnih sprememb na Balkanu, katerega del smo. Špičaki smo si svoje tabore postavili v vseh glavnih mestih bivše Jugoslavije – Ljubljani, Zagrebu, Beogradu, Sarajevu, Skopju – in si agilni manifest postavili kot ključno vrednoto ter našo prepoznavno kulturo.

Majhnost je Benijeva velika prednost, saj lahko elegantno smukne skozi vratca tam, kjer se večji tekmovalci zataknejo. Tudi majhnost Slovenije je velika prednost, ki jo slovenski izvozniki s pridom izkoriščamo. Kamorkoli se obrne Slovenec, ima do meje eno uro. Tako nam je izvozna ambicija položena že v zibelko.

Špičaki smo to izvozno ambicijo vgradili kar v svoje ime. Špica pomeni produktno ozko in prebojno. Drugi del imena – International – pa pomeni geografsko široko. Pred več kot 30 leti smo več let zapored razstavljali na največjem evropskem IKT-sejmu CeBit in vzpostavili dolgoročne partnerske naveze na Bližnjem vzhodu. Danes pa naše

izkušnje dela na daljavo s tehnologijo CLOUD dobivajo nov pospešek, ki se kaže v naših prodajnih uspehih v ZDA. Tam kupci z našo SaaS programsko opremo spremljajo ure po projektih in tako dosegajo maksimalne izkoristke svojega časa. Tega seveda tudi zaračunajo in tako potrjujejo geslo »čas je zlato«.

Vesel sem, da smo osrednji del našega svežega Špica magazina namenili vam, našim kupcem in našim partnerjem. Verjamem, da vam bodo zbrane praktične izkušnje, podane v objavljenih študijskih primerih, najboljše ponazorile, kako lahko rešite svoje izzive.

Nenazadnje bi se rad zahvalil Petru Wostnerju, najglasnejšemu evangelistu za dvig produktivnosti v Sloveniji, da je z nami v reviji, ki je pred vami, delil trenutne trende in pobude na tem področju.

Prijetno branje!





# SPICA

## magazin

**Izdajatelj:**

Špica International, d. o. o.  
Pot k sejmišču 33, 1000 Ljubljana  
+386 1 568 08 00  
info@spica.com  
www.spica.si | www.spica.com

**Produkcija in urednikovanje:****PAMETNE ZGODBE**

Goran Novković, s. p.  
Pristavška cesta 22, 4290 Tržič  
goran.novkovic@pametnezgodbe.si

**Oblikovanje in prelom:**

Arhibot, Urša Koželj, s. p.

**Lektoriranje:**

Nina Drašler

Revija Špica magazin je namenjena vsem, ki se želijo seznaniti s čim več sodobnega znanja in trendov na področju upravljanja časa. Ne teoretično, pač pa s praktičnimi primeri tehnoloških rešitev iz podjetij in drugih organizacij. Vsi objavljeni študijski primeri so aktualni, ker so bili pripravljene v obdobju zadnjih dveh let (2021-2023).

Članki so opremljeni s QR kodo. Prek nje si lahko na spletni strani Špice International preberete daljše članke o temah v tej reviji.



Revijo lahko preberete tudi v digitalni obliki na [www.spica.si](http://www.spica.si).

**Digitalno, a človeku prijazno**

»Digital but human.« V prevodu iz angleščine: »Digitalno, a človeku prijazno.« To je etični slogan Špice International. Tehnološke rešitve, ki jih ponujamo, morajo hkrati slediti dvema osnovnima ciljema:

1. Težnji po večji učinkovitosti in uspešnosti organizacij, njihovih vodij, zaposlenih in partnerjev.
2. Vse to pa ob upoštevanju vseh etičnih načel spoštovanja zaposlenih in drugih deležnikov pri poslovanju in delovanju organizacij.

ISSN 3023-9109

Vse pravice so pridržane. V kakršnikoli obliki (elektronski, mehanični, fotokopirni) je prepovedano vsakršno reproduciranje, hranjenje ali posredovanje kateregakoli dela te publikacije brez predhodnega pisnega dovoljenja izdajatelja.

- 06** Naj zaposlovalec  
**Vsako jutro se z veseljem našpičijo**
- 08** Študija primera Big Bang  
**Urniki, s katerimi so zadovoljni vsi**
- 09** Študija primera Vrtko  
**Samoupravljanje dopustov**
- 10** Študija primera Cleangrad  
**Špicina rešitev tudi za terensko delo, bolniške in malico**
- 12** Študija primera Hewlett Packard Enterprise  
**All Hours v partnerstvu z Arubo**
- 14** Oblak & PDCA  
**Špica 500 let**
- 16** Intervju  
**dr. Peter Wostner**
- 21** Študija primera Clarus  
**Nad novo tehnologijo obračuna plač so navdušeni**
- 22** Študija primera Prigo  
**»Z novim sistemom lahko bolje spremljamo produktivnost.«**
- 23** Študija primera Komunalno podjetje Logatec  
**Z rešitvijo so v računovodstvu prihranili 5 delovnih dni**
- 24** Študija primera Ekonomska šola Ljubljana  
**S tehnologijo v oblaku nad izzive deljenih urnikov**
- 25** Predstavitve Špičakov  
**To smo mi, Špičaki. Tu smo zaradi vas.**
- 26** Aplikacija My Hours  
**My Hours: Intuitivni časovni sledilnik, ki mu zaupa že 100.000 podjetij**
- 28** Študija primera Studen Holding  
**Do zakonsko skladnega obračuna več kot 200 različnih vrst plač**
- 29** Študija primera Smartis  
**All Hours - rešitev tudi za izredne razmere**
- 30** Nova zakonodaja  
**Evidenca delovnega časa po novem: izognite se globam**
- 32** Intervju  
**Nina Scortegagna Kavčnik**
- 34** Študija primera Spar  
**S Time&Spaceom od začetka do 10.000 zaposlenih**
- 35** Študija primera Renault Nissan Slovenija  
**Ko vrata odpira mobilna aplikacija**
- 36** Študija primera Yaskawa  
**Ena kartica za vse potrebe zaposlenih v tovarni**
- 37** Orodja za učinkovitost  
**Brezplačna orodja za učinkovitejše upravljanje časa**
- 38** Filozofija za rast  
**Skokovita rast doma in zunaj meja domovine**
- 40** Intervju  
**Benjamin Savšek**
- 44** Vrhunski certifikati  
**Znanje je naš zaklad**
- 46** Vrhunska podpora strankam  
**Milijoni zadovoljnih uporabnikov**
- 48** Študija primera Carglass  
**»Digitalizacija nam omogoča popoln nadzor v skladišču.«**
- 49** Microsoft, Google, Apple  
**Špicine aplikacije na tržnicah treh velikih**
- 50** 6 webinarjev  
**Aktualno na [www.spica.si](http://www.spica.si)**





**34**

Študija primera Spar



**16**

Intervju z dr. Petrom Wostnerjem



**14**

Špica 500 let



**30**

Nova zakonodaja



**36**

Študija primera Yaskawa



**40**

Intervju z Benijem Savškom





# Vsako jutro se z veseljem našpičijo

Medijska družba Dnevnik je Špico International v letih 2020 in 2021 kar dvakrat zapored postavila na sam vrh najuglednejših in najuspešnejših slovenskih zaposlovalcev v kategoriji srednje velikih podjetij. Zasluge za uspeh gre iskati v močni pripadnosti in kulturi Špice.

Zaznamuje jo prepletanje medsebojnega spoštovanja in sodelovanja med zaposlenimi, usmerjenost v stalne poslovne in tehnološke izboljšave ter razvoj ključnega kapitala – Špičakov in Špičakinj.

## Dvakrat naj zaposlovalec zaradi močne pripadnosti

»Zahvala seveda velja vsem Špičakom, razpršenim po celotni regiji Adriatic, in vsem podpornikom Špice. Predvsem zato, da se vsi njihovi sodelavci zjutraj z veseljem našpičijo, ko pridejo na delo, in še z večjim veseljem popoldne odšpičijo, ko se vračajo domov družinam,« pravi Tone Stanovnik, ustanovitelj in direktor podjetja Špica International.

## Direktor nima svoje pisarne

Špica je podjetje, v katerem direktor nima svoje pisarne. Če želi koga povabiti na sestanek, mora v ta namen rezervirati prostor, na primer knjižnico. Organizacijska kultura Špičakov je tudi zato močna, posebna in prepoznavna. Usmerjena je v najvišjo uspešnost in preboje

## Špicini top produkti

 **allhours** | Rešitev v oblaku za evidenco delovnega časa.

 **myhours** | Rešitev v oblaku za vodenje projektov.

**TIME SPACE** | Sistem za nadzor dostopa in upravljanje delovnega časa v podjetjih (na lastnih strežnikih v podjetju ali v hibridnem načinu).

 **doorcloud** | Pametna rešitev (v oblaku ali mobilna) za nadzor dostopa.

**Top 10**  
izkaznica  
Špice





tam, kjer je najbolj zahtevno. V Špici radi pravijo, da živijo bolj na robu kot v sredini. S tem povečujejo svojo odpornost – na robu si bolj na udaru in tako se krepíš. Vodstvo zaposlene neprestano spodbuja k opolnomočenju in lastnemu razmišljanju. »V londonskem parku je prostor, kjer lahko vsak na majhnem odru nekaj razlaga. Predava, kar misli. Takšno kulturo smo zastavili tudi mi v Špici. Temu rečemo 'promo day', promocijski dan,« pojasnjuje direktor.

#### Raznolikost bogati

Naklonjeni so raznolikosti mnenj, četudi je zaradi tega včasih glasno. Delo je pogosto obarvano z medkulturnimi razlikami, saj je Špica poleg Ljubljane prisotna tudi v državah bivše Jugoslavije, ZDA

in drugih državah. Zaradi napak ne dramtizirajo; raje se iz njih česa naučijo. Tako jih je leta 2021 opisala medijska družba Dnevnik, ki podeljuje priznanja zlata nit najboljšim zaposlovalcem. V Špici beseda »ne morem« ne obstaja. Ni trga, ki bi se ga bali osvojiti, ali konkurenta, ki ga ne bi na pošten in pragmatičen način izzvali. Vsekakor k uspehu veliko prispevajo tudi stalne izboljšave. Nanje so Špičake vrsto leto opozarjale tudi pronicljive analize zagnane ekipe, ki skrbi za izvedbo prireditve Zlata nit. Iz leta v leto so pomagale dvigovati HRM-kondicijo Špičakov.

Več:



## Trdni temelji kljub turbulentnim časom

»Pred šestimi leti je bilo pred nami veliko izzivov, vendar smo jih z močno voljo celotne ekipe res hitro premagali. To smo dosegli kljub turbulentnim časom, polnih izzivov, kar je dodatna potrditev, da smo postavili trdne temelje in uspeli ohraniti povezanost zaposlenih. Zadovoljstvo vseh sodelavcev smo obdržali na najvišji ravni,« pravijo v vodstvu Špicinega oddelka za HR.

**30 let**  
nenehne rasti in  
izboljšav

**3000+**  
zadovoljnih strank  
po svetu

Uvrščena v  
**Gartnerjev**  
vodnik po trgu  
upravljanja delovne  
sile

Certificirani  
**partner**  
**SAP**

**ISO 27001**  
– certificirani za  
upravljanje varnosti  
informacij

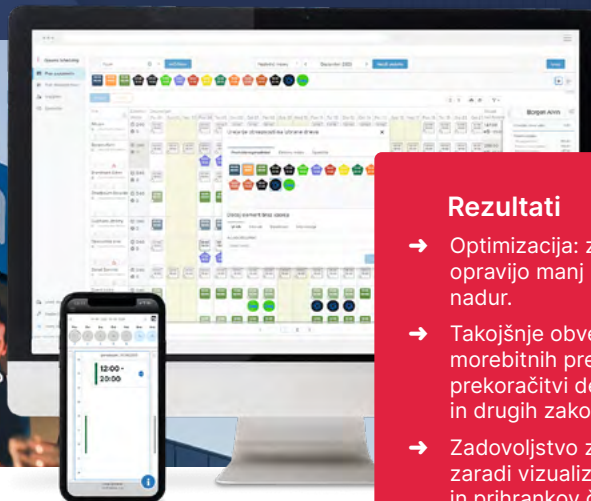
**300+**  
zaposlenih v regiji  
CCE

**1 milijon**  
dnevni  
uporabnikov naših  
rešitev

**Microsoftov**  
partner leta 2020

**ISO 9001**  
– certificirani  
za kakovost in  
inovativnost

**Več  
priznanj**  
za najboljšega  
zaposlovalca



### Rezultati

- Optimizacija: zaposleni opravijo manj (nepotrebnih) nadur.
- Takojšnje obvestilo ob morebitnih prekrivanjih, prekoračitvi delovnega časa in drugih zakonskih omejitvah.
- Zadovoljstvo zaposlenih zaradi vizualizacije informacij in prihrankov časa, potrebnega za planiranje urnikov.
- Učinkovitost zaposlenega se meri glede na doseganje različnih kazalnikov.
- Ob visoki sezoni izstopa možnost »posojanja« zaposlenih med enotami.

## Urniki, s katerimi so zadovoljni vsi

**Organizacija:** Big Bang, d. o. o.

**Panoga:** trgovina in storitve

**Rešitev:** Špica Time&Space in Dynamic Scheduling

**Vsebina rešitve:** planiranje delovnega časa

Načrtovanje urnikov in odsotnosti zaposlenih na dnevni, tedenski in mesečni ravni je v Big Bangu v preteklosti zahtevalo veliko časa. Z rešitvijo Dynamic Scheduling so to ozko grlo spremenili v eno izmed konkurenčnih prednosti.

### Izjemna reorganizacija poslovanja zaradi epidemije

Big Bang je v letu 2020, ki ga je zaznamovala epidemija covida-19, na medletni ravni zabeležil 14-odstotni padec prodaje. Ta padec bi bil še višji, če ne bi reorganizirali svojega poslovanja. Prodaja prek spleta je zabeležila rekordne vrednosti in za kar 2,5-krat preseгла spletno prodajo leta 2019.

### Izziv: Kako načrtovati večizmensko delo za 220 zaposlenih

Podjetje zaposluje več kot 400 prodajalcev, ki delajo v 18 trgovinah po Sloveniji. Trgovine so odprte od jutra do večera, od ponedeljka do sobote.

Delo v več izmenah, ob vikendih, študentsko delo in potreba po visoki delovni učinkovitosti so od trgovskega in storitvenega podjetja že v preteklosti zahtevali natančno evidenco delovnega časa in napredno kontrolo pristopa, za kar je poskrbela rešitev Špica Time&Space.

A eden izmed kadrovskih izzivov je ostal. Urnike za več kot 220



»Dynamic Scheduling ni le hitra in grafično dodelana rešitev za upravljanje delovne sile. Omogoča nam tudi planiranje zaposlenih za izmenjavo med enotami, kar je dobrodošla novost.«

### Timor Kokol

Specialist za napredne IT-projekte v Big Bangu

zaposlenih so vodje posameznih poslovnih enot ali njihovi namestniki še vedno sestavljali ročno. Večizmensko delo je tako vsak mesec zahtevalo pripravo več kot 300 urnikov!

### Rešitev: Planiranje dela na steroidih

Podjetje Špica je v poslovanje podjetja Big Bang uvedlo Dynamic Scheduling – rešitev za enostavno kreiranje urnikov oziroma za planiranje delovne sile. Danes Big Bang načrtuje delovno silo v vseh poslovalnicah po Sloveniji skladno z dejanskimi potrebami. To pomeni, da je podjetje optimiziralo stroške dela, saj zaposleni opravijo manj (nepotrebnih) nadur.

Poleg tega planiranje dela v namenski rešitvi poteka veliko hitreje in brez napak, rešitev Dynamic Scheduling pa pripravljavca urnikov takoj obvesti o morebitnih

prekrivanjih, prekoračitvi delovnega časa in drugih zakonskih omejitvah.

### Prihodnost – merjenje učinkovitosti vsakega zaposlenega

Rešitev Dynamic Scheduling se je izkazala za izjemno prilagodljivo ob visoki sezoni, saj omogoča hitre in preproste prilagoditve ter uskladitve urnikov vsak dan glede na različne vzroke, med katerimi izstopa možnost »posojanja« zaposlenih med enotami.

Povezana je tudi z drugimi sistemi v Big Bangu. Vodjem poslovalnic in kadrovske službi omogoča samodejen preračun realizacije prodaje zaposlenih glede na planiran urnik in registracijo delovnega časa. Učinkovitost zaposlenega se tako meri glede na doseganje različnih kazalnikov, ki jih lahko spremlja vsak zaposleni v aplikaciji prodajnega asistenta.

Aplikacija Dynamic Scheduling je dostopna na mobilniku ali računalniku.

Več o študiji primera:







## Samoupravljanje dopustov

**Organizacija:** Vrtko, d. o. o.

**Panoga:** trgovina na debelo s cvetjem in rastlinami

**Rešitev:** Špica All Hours

**Vsebina rešitve:** evidenca delovnega časa

**Št. zaposlenih:** 42

**Št. poslovalnic/podjetij:** 4 poslovalnice v Sloveniji, podjetji na Hrvaškem in v Srbiji

»Prej sem vsak konec meseca dobila podatke o napakah iz treh vrtnih centrov in od terenskih potnikov po vsej Sloveniji. Vsak mesec sem porabila vsaj dva dni časa za popraviljanje podatkov,« tako Alenka Kolenc, soproga lastnika podjetja Vrtko Igorja Kolenca ter skrbnica ključnih podatkov o delovnih urah in plačah zaposlenih v Vrtku, opisuje, s kakšnimi izzivi so se spoprijemali pred uporabo Špicine rešitve za evidentiranje delovnega časa.

### Kako je prodajalka nabirala nadure

Igor Kolenc, lastnik Vrtka, in Alenkin soprog takratne izzive rad ponazori z anekdoto: »Zaposleni so prihajali na delo, ko jim to sploh ni bilo odrejeno. V eni od naših trgovin se je delovni čas začel ob osmih zjutraj, zaposlena pa je na delo prihajala že ob šestih. Razlog naj bi bil vozni red avtobusa. Do osmih je malo pometala in pospravila. Izkazalo se je, da je imela veliko nadur, ki jih ni nihče odobril.«

### O Vrtku in viziji

Podjetje Vrtko je nujno potrebovalo novo rešitev zaradi potrebe in želje po nadaljnji kakovostni rasti. Njegovi začetki segajo v leto 1993. Sprva so se ukvarjali pretežno z lastno vzgojo okrasnih rastlin, vzgojene rastline pa



Če se človek zmoti pri delovnih urah, povzroči bolečino in nelagodje pri zaposlenem.«



### Alenka Kolenc

Soproga lastnika, skrbnica podatkov o delovnih urah in plačah zaposlenih

so nato prodajali na ljubljanski tržnici in v okoliških cvetličarnah. Zdaj imajo ekskluzivne prodajne dogovore z največjimi uglednimi evropskimi proizvajalci sadik in semen: DümmeOrange, Florensis, Deliflor, Gediflora, Dekker, Graines Voltz ... Štiri poslovalnice imajo v Sloveniji, dve podjetji na Hrvaškem in v Srbiji. V Sloveniji so aktivni še na področju maloprodaje.

### Rezultati

- Namesto dveh dni podrobnega pregledovanja in usklajevanja podatkov je zdaj vse avtomatizirano.
- Manjše število nadur zaradi učinkovitejšega nadzora nad odrejanjem delovnega časa.
- Manjši čas koordiniranja odsotnosti. V posameznih oddelkih zaposleni sami upravljajo odsotnosti.
- Cilj je meriti tudi čas, ko so zaposleni dejansko produktivni na delovnem mestu, in ne le, ko so v podjetju.

### »Delavci sami spreminjajo podatke.«

Odločili so se za rešitev Špica All Hours. »Zdaj lahko hitro zaznamo odstopanja od ustaljenih urnikov delovnega časa. Poslovodje imajo preprosto orodje za urejanje urnikov in razpored delovnega časa za svoje sodelavce,« pravi Igor Kolenc, Alenka Kolenc pa dodaja: »Delavci zdaj sami sproti spremljajo podatke o svojih delovnih urah.«

Ob koncu vsakega meseca ni treba vsem delavcem pošiljati podatkov v pregled. Tako oni kot poslovodje lahko sproti opazijo napake. V nekaterih oddelkih se že dogaja, da zaposleni spremljajo, kateri sodelavci so že priglasili, kdaj bodo odšli na dopust. Vsi transparentno vidijo podatke. Sami se dogovorijo o tem, kdaj bodo dopustovali. V mnogih enotah tako že samoupravljajo dopuste. Delo ne trpi.

Več o študiji primera:





## Špicina rešitev tudi za terensko delo, bolniške in malico

Organizacija: Cleangrad, d. o. o.

Panoga: kovinska industrija, specializirano podjetje za čiste prostore

Rešitev: Špica Time&Space

Vsebina rešitve: sodobne poti registracije prihoda in odhoda

Št. zaposlenih: 220 v Sloveniji, 245 v celotni skupini, več kot 100 na terenu

Št. poslovalnic/podjetij: hčerinska podjetja v Avstriji, Švici in Srbiji

Pred leti, še pred uvedbo rešitve Time&Space, v Ljutomerskem Cleangradu niso imeli programa, ki bi omogočal sodoben načina beleženja delovnega časa. A se je vodstvo odločilo, da ga uvede.

O razlogih za to največ ve direktor Jernej Zupančič: »Pravilno beleženje časa in s tem obvladovanje stroškov, predvsem na montažah v tujini, je za nas ključnega pomena.«

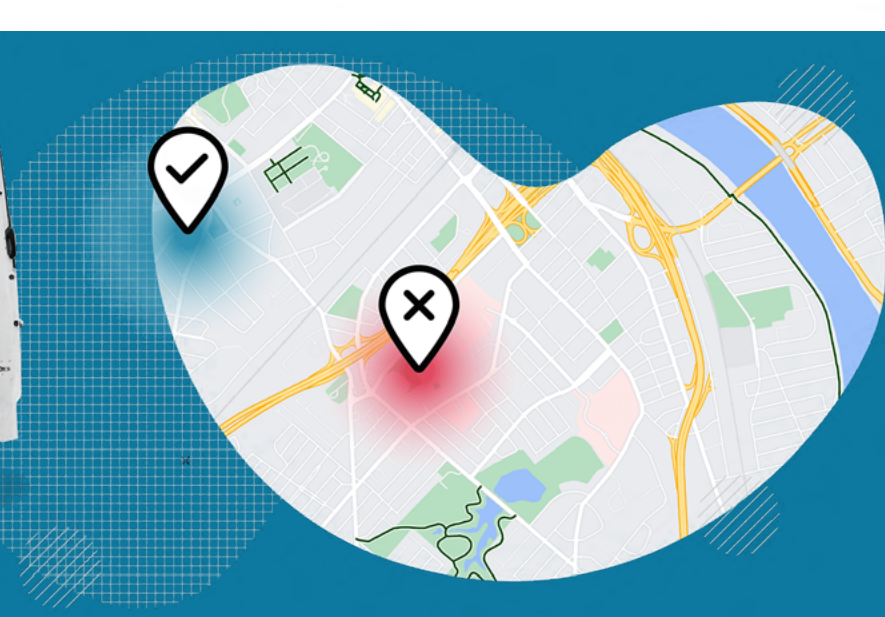
### Največji izziv: več kot 100 zaposlenih na terenu

Zdaj lahko vsak zaposleni zase preverja stanje ur, število dni dopusta, odobrene odsotnosti ... Vse je transparentno, vodje oddelkov pa lahko spremljajo podatke za celoten oddelek. Seveda tudi v administraciji – za celotno podjetje.

V Cleangradu so sistem nadgradili za delo na terenu, z vmesnikom PIF (Payroll Integration Framework) pa za obračun plač. Iz potnih nalogov

za različne države avtomatsko dobijo vse podatke, čeprav več kot sto delavcev dela po različnih krajih. Kmalu bodo digitalizirali tudi potne naloge.

»Imamo dve proizvodni lokaciji v Ljutomeru: proizvodnjo čistih prostorov ter proizvodnjo opreme in pohištva. V prvi je zaposlenih 33, v drugi pa 29 delavcev. Več kot 60 je zaposlenih v pisarnah, večina, okoli 100 ljudi, pa dela v montaži na terenu,« pravi Snežana Bokan







Potrditev oddelanih ur in dodanih stimulacij je pregledna in hitra. V primerjavi s predhodnim potrjevanjem se je z 2 ur zmanjšala na zgolj 10 minut.«



**Jernej Zupančič**  
Direktor Cleangrada

Kuprivec, vodja kadrovske, pravne in administrativne službe v Cleangradu.

Projektov je na terenu okoli 100 na leto. Trajajo od enega tedna do enega leta ali pa celo več let. Hkrati jih je vsaj 20 ali 30. Pri enem projektu dela od pet do 20 oseb.

#### Rešitve za terensko delo

Na terenu imajo mobilne registratorje, ki jih zadolži vsak vodja monterske ekipe. Ti gredo z vsako ekipo kamorkoli v tujino. Tako lahko beležijo delovni čas na terenu.

Ure celotnega projekta na terenu razdelijo po delovnih nalogih. Tako

vedo, koliko delovnih ur je bilo porabljenih za posamezen delovni nalog. Ta podatek je pomemben pri analizi, saj tako ugotovijo, koliko delovnih ur bo tudi v prihodnje potrebnih za določen projekt, prav tako pa se pokažejo odstopanja in možnosti za izboljšanje. To je ključnega pomena za optimizacijo dela in prihodnje ocene proračuna projektov oziroma Cleangradove cenovne ponudbe. Poleg tega ti podatki olajšajo komunikacijo s kupci v primeru nepredvidljivih dogodkov, ki vplivajo na izvedbo projekta.

#### Avtomatsko beleženje malic, brez bolniških listov

Uporabo Špicinih rešitev so za povrh razširili še na področje evidentiranja števila malic. Avtomatsko beležijo, koliko malic je v menzi v podjetju zaužil kateri od zaposlenih. Temu primerno se ob koncu meseca samodejno obračunajo stroški prehrane, seveda glede na število zaužitih malic.

Več o modulu *Lunch Time*:



Podatke v Time&Space črpajo tudi iz zdravstvene aplikacije e-Bol, kje so zabeležene bolniške odsotnosti. Ni jim več treba tiskati bolniških listov in jih ročno evidentirati. Delavci javijo, da so odsotni zaradi bolezni.

#### Rezultati

- Iz pisarn imajo nenehen pregled nad beleženjem delovnega časa na terenu.
- Avtomatsko lahko izpišejo opravljene terenske ure po posameznih projektih.
- Podatke o bolniških odsotnostih lahko z enim klikom prenesejo v Time&Space.
- Avtomatsko lahko obračunavajo stroške prehrane.
- Zaposleni enostavno skrbijo za dosledno evidenco svojega delovnega časa.

Več o študiji primera:



## Registracija delovnega časa na dogovorjeni lokaciji

Za podatek o lokaciji registracije poskrbi tehnologija GPS (geolocation). Če želite, lahko registracijo omejite na izbrano lokacijo (geofencing). Tako zagotovite, da se bodo sodelavci registrirali tam, kjer želite – brez kršenja pravil.



#### Geofencing

Za večji nadzor je možno tudi geograjevanje (angl. geofencing) – funkcija, ki zaposlenim registracijo prihoda in odhoda z dela omogoča zgolj na določeni lokaciji. Skrbniki imajo možnost izbrati točko lokacije, kjer lahko zaposleni registrirajo svoj delovni čas.



#### Geolocation

Ob vsaki registraciji, opravljeni v mobilni aplikaciji, se zabeležijo koordinate GPS. Špicina aplikacija natančno določi

lokacijo registracije, zato je vedno znano, kje so zaposleni ob začetku dela. Z zagotavljanjem popolne preglednosti ta funkcija zaposlenim preprečuje, da bi goljufali ali registracijo opravili tudi v imenu svojih sodelavcev.



#### Registracija delovnega časa z Bluetooth žolnami

Za še natančnejše geograjevanje so v Špici na voljo žolne (angl. Bluetooth Beacon), s katerimi je mogoče omejiti registracije celo na pisarno, ne samo na stavbo.




**Hewlett Packard  
Enterprise**  
operated by Selectium



Foto: Žiga Intihar

## All Hours v partnerstvu z Arubo

**Organizacija:** Hewlett Packard Enterprise operated by Selectium (Selectium Adriatic, d. o. o.)

**Panoga:** informacijska tehnologija

**Rešitev:** Špica All Hours v povezavi z Arubo

**Vsebina rešitve:** sodobne poti registracije prihoda in odhoda

**Št. zaposlenih:** 26

**Posebnosti:** podjetje je v lasti velike korporacije Midis Group, hkrati pa zastopnik blagovnih znamk v lasti podjetja Hewlett Packard Enterprise (HPE).

»Podjetje Selectium Adriatics d. o. o., ki v Sloveniji nastopa pod imenom Hewlett Packard Enterprise operated by Selectium, je lokalni zastopnik družbe Hewlett Packard Enterprise (HPE). Podjetje Aruba, ki je vodilni svetovni ponudnik žičnih, brezžičnih in SD-WAN rešitev – te uporabljajo umetno inteligenco za avtomatizacijo in varnost omrežja od roba računalniškega omrežja do oblaka –, pa je v lasti HPE-ja,« pojasnjuje Anja Ciglarič, specialistka za podporo prodajnim in kadrovskim procesom v podjetju Selectium Adriatics.

Lastnik podjetja Hewlett Packard Enterprise operated by Selectium pa je druga velika korporacija – Midis Group. Selectium Adriatics je tako

v presečni množici med dvema velikima korporacijama ter številnimi strankami in partnerji.

### Izziv: Zamudno preverjanje podatkov

Prihod zaposlenih je bil v podjetju Hewlett Packard Enterprise operated by Selectium ob vstopu v prostore pisarne pred novo rešitvijo samodejno zabeležen prek prijave na brezžično omrežje. Kljub temu pa so morali zaposleni ob zaključku meseca vsak mesec izpolnjevati še Excelovo tabelo. Morali so označiti prisotnost (delo od doma, službena pot, dopust, bolniška odsotnost ...), ko jih omrežje ni zaznalo v pisarni.

»Računovodkinja je morala vsak mesec zbirati posamezne podatke,

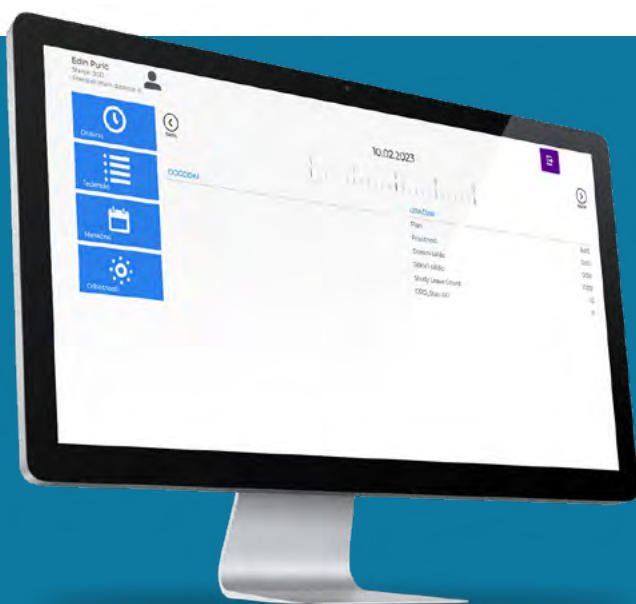


Ker Aruba Networks že vsebuje orodja, ki lahko avtomatsko zabeležijo prisotnost, smo se odločili te podatke povezati z orodjem, ki bo informacije ustrezno obdelalo in prikazovalo. Priložnost smo videli v partnerskem sodelovanju s podjetjem Špica.«

### Boštjan Kosi

Direktor podjetja Selectium Adriatics

izpolnjene v Excelu. Poleg tega je morala zaposlene dodatno spraševati in preverjati posamezne podatke o prisotnosti, na koncu



### InfoZone: samopostrežni kiosk za ažurno evidenco delovnega časa

Vnašanje, spremljanje in vodenje evidencie delovnega časa vse bolj poteka prek aplikacije na mobilni napravi ali tablici oziroma prek spletnega brskalnika na računalniku. Za okolja, v katera se uporaba osebnega računalnika, tablice



pa jih še uvoziti v računalniški program Pantheon,« opisuje Mladen Vukadinović, prodajni specialist za poslovno kritične rešitve.

#### Rešitev: Wi-fi in Bluetooth območje za avtomatsko beleženje

Računovodkinja Maja Dernovšek je vesela nove rešitve: »Beleženje podatkov je samodejno. Zaposleni podatke o prisotnosti vnesejo v All Hours, iz katere se ti nato samodejno prenesejo v Pantheon. Število delovnih ur za preverjanje prisotnosti zaposlenih se je skoraj izničilo.«

Nova rešitev omogoča samodejno prijavo vsakega zaposlenega na službenem telefonu, torej prihoda in odhoda iz poslovnih prostorov. To je po besedah Gorazda Kiklja pomembno za podjetje zaradi obračunavanja potnih stroškov in nadomestil za delo od doma.

Integrirana rešitev All Hours in Aruba omogoča, da se brezžično in samodejno, že samo s tem, da ima zaposleni pri sebi službeni telefon, zabeleži, ko vstopi v prostore podjetja na delovno mesto in ko odide. Prek vtičnika v aplikacijo je omogočeno, da se zaposleni avtomatsko prijavijo prek brezžičnega omrežja in Bluetootha. Aruba prepozna telefon in pošlje signal v All Hours. Sistem zazna tudi, če je zaposleni več kot pet minut odsoten iz podjetja, in ga odjavi.

Tako je zdaj v podjetju Hewlett Packard Enterprise operated by Selectium, skupna rešitev pa je idealna za številne nove stranke. Gorazd Kikelj, svetovalec za kritične stranke: »Imamo sisteme Bluetooth, s katerimi lahko na nekaj metrov približka opazimo, kje je oseba, z uporabo Wi-Fi-ja pa je to mogoče v krogu 10 do 15 metrov. Nova tehnologija, ki ima vgrajen GPS, je natančna že do enega metra.«

Prehod med sobami ali območji v stavbi bi bil lahko beležen tudi v All Hours. Novi odprti standard pri tej tehnologiji omogoča, da lahko telefon dobi signal prek GPS-lokacije neposredno iz vstopnih točk, tam, kjer ni dostopa do satelitskega signala. Če bo Špica All Hours znal dekodirati ta signal, bo znotraj stavbe mogoče določiti lokacijo na enak način kot na odprtem prostoru.

Največkrat je to pomembno pri varnosti in pri sledenju proizvodnje ter v bolnišnicah – pri vozičkih, polizdelkih, prevoznih napravah v bolnišnicah in podobno. Dober primer so tovarne, ko delavci v novih izmenah iščejo vozičke, ki so jih delavci predhodne izmene založili.

Več o študiji primera:



#### Rezultati

- Za zaposlene: vsak zaposleni lahko zase sporoči, ali dela v pisarni ali na daljavo. Ob prihodu v službo in izhodu iz podjetja se jim ni treba registrirati, ker je to samodejno.
- Za računovodstvo: samodejni prenos podatkov vse do računovodskega programa Pantheona. Prihranek časa, ki je bil namenjen samo za preverjanje podatkov.
- Za obstoječe nove stranke Špice in Hewlett Packard Enterprise operated by Selectium: z nakupom rešitev Aruba stranke dobijo tudi samodejno beleženje prihodov in odhodov iz službe. Rešitve je mogoče uporabiti kjerkoli po svetu, kjer je Aruba.

ali telefona še ne vključuje oziroma ta ni možna ali dovoljena (zaradi varnosti in sorodnih razlogov), Špica ponuja rešitev namestitve informacijskega kioska, imenovanega InfoZone.

Poslovna okolja, kjer informacijski kiosk pride še posebej prav, so:

- podjetja, kjer zaposleni nimajo službenih računalnikov ali telefonov,
- proizvodni prostori, kjer je uporaba osebnih naprav omejena,
- skrbno varovani prostori, kjer uporaba osebnih naprav ni dovoljena, in
- sterilni oziroma drugače regulirani prostori, kjer velja omejitev uporabe osebnih naprav.

#### Široka paleta informacij

Na info kiosku je na voljo široka paleta informacij, povezanih z evidenco delovnega časa. Denimo pregled osebnih registracijskih dogodkov, kar je mogoče nadgraditi s porazdelitvijo registracijskih ur po opravljenih, nalogah, projektih ali delovnih mestih.

#### Nova robustna družina strojne opreme Infozone

Poleg Špicine zmogljive programske opreme Time&Space (informacijski kiosk ni samostojna rešitev, ampak je del programske opreme Time&Space) se rešitev ponaša tudi z bogato in robustno strojno opremo. Terminali ponujajo celo bogato tehnično opremljenost tudi na

periferiji, kot so EMV, MSR, čitalnik za bar kode, NFC-čitalnik, bralnik prstnih odtisov in statusne luči.

Špicino rešitev Time&Space skupaj z informacijskim kioskom InfoZone že uporabljajo: Danfoss Trata, Palfinger, Saga CG Podgorica, Roto EKO, Sogefi Filtration, Cetis, BTC, Gibon, Titus, Slovensko narodno gledališče, Kemijski inštitut Slovenije ...

# ŠPICA 500 let

Tone Stanovnik

Naš slogan »ŠPICA 500 let« se je Špičakom zelo priljubil. Vsi smo ga vzeli za svojega. V teh nestabilnih časih, ko se spremembe vrstijo v vedno hitrejšem tempu, ljudje iščemo določene stalnice. Še posebej, če so to stalne spremembe na bolje. 😊

Špičaki v letu 2023 sledimo predvsem trem smernicam:

- trajnostni politiki,
- tehnologiji v oblaku in
- konceptu PDCA pri razvoju.

## A. Trajnostna politika – ultimativna usmeritev

Naša ključna zaveza je, da dolgoročno ostanemo slovensko podjetje, z bančnim računom v Sloveniji, in da postanemo zgled trajnostno odgovornega ravnanja, tako do okolja kot do družbe. Transparentno plačevanje davkov doma, v Sloveniji, je temeljni korak k družbeni odgovornosti, saj s tem prispevamo sredstva za zdravstvo, izobraževanje, znanost, varnost ...

Šport pa imamo Špičaki itak v naši DNK. Neposredna podpora našega šampiona Benija Savška je še ena od naših stalnic.

S transparentno in trajnostno naravnostjo povečujemo



privlačnost Špice za najboljše kadre. Trditev, da so sodelavci naš najpomembnejši kapital, izkazujemo tudi s projektom »UDPD – Udeležba delavcev pri dobičku« ter dvakrat zapored osvojeno lovoriko Zlata nit za najboljšega zaposlovalca v letih 2020 in 2021.

Trajnostno naravnost smo kot rdečo nit vpletli tudi v naš produktni portfelj. Tako smo svoj trajnostni vpliv razširili tudi na našo celotno logistično verigo vrednosti. Na nabavni strani vztrajamo pri proizvodnji strojne opreme in razvoju programske opreme v Sloveniji. Kupcem naših rešitev za evidenco delovnega časa pa omogočamo fleksibilno prilagajanje delovnega časa vse do ravni posameznika. Z rešitvami, ki podpirajo in omogočajo planiranje, razporejanje in delo na daljavo, vitalno zmanjšujemo ogljični odtis, s tem pa pozitivno vplivamo na okolje.

## **B. Oblak – 7 razlogov za rešitve v oblaku**

### **1. Zmanjšanje ogljičnega odtisa**

Poslovni model programska oprema kot storitev (Software as a service - SaaS), ki je naš ultimativni razvojni fokus, po raziskavah več kot za polovico zmanjšuje ogljični odtis. Za Špico kot za celotno panogo informacijsko-komunikacijske tehnologije je poslovni model SaaS revolucionarna disruptivna sprememba. Ta na zunaj ni tako vidna kot denimo v avtomobilski industriji, ki z nafte prehaja na elektriko. Toda prehod od lokalnih serverjev in licenčne programske opreme k infrastrukturi SaaS Cloud in naročnini na storitev pomeni enormno spremembo tako za nas kot za kupce. Njim sprememba prinaša še mnoge druge prednosti, ki so še posebej dobrodošle v teh likvidnostno zahtevnih časih:

### **2. Cenovna ugodnost**

Pri storitvah SaaS ni treba

nameščati in vzdrževati lokalnih strežnikov ali programske opreme, to pa zmanjšuje začetne stroške. Namesto tega se plačuje naročnino. To je koristno predvsem za manjša podjetja, ki si ne morejo privoščiti visokih začetnih vlaganj.

### **3. Preprosta dostopnost**

Storitve SaaS so dostopne prek spleta, zato lahko uporabniki do njih dostopajo od koderkoli, kadarkoli in tudi prek telefonov. To omogoča večjo mobilnost, fleksibilnost in delo na daljavo.

### **4. Prilagodljivost in učinkovitost**

Naročnina se lahko elastično prilagaja glede na obseg poslovanja. To pomeni, da je v zahtevnih recesijskih časih količino naročene storitve mogoče skržiti. Kupci lahko povečajo ali zmanjšajo zmogljivost glede na število uporabnikov ali spremenjene zahteve, to pa omogoča večjo prilagodljivost in učinkovitost.

### **5. Stroškovna ugodnost**

Zmanjšani so stroški v lokalno infrastrukturo in osebje, ki skrbi za vzdrževanje.

### **6. Avtomatsko posodabljanje**

Redno posodabljanje zagotavlja najnovejše funkcije, varnostne popravke in izboljšave.

### **7. Varnost in zanesljivost**

Infrastruktura Microsoft Azure SaaS zagotavlja visoko razpoložljivost svojih storitev. To pomeni, da imajo uporabniki dostop do visokih ravni varnosti podatkov in visoke stopnje zanesljivosti delovanja, saj skrbijo za redno varnostno kopiranje in zaščito pred izpadi.

## **C. PDCA – 4 temelji kakovostnih rešitev**

Ključno je seveda, da našim kupcem poleg trajnostnega vidika tudi z ekonomskega

zagotovimo visoko produktivnost in učinkovitost. Naš produktni portfelj pokriva vsa štiri področja PDCA-vztrajnika kakovosti (Plan-Do-Check-Analyse).

**1. Planiranje** delovnega časa zaposlenih je vitalnega pomena, še posebej v storitvenih panogah, kjer se moramo agilno prilagajati stalnim spremembam.

**2. Spremljanje** delovnega časa po projektih in aktivnostih je ključno orodje za vse, ki želijo imeti v vsakem trenutku pri roki podatke za naslednje projekte in za pogajanja, kjer je podatek o angažiranem času osrednjega pomena.

**3. Upravljanje** odsotnosti je pogosto celo pomembnejše kot evidenca prisotnosti, še posebej v proizvodnih in gradbenih podjetjih, kjer so projekti pogodbeno vezani na zamudne penale.

### **4. Analitika**

Celoten krog PDCA-kakovosti se zaključuje z analitiko, ki poleg integracij z drugimi moduli pripravlja podatke za obračun plač. Obenem pripravlja teren za umetno inteligenco (AI), ki prihaja na velika vrata. Analitika namreč ne podaja le informaciji o preteklosti, temveč lahko napoveduje tudi potencialne scenarije za prihodnost. V slednjem pa se skriva največja vrednost PDCA-kroga, ki ga Špica zagotavlja prek svojega produktnega portfelja, s svojimi storitvami in dolgoročnim vzdrževanjem.





# »Pri idejah biti korak ali dva hitrejši od drugih. To je recept.«

Tone Stanovnik  
Foto: Tristan Dragan

Dr. Peter Wostner, urednik Poročila o produktivnosti Urada RS za makroekonomske analize, nima dlake na jeziku. Pogovor z njim je zato iskren, strokoven in za bralce poln novih, drugačnih pogledov. Težko bi našli človeka, ki o konkurenčnosti, produktivnosti, uspešnosti in potencialu slovenskega – pa tudi širše regije, EU in sveta – gospodarstva ve več.

**Če se spomnite, je bil v Sloveniji eden najbolj priljubljenih filmov o Kekcu, ki poje: »V eni roki nosim sonce, v drugi roki zlati smeh.« Ko poslušam vaše nastope, vedno najprej odprete problematiko. V vaši zgodbi se najprej pojavi nekakšen zmaj, nato pa preidete k rešitvam.**

**Pa vendar dovolite, da začnem malo bolj optimistično, z lestvico DESI (Digital Economy & Society Index). Leta 2016 smo si na GZS zadali cilj, da se z 19. mesta na tej lestvici premaknemo bolj proti vrhu, v 10 letih med najboljših 10. Po sedmih letih smo bili zelo uspešni, saj smo zdaj na 11. mestu. Ali menite, da lahko pridemo med prvo deseterico, in ali se bomo pozneje v njej tudi obdržali?**

Globalno se vsi strinjajo, da je 4. industrijska revolucija ena od največjih priložnosti. Vendar je večja priložnost za bolj razvite. Zakaj? Ker imajo te države razvite vse družbene podsisteme; imajo znanje in vrsto kakovostnih podjetij, ki se medsebojno dopolnjujejo. To jim daje boljšo osnovo za izkoriščanje prihajajočih priložnosti. Slovenija je nekje na srednji stopnji razvitosti nasploh, zato bi se morali tovrstne

preobrazbe lotiti še bolj ambiciozno in pogumno.

Gledati najprej »zmaje« pa po mojem ni najboljša strategija. Če se bomo namreč osredotočali predvsem na probleme, bomo marsikoga težko premaknili ali spodbudili k dejanjem.

**Prehod v 4. industrijsko revolucijo se dogaja zdaj. Zgodba o umetni inteligenci prav tako. Zdaj se moramo zganiti.**

**Če imaš pred sabo zmaja, se ga morda tudi lotiš z več energije ...**

Ni nujno. Moja izkušnja ni takšna. Ljudi motivira potencial pozitivnih zgodb, ki jih v tako majhni državi, kot je Slovenija, niti ne potrebujemo tako veliko. Zato sem optimist, saj takšno zgodbo znamo ustvarjati. Res pa je, da se bo treba zganiti.

Zgodba o napredovanju na lestvici DESI z 19. na 11. mesto se je zgodila – če se malo pošalim – po jugoslovanskem sistemu. Napredovati je namreč mogoče tudi tako, da se spremeni metodologija.

Nekoč smo si metodologijo postavljali sami. V tem primeru sicer ne, vendar so se metodološke spremembe obrnile nam v prid. Toda pri tem smo spregledali, in to je drugi del zgodbe, da ni vseeno, ali prehitimo mali Latvijo in Litvo, hkrati pa veliki Italija in Francija pospešujeta hitreje od nas. Točno to se je namreč zgodilo. To pomeni, da smo uvrstitev med državami sicer izboljšali, glede na povprečno evropsko podjetje oziroma državljana pa svojo prednost izgubljam. Pri nas se prehitro zadovoljimo s tem, da na tablo zgolj nalepimo listke, kaj želimo doseči ...

**Saj to je »design thinking«, oblikovalsko razmišljanje.**

Absolutno podpiram, da si postavljamo ambiciozne cilje. Strategija digitalne transformacije gospodarstva iz januarja 2022 na primer pravi, da želimo priti med pet najbolj razvitih držav pri uporabi naprednih digitalnih tehnologij. To je cilj.

V podjetju na podlagi takšnega cilja razdelajo korake, ki jih morajo narediti, da bodo cilj dosegli. Na državni ravni pa si postavimo cilj, naštejemo množico ukrepov, finančnih sredstev za to pa sploh ni. Ali pa jih je, kot v tem primeru, borih 56,5 milijona evrov iz načrta za okrevanje in odpornost. Pri tem pa sploh ne preverimo, koliko v to vlagajo druge države. Če jih namreč teknica namenja 100 milijonov evrov, je s 50 milijoni evrov najbrž ne bomo mogli prehiteti.

Pomembno pa je še nekaj. Če hočemo biti peti na področju uporabe digitalnih storitev v podjetjih, in to pri omejenih kapacitetah, potem najbrž ne moremo biti tako ambiciozni na kakšnem drugem področju in bi to drugo ambicijo – na primer takšno, ki je povezana predvsem s kakovostjo življenja, manj pa z našo konkurenčnostjo – morali odložiti na poznejši čas. Če pogledamo slovenske strategije, pa želimo biti kar povsod najbolj krasni.

Ko se delijo evropska ali pa proračunska sredstva, nastopi realnost, saj preveč sledimo logiki »vsakemu malo«, brez pravih, v

prihodnost usmerjenih prioritet. To kaže, kako podcenjujemo kritičnost tega trenutka. Prehod v 4. industrijsko revolucijo se dogaja zdaj. Zgodba o umetni inteligenci prav tako. Zdaj se moramo zganiti.

**Ali prihaja kakšen val, na katerega bi morali biti še posebej pozorni, ker nas lahko potegne naprej? Na kaj bi se morali osredotočiti? Pred leti ste sodelovali pri pametni specializaciji. Je ta ključna?**

Da, ta je absolutno nujna. To zavedanje se krepi. Včasih smo bili mnenja, da naj delo opravi nevidna roka trga, država pa naj se umakne. Ta filozofija se je povsem spremenila. Smo sredi viharja strateških megatrendov, kot so digitalizacija, podnebne spremembe in demografski trendi. Med njimi posebej izpostavljam prehod v 4. industrijsko revolucijo, ker vse študije kažejo, da se prelom dogaja v tem desetletju, pravzaprav prav zdaj. Globalne verige vrednosti se preoblikujejo in v tem procesu preprosto moramo zmagati. Ne gre za to, da bi Slovenija lahko razvojno ostala tam, kjer je, ali pa da bi denimo nazadovala za tri odstotke. Lahko se nam na primer zgodi, da veliko podjetje, na katerega je vezana celotna regija ali področje, izpade iz bitke, če ne bo dovolj pripravljeno na spreminjajoče se zahteve kupcev. Denimo na zahtevo o stoddstotni sledljivosti na osnovi tehnologij industrije 4.0. Tako je ključno, da se s svojimi omejenimi zmogljivostmi odločimo, pri katerih produktnih skupinah bomo v svetovnem vrhu, nato pa država in podjetja sistematično vlagamo v preboj na teh področjih. Smer pametne specializacije je zato prava in bi jo morali znatno okrepiti.

**V športu smo Slovenci v številnih panogah v špici. Na maratonu Franja in na Ljubljanskem maratonu startajo na širino in na mladino. Mar ne bi bilo pri digitalni transformaciji treba zajeti širine, da bi mobilizirali vso Slovenijo in seveda mladino?**

Ta primerjava mi je všeč. Bil sem v uspešnem slovenskem podjetju, kjer sta lastnik in direktor športnika in sta pogosto iskala nauke v športu. Sam pa bi predlagal še en

V Sloveniji se moramo tudi malce sprostiti. Preveč smo obremenjeni, zategnjeni, preveč tudi dramtiziramo, hkrati pa podcenjujemo priložnosti, ki se nam ponujajo.



nauk: v Sloveniji se moramo malce sprostiti. Preveč smo obremenjeni, zategnjeni, preveč dramtiziramo. Zaposleni so po kazalnikih pri delu zadovoljni, a jih kljub temu zelo skrbi. Skratka, dramtiziramo, hkrati pa podcenjujemo priložnosti, ki se nam ponujajo.

Po drugi strani je sproščenost pomembna tudi za inoviranje. Kdaj se zgodi največ inovacij? Možgani so najbolj inovativni, ko se igrajo – mi pa smo vse preveč hierarhični in rigidni. Nehajmo se ukvarjati s preteklostjo. Poglejmo v prihodnost. Le spomnimo se, kako to naredijo športni heroji: če bo veriga padla s kolesa, ne bom obupal, ampak bom hitro skočil nazaj na kolo. In morda me bo še kdo malo porinil. Enaka načela delujejo med podjetji in na ravni države.

**Strinjam se. V svojih nastopih velikokrat uporabljate besedo produktivnost. V Špici nam je bližje beseda učinkovitost. V čem se z vašega zornega kota ti dve besedi razlikujeta? Produktivnost meri količino v času, učinkovitost pa učinek v času.**

Beseda, ki bi jo bilo morda najboljše uporabljati, je uspešnost. Učinkovitost meri, koliko se na enoto »outputa« porabi virov. Uspešnost pa označuje rezultat, ki je bil s porabljenimi viri dosežen. Glede učinkovitosti imam sicer dva komentarja. Prvi del je skladen s filozofijo Špice. Že samo s procesno

optimizacijo, katere ključen vidik je seveda čas, se po izkušnjah iz podjetij produktivnost lahko poveča tudi za 10 odstotkov. Že z uvedbo digitalnega dvojčka v podjetju se na istih strojih, v istih prostorih in z istimi ljudmi produktivnost lahko poveča za 10 odstotkov. To je ogromno. Veliko podjetij lahko to stori zelo hitro.

Drugi pogled pa pravi, da bo za prihodnost izjemnega pomena generiranje novih idej. Vloga človeka se bo pri avtomatiziranih procesih zmanjševala, zato si bomo želeli več predanih, motiviranih in ustvarjalnih ljudi z novimi idejami in novimi pristopi. S pristopi »out of the box«, zunaj okvirov.

To pa je brezčasovni proces in zahteva povsem drugačen odnos do zaposlenih. Ta segment populacije razmišlja ves čas. Šefe naj skrbi, da oziroma če se sploh ne odklopijo od dela. Od tega segmenta ljudi bo odvisno, ali Slovenija lahko napreduje v evropsko ali celo globalno špico. In to bi moral tudi biti naš cilj.

**Morda nekaj o kratici NOO (Načrt za okrevanje in odpornost). Zdi se mi, da smo že izšli iz obdobja okrevanja. Odpornost je v redu. Ampak pomembnejša od okrevanja se mi zdi odzivnost, ki v sebi skriva besedo agilnost. Agilnost izvira iz japonske avtomobilske industrije in od tam smo jo informatiki vzeli za svojo.**



**Za Slovenijo, ki je majhna, se mi zdi agilnost zelo pomembna. Na Balkanu se prav tako nenehno dogajajo spremembe. Tudi mi smo se po osamosvojitvi morali hitro obrniti. Kaj menite o tem?**

Organizacijska preobrazba, vključno z nadgradnjo medsebojnih odnosov, na primer v smeri še bolj intenzivnega sodelovanja, je pogoj za uspešen prehod v novo gospodarstvo, tudi v novo družbo. Agilnost je pomemben del tega prehoda, tako v podjetjih kot v državi. Ko raziskava IMD to vprašanje postavi slovenskim podjetnikom, odgovori sploh niso slabi. Ko gre zares, smo se namreč sposobni izjemno hitro organizirati in se premakniti. To je potencial, ki ga premalokrat izkoriščamo.

**Dovolite, da se še malo vrnem na Japonsko. V nekem obdobju so Američani proizvajali velike serije velikih avtomobilov, Japonci pa so jih pretresli na trgu z organizacijo proizvodnje majhnih serij majhnih avtomobilov. Ta japonski uspeh je bil v nasprotju z ameriškim Fordovim konceptom.**

**Zdaj se z Daljnega vzhoda veliko industrije seli nazaj v Evropo. Za to industrijo je najprimernejši južni in vzhodni rob Evrope. Ali bi lahko uporabili kaj od omenjenega japonskega koncepta?**

Globalna podjetja pri odločitvah, kam bodo investirala, gledajo predvsem dvoje: razpoložljivost usposobljenega kadra in zanesljivost ekosistemov. Slednji morajo biti prilagojeni tipu gospodarstva, ki ga želijo privabiti.

Tako ne moremo več sanjati o tem, da bomo delali kar vseprek. To preprosto ne bo šlo, ker nimamo dovolj kapacitet. Potrebno je torej ciljno zasledovanje, kje želimo biti najboljši in s kom lahko to dosežemo. Naj ilustriram: to, za kar se bomo danes odločili v izobraževanju, vpliva na to, kakšne kadre bomo imeli čez 10 let. Zato se je danes treba odločiti, v katero smer bomo šli.

Japonci so krasen primer.

Okoli močnih japonskih podjetij pogosto zraste grozd sorodnih, komplementarnih podjetij.

Skoraj strašljivo je, kaj na primer počne Južna Koreja. Pred kratkim



**Za prihodnost so odločilni predani, motivirani in ustvarjalni ljudje, z novimi idejami in novimi pristopi. S pristopi »out of the box«.**

smo se v Evropi ukvarjali predvsem z Američani in njihovimi nekaj manj kot 400 milijard evrov vrednimi protiinflacijskimi ukrepi. Korejci pa so medtem tiho sprejeli 350 milijard dolarjev vreden program industrializacije, kjer so določili 15 industrijskih kompleksov. Praktično na parcelo natančno so dogovorjeni, koliko bo dala država, koliko podjetja in na katerih področjih bodo razvili najboljšo tehnologijo na svetu. Vse bo narejeno do leta 2026.

Ogled celotnega intervjuja:







Optika  Clarus

## Nad novo tehnologijo obračuna plač so navdušeni

**Organizacija:** Planeta, d. o. o. (Optika Clarus)

**Panoga:** trgovina in storitve

**Rešitev:** Špica All Hours

**Vsebina rešitve:** avtomatični obračun plač

**Št. zaposlenih:** 145

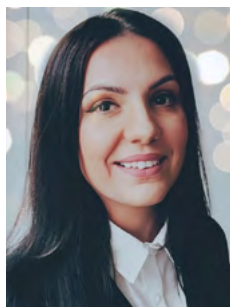
»Želeli smo poenostaviti proces beleženja delovnega časa za različne modele delovnega časa ter avtomatizirati obdelavo podatkov, ki so ključni za obračun plač,« pravi Suzana Makivić, vodja kadrovske službe v Optiki Clarus.

Optika Clarus je s 34 poslovalnicami ter več kot sto blagovnimi znamkami očal in drugimi optičnimi pripomočki vodilni ponudnik optičnih pripomočkov v Sloveniji. V poslovalnicah so že uporabljali tehnično rešitev za nadzor pristopa in beleženje delovnega časa, želeli pa so jo nadgraditi v rešitev, ki bo povezana tako s računovodstvom kot s kadrovske službo.

»Zaposlenim smo želeli ponuditi tudi jasen pregled tekoče delovne aktivnosti, stanja ur in dopusta,« pojasnjuje Suzana Makivić. Špica je Optiki Clarus nadgradila obstoječe terminale za beleženje delovnega časa v poslovalnicah z rešitvijo Špica All Hours. Ta zaposlenim omogoča registracijo delovnega časa prek istoimenske mobilne aplikacije na pametnem telefonu. Omenjena aplikacija zaposlenim in vodjem omogoča hiter pregled salda ur in preostalega dopusta ter upravljanje



**Z uvedbo novega sistema smo močno pripomogli k natančnosti in hitrosti obračuna plač.»**



**Suzana Makivić**  
Vodja kadrovske službe v  
Optiki Clarus

odsotnosti (bolniška, zahtevke za dopust ...). Morebitnim zlorabam se je podjetje izognilo z uporabo funkcije, ki registracijo delovnega časa omejuje le na geografske lokacije poslovalnic.

V podjetju s 145 zaposlenimi in več deset poslovalnicami, ki so odprte večino dneva, je v uporabi približno 25 urnikov z različnimi pravili, ki jih je – skupaj s prilagodljivim delovnim časom zaposlenih – treba upoštevati pri obračunu plač. Zato so želeli

### Rezultati

- Izognili so se operativnim opravilom, napakam.
- Zaposlenim so ponudili jasen pregled tekoče delovne aktivnosti, stanja ur in dopusta.
- Zaposlenim so omogočili registracijo delovnega časa, torej prihoda na delo in odhoda z dela, prek mobilne aplikacije na pametnem telefonu.
- Zaposleni so navdušeni zaradi medsebojnega dogovarjanja glede urnikov dela in dopustov.

vzpostaviti avtomatiziran sistem, ki bo zanesljivo beležil delovni čas glede na urnike ter ga skladno s prednastavljenimi pravili, ki med drugim omogočajo avtomatičen izračun dodatkov za popoldansko delo, malico, prevoz, deljen delovni čas in podobno, obdelal in izvozil v za računovodstvo prijazni obliki. S tem pa poenostavil obračun plač.

Suzana Makivić: »Elektronsko beleženje delovnega časa in povezana dokumentacija sta zelo učinkovita. Zaposleni in tudi študenti – ti imajo na minuto natančno obračunano delo – so nov sistem sprejeli pozitivno. Tudi v zunanjem računovodskem servisu.«

S projekti avtomatizacije dela in poslovanja bodo v Optiki Clarus nadaljevali tudi v prihodnje. Kadrovska služba namreč že snuje rešitev, ki bi tesno povezala tri sisteme: za obračun plač, za upravljanje kadrov in za upravljanje delovnega časa.

Več o študiji primera:





## »Z novim sistemom lahko bolje spremljamo produktivnost.«

**Organizacija:** skupina Prigo

**Panoga:** logistika, servis in vzdrževanje vozil, trgovina z rezervnimi deli

**Rešitev:** Špica All Hours

**Vsebina rešitve:** analitika za povečanje produktivnosti

**Št. zaposlenih:** 203

**Št. poslovalnic/podjetij:** 4 poslovalnice v Sloveniji, 3 podjetja v skupini Prigo v Sloveniji, podjetje na Hrvaškem

V skupini Prigo so imeli do novembra 2021 tri različne sisteme za evidentiranje delovnega časa. Podatke o delovnih časih zaposlenih so zato morali pridobivati iz treh različnih evidenc. Vodja kadrovske službe je pri koriščenju dopustov celo dobivala prošnje na papirju. Prošnje so prihajale pozno, redno so se pojavljali primeri, ko je bil dopust že izkoriščen ...

Skupina Prigo je postala že precej velika. Poleg tega, da se ukvarjajo z logistiko, trgovino, servisom ter vzdrževanjem osebnih in tovornih vozil v več državah, imajo na Brdu pri Ljubljani tudi največji servis za tovorna vozila v krogu 400 kilometrov. Organizacija je zaradi različnih dejavnosti postala kompleksna in zahtevna.

Igor Pristavec: »Tehnično so največji izziv mehaniki, ker morajo uskladiti dva sistema, novi Špicin All Hours z dosedanjim sistemom Aranea. Pomembno je, da vemo, ali je mehanik ob dvourni normi za določeno storitev porabil štiri ure. Tako spremljamo produktivnost. Mercedes to od nas zahteva.«



Pri terenskem delu se lahko zgodi, da se nekdo dogovori za posel po telefonu ali na daljavo, pa kljub temu obračuna tudi potne stroške.«



**Igor Pristavec**  
Direktor Priga in solastnik skupine Prigo

Organizacija dela je natančna in kompleksna, zato želijo delovne naloge vzporedno nadzorovati še s prisotnostjo v aplikaciji All Hours. Povezavo je razvila Špicina ekipa za razvoj po naročilu. Rešitev pa iz All Hoursa pridobiva podatke o prisotnosti ter jih pošilja v sistem za planiranje strank v servisu in razporejanje prostih resursov

### Rezultati

- Višja produktivnost: solastnik in direktor z novim sistemom lahko bolj kakovostno spremlja produktivnost.
- Lažji nadzor: kadrovska služba izvaja le kontroling. Tako se ni treba vsak mesec več kot teden dni ukvarjati z lovljenjem nepopolnih podatkov.
- Učinkovit sistem IT: sinteza sistemov in poenoten prenos vseh podatkov v eni aplikaciji.

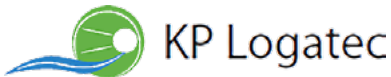
(mehanikov) na posamezne delovne naloge. Vse to pa je povezano tudi z nadzorom pri izdaji rezervnih delov.

Novembra 2022 so začeli testno uvajati nov sistem, Špicin All Hours. Nov sistem uporablja okoli 170 zaposlenih/uporabnikov. Možna je uporaba vseh načinov registracij (na terminalih, računalnikih, mobilnih napravah), in to na 4 lokacijah – poslovnih enotah – oziroma na 5 terminalih. Vključenih je več kot 30 oddelkov in pododdelkov, več kot 10 različnih administratorjev, vodij, menedžerjev in potrjevalcev. Predvidena je tudi povezava med Špica All Hours in Araneo, kjer po delovnih nalogah spremljajo svoje mehanike oziroma njihovo delo.

Več o študiji primera:







## Z rešitvijo so v računovodstvu prihranili 5 delovnih dni

**Organizacija:** Komunalno podjetje Logatec, d. o. o.

**Panoga:** komunalne in druge javne storitve

**Rešitev:** Špica Time&Space

**Vsebina rešitve:** avtomatični obračun plač

**Št. zaposlenih:** 45

Komunalno podjetje Logatec skrbi za komunalne in druge javne gospodarske storitve v občini z več kot 15 tisoč prebivalci. Že dlje časa so uporabljali sistem registracije delovnega časa, a je ta beležil zgolj prihod in odhod zaposlenih v službo, pri čemer ni bil povezan z drugimi rešitvami v podjetju. Želeli so si sodobni sistem, ki bo podjetju omogočal boljše upravljanje kadrov in delovnega časa.

»Vodje področij so želeli učinkovito in natančno razporejati čas zaposlenih. Računovodje so želeli kar se da natančne podatke za obračun plač, kadrovska služba pa boljši pregled nad načrtovanimi in nenačrtovanimi odsotnostmi. Vse to smo nato dobili v eni rešitvi,« se prehoda na nov sistem spominja Mojca Igličar, vodja računovodsko-finančne službe.

### Špica Time&Space z odliko

Po analizi domačih ponudnikov so se v podjetju odločili za implementacijo rešitve Špica Time&Space. Ta rešitev namreč zdaj v Komunalnem podjetju Logatec ne beleži le delovnega časa zaposlenih na treh lokacijah, temveč vodjem področij omogoča natančno razporejanje delovnih nalog in beleženje delovnega časa



**Vodje sedaj enostavneje razporedijo čas in delovna mesta za podrejene, posameznike ali skupine zaposlenih med različnimi dejavnostmi.**

### Mojca Igličar

Vodja računovodsko-finančne službe v KP Logatec

na posameznih stroškovnih mestih.

»Rešitev Špica Time&Space je dodatno opolnomočila naše vodje, saj še nadgrajuje funkcionalnosti naše lastno razvite rešitve za planiranje dela. Vodje zdaj enostavneje razporedijo čas in delovna mesta, posameznike ali skupine zaposlenih med različnimi dejavnostmi. Rešitev tako skrbi za hitrejši pretok informacij med zaposlenimi, nadrejenimi ter tudi kadrovsko in računovodsko službo,« našteva Igličarjeva. Ker je rešitev povezana tudi s sistemom za obračun plač, je bistveno olajšano delo računovodij. Neposreden izvoz natančnih podatkov o času in delu zaposlenih v plačni program je odpravil potrebo po ročnem vnosu delovnega časa in stroškovnih mest.

### Rezultati

- Vodje področij zdaj lahko učinkovito in natančno razporejajo čas zaposlenih.
- Računovodje so dobili natančne podatke za obračun plač.
- Kadrovska služba ima boljši pregled nad načrtovanimi in nenačrtovanimi odsotnostmi.
- Zaposleni so navdušeni nad intuitivno uporabo sistema.

»Zgolj modul za povezavo z rešitvijo za obračun plač je računovodstvu prihranil pet delovnih dni na mesec.«

### Intuitivna raba je temelj za zadovoljstvo

Ob implementaciji programske rešitve in uvedbi modulov je Špica organizirala izobraževanje računovodstva in vodij posameznih služb, ki so nato znanje predali naprej zaposlenim. Ti so hitro ugotovili prednosti nove rešitve in z njo so zelo zadovoljni. Pohvalijo predvsem intuitivno uporabo.

V Komunalnem podjetju Logatec uporabljajo tudi Špicino rešitev za elektronsko potrjevanje dopustov in drugih odsotnosti. »Tako je olajšano tako delo kadrovske službe kot vodij, saj že hiter vpogled v sistem pokaže, koliko zaposlenih je posamezni dan na voljo za različna opravila, to pa olajša planiranje dela in zagotavlja boljši nadzor nad učinkovitostjo dela,« dodaja sogovornica.

Več o študiji primera:





EKONOMSKA ŠOLA LJUBLJANA

# S tehnologijo v oblaku nad izzive deljenih urnikov

**Organizacija:** Ekonomska šola Ljubljana

**Panoga:** vzgoja in izobraževanje

**Rešitev:** Špica All Hours

**Vsebina rešitve:** evidenca delovnega časa

**Št. zaposlenih:** 62

Pri svojem delu na področju šolstva so Špicini strokovnjaki zasledili izzive pri evidentiranju delovnega časa. Delovni čas učiteljev je v šolskem letu (od 1. 9. do 31. 8.) razporejen neenakomerno predvsem zaradi dinamike dela, ki jo določajo šolski koledar, predmetnik in druge obveznosti učiteljev.

Dodatno kompleksnost predstavlja razdelitev delovnega časa med obdobjem pouka in šolskih počitnic. Šolstvo je organizirano po ločenih oddelkih in sektorjih, kar predstavlja potrebo po razdvojenih urnikih in možnostih evidentiranja delovnega časa po vnaprej določenih časovnih oknih - glede na delovne naloge in strukturo deležnikov.

V želji po premostitvi navedenih izzivov se je Ekonomska šola



**Špica All Hours nam je olajšal evidentiranje delovnega časa. Predvsem pa prihaja do manj napak.»**

## Katja Šantl

Poslovna sekretarka na  
Ekonomske šole Ljubljana

Ljubljana obrnila na Špicine strokovnjake. Vodstvo šole je stremelo tudi k dodatni vpeljavi digitalizacije z uvedbo napredne tehnološke rešitve za evidentiranje delovnega časa.

## Z digitalizacijo do preglednosti

Za rešitev v oblaku All Hours se je odločilo vodstvo Ekonomske šole Ljubljana. Poleg spletne in mobilne

## Rezultati

- Uporaba fizičnih terminalov prihrani pomemben čas na račun administracije in ročnega vnašanja.
- Lažji obračun plač in manj napak, ker je obdelava podatkov avtomatizirana in digitalizirana.
- Bolj pregledno in enostavno beleženje odsotnosti ter nadur.
- Lažje načrtovanje urnikov in nadomeščanj.
- Doseganje vseh zakonodajnih zahtev glede evidence delovnega časa.

aplikacije, ki omogočata dostop in registracijo tudi za primere dela od doma ali na terenu, so bili ob vhodu nameščeni terminali za evidentiranje, kar je registriranje zaposlenih še bolj poenostavilo.

Obstoječe kartice za odpiranje vrat, tiskalnike ali omarice so zaposleni tako lahko obdržali. Ni bilo potrebe po dodatnih identifikatorjih, saj je terminal že omogočal tudi branje slednjih. Mobilna aplikacija pa je zaposlenim omogočila, da lahko kadarkoli preverijo svoje stanje ur, urnik in nadomeščanja ter lažje načrtujejo odsotnosti.

Več o študiji primera:



## Špica s svojimi rešitvami lahko oskrbi stranke v vseh panogah.

Po potrebi lahko prilagodi svoje rešitve tudi za posamezne podpanoge.



Gradbeništvo



Vladne ustanove



Gostinstvo in turizem



Proizvodnja



Trgovina



Izobraževanje



Zdravstvo



Logistika



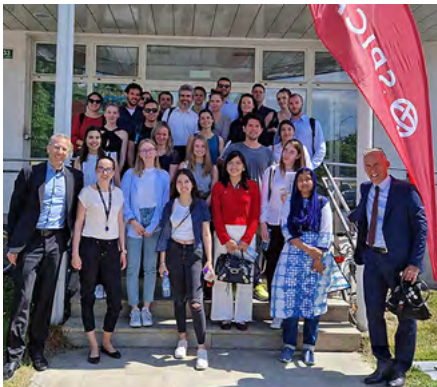
Nevladne organizacije



Varovanje



# To smo mi, Špičaki. Tu smo zaradi vas.







# My Hours: intuitivni časovni sledilnik, ki mu zaupa že 100.000 podjetij

My Hours je **izjemno preprost** merilnik časa za uporabo in odličen za pošiljanje urnih poročil strankam za plačljivo delo.«

- Erin A., lastnica podjetja

Uporabljajo ga člani moje ekipe, ki delajo na daljavo, a hkrati na uro. My Hours ponuja **preprost in enostaven način** za beleženje, sledenje in upravljanje dejavnosti.«

- Thomas S., vodja oddelka za uspeh strank

Preprosto sledimo plačljivim uram v različnih projektih.

**Poenostavi sledenje času** za različne naloge.«

- Paul H., lastnik podjetja

Nastavitev programske opreme je **zelo priročna**. Takoj lahko začnete spremljati svoj čas in dodeljevati različne urne postavke za različne vrste dela.«

- Naomi S., vodja trženja

To je **najpreprostejša programska oprema**, kar sem jih našla za namen sledenja ur in minut za več projektov.«

- Michelle W., virtualna pomočnica

Všeč mi je, da lahko spremljam svoje ure in ga uporabim za ustvarjanje smiselnih poročil o merjenju porabljenega časa. Je **intuitiven, uporabniku prijazen in zelo prilagodljiv**.«

- Kristen B., lastnica podjetja

Glavni namen rešitve My Hours je razdelitev delovnega časa med projekte in aktivnosti članov ekipe (zaposlenih ali pogodbenikov). »Tisti, ki ne uporabljajo My Hours, zdaj večinoma še vedno uporabljajo Excel. Do neke mere je to dobro, zelo hitro pa je z urejanjem podatkov toliko dela, da se objektivno izplača kupiti My Hours,« pravi Miha Stanovnik, produktni menedžer My Hours v Špici International. Da je tako, dokazuje tudi sestava uporabnikov. My Hours je namreč namenjen predvsem ekipam, ki vključujejo od 5 do 1.000 zaposlenih. Uporablja pa ga tudi veliko samostojnih podjetnikov.

## Kaj vse omogoča?

- **Sestavljanje preglednih poročil o projektnem delu za stranke ali nadrejene.** Zabeležene ure obrne na vse mogoče načine, hitreje, kot lahko rečete »pivot«.
- **Nastavitev urnih postavk in pošiljanje poročil končnim strankam.** Brez avtomatike je lahko to delo zelo zamudno.
- **Preprost način potrjevanja ur** pred analizo. Brez primerne orodja se vse to pošilja po e-pošti. Hitro lahko nastane zmeda.
- **Stranke pravijo, da je uporaba preprosta, skrbno pa je izbran tudi spekter funkcionalnosti.**

Miha Stanovnik: »Skrbimo, da stranke 'odkrijejo' funkcionalnosti sčasoma, po potrebi. Zato nas večkrat pohvalijo, da ima My Hours vse funkcije, ki jih potrebujejo, in nobene, ki je ne. Pred kratkim je ena

od strank povedala, da ga je kupila za svojih 50 zaposlenih, ker je to edina aplikacija za sledenje časa, ki ni za v koš.«

## 11 adutov aplikacije My Hours

1. **Časovni raspored je preprost**  
Vsak član ekipe dobi svoj intuitivni časovni raspored, kjer lahko zabeleži ure za vnaprej dodeljene stranke, projekte in naloge. Nič več neurejenih preglednic.
2. **Analizirajte stroške projekta**  
Omogoča obračunavanje za ekipe, projekte ali naloge. Vse se izračuna v realnem času, kar odpravlja potrebo po izvozu preglednic in ročnem delu.
3. **Ocenite in spremljate proračune**  
Proračun lahko nastavite glede na ure ali stroške. Prejmete opozorilo, da ste blizu proračuna, in tako lahko zahtevate več sredstev ali zmanjšate stroške.



**4. Avtomatizirate odobritev**

Dovolite članom skupine, da predložijo časovnice v odobritev administratorju. Vse odobritve lahko upravljate na enem mestu, tako da ste vedno na tekočem s časovnim razporedom.

**5. Kreirate profesionalna poročila**

Omogoča, da oblikujete in pošiljate profesionalna poročila ter račune s podrobnostmi zaračunanih ur in ustreznimi grafi za stranke. Izvozite časovne podatke za obračun plač in poglobljeno analizo.

**6. Dodelite uporabniške vloge**

Zaposleni lahko spremljajo čas na dodeljenih projektih. Ne morejo pa si ogledati urnih postavk ali časovnih podatkov drugih uporabnikov. Vodjem je mogoče vpogled omejiti.

**7. Sledite času od koderkoli**

Sledite času iz naše spletne aplikacije, razširitve brskalnika ali popolnoma opremljenih mobilnih aplikacij. Vaši podatki so vedno na voljo.

**8. Integracija z drugimi orodji**

Podatke o projektih in času lahko preprosto prenesete iz svojih obstoječih orodij prek Zapierja. Dokumentiran API uporabnikom omogoča tudi razvoj integracij po meri.

**9. Varnost na visoki ravni**

My Hours gostuje na infrastrukturi Microsoft Azure z uradnim zlatim partnerstvom in različnimi certifikati, kot je ISO 27001, kar dokazuje našo zavezanost varnosti IT.

**10. Podpora je vedno na voljo**

Na vprašanja strank se v povprečju odgovori v eni uri. Vedno prejmete odgovore strokovnjakov, ki so večletni poznavalci My Hours. »Vse

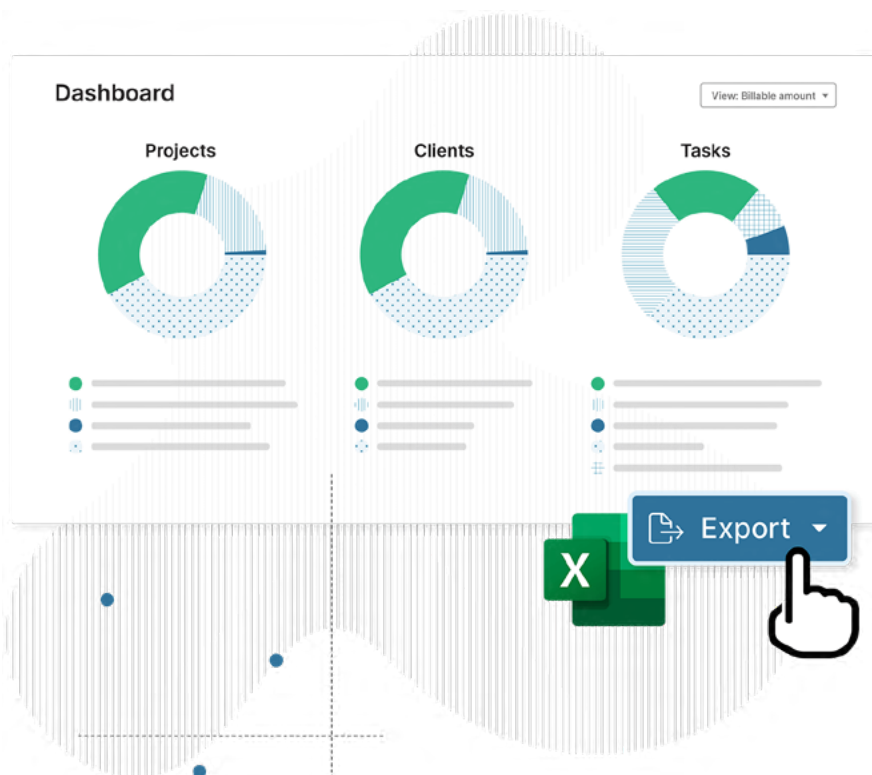
stranke pohvalijo našo podporno ekipo, ki je na voljo 24/7. Kar 70 odstotkov strank ni iz EU,« pravi Miha Stanovnik.

**11. Preprečen nadzor**

My Hours ne zagotavlja nadzora zaslona ali podobnih funkcij – in jih nikoli ne bo. Vsakršno vohunjenje za člani ekipe je onemogočeno, kar zagotavlja popolno zasebnost in zaupanje.

To je 11 razlogov za My Hours. Od leta 2002 so Špičaki s to rešitvijo pomagali več kot 250.000 ljudem, da bolje spremljajo svoje delo.

Več o My Hours  
(v angleščini):

**Časovnice v dobi umetne inteligence**

Špica International je julija že organizirala spletni seminar o vplivu umetne inteligence (UI) na sledenje času. Razdeljen je bil na štiri ključne dele:

- Uvod v umetno inteligenco in časovnice
- Rešitve za sledenje časa, ki jih poganja umetna inteligenca

- Vloga GPT in ChatGPT pri časovnicah
- Prihodnji trendi in izzivi – rešitve, ki na podlagi UI optimizirajo prakse upravljanja časa in odklenejo nove ravni učinkovitosti

Posnetek webinarja  
(v angleščini):





## Do zakonsko skladnega obračuna več kot 200 različnih vrst plač

**Organizacija:** skupina Studen Holding

**Panoga:** živilska industrija

**Rešitev:** Špica Time&Space

**Vsebina rešitve:** zakonodajni vidik evidenc

**Št. zaposlenih:** 55

**Št. poslovalnic/podjetij:** več podjetij v različnih državah

Skupina Studen Holding ima mednarodni portfelj kmetijskih dejavnosti: predelavo, trgovanje in distribucijo kmetijskih proizvodov, kot so sladkor, jedilna olja, oljarice in žita.

Holding je bil ustanovljen leta 1992 na Dunaju, kjer je tudi sedež družbe. Prek kapitalskih povezav je skupina Studen Holding vzpostavila svoja proizvodna in distribucijska podjetja ter zagnala sklop investicijskih projektov v živilski industriji na Zahodnem Balkanu. Skupina ima danes več kot 850 zaposlenih v 10 državah v jugovzhodni Evropi in na Bližnjem vzhodu.

### Obračun plač ob zapleteni regulativi

Pri podjetju Bimal, d. d., ki je del Studen Holdinga, so se kot največji proizvajalec jedilnega olja v Bosni in Hercegovini leta 2015 odločili nadgraditi svoj sistem za evidenco delovnega časa. »Ker je distrikt Brčko kondominij BiH, se je skupina Studen Holding spopadala s številnimi izzivi, zlasti zaradi zapletenih pravnih predpisov, ki urejajo delovno pravo. V naših podjetjih zaposluje ljudi iz



**V sodelovanju s Špico smo dobili podporo pri avtomatizaciji kompleksnih procesov in ustrezno rešitev za vse vrste plač.«**



### Vanja Grčević

Administratorica kadrovske službe za obračun plač v podjetju Bimal

Brčkega, entitet Federacije Bosne in Hercegovine in Republike Srbske, kar je zaradi zakonodajne ureditve obeh entitet zelo zapleteno. V sodelovanju s Špico pa smo dobili podporo pri avtomatizaciji teh kompleksnih procesov in ustrezno rešitev za vse vrste plač,« pojasnjuje Vanja Grčević, administratorica kadrovske službe za obračun plač v podjetju Bimal.

### Rezultati

- Manj ročnega dela pri obračunu plač in zapletenega poročanja organom (zavod za zdravstveno zavarovanje in davčna uprava).
- Poenostavljeno delo vodij v zvezi z upravljanjem podatkov o prisotnosti in načrtovanjem dela za njihove zaposlene.
- Preglednejši podatki o prisotnosti.
- Zmanjšan absentizem.
- Manjša izguba časa med registracijo delavca na terminalu in začetkom dela.

V praksi to pomeni, da bi na primer samo obdelava takih listov za 280 zaposlenih v podjetju Bimal, enem od podjetij skupine Studen Holding, trajala dan do dan in pol.

Eden izmed najpogosteje uporabljenih modulov v okviru rešitve Time&Space je modul za obračun plač Payroll Integration Framework (PIF), ki uporabnikom omogoča učinkovito obdelavo podatkov iz evidence delovnega časa in njihov prikaz po različnih vrstah plačil. V podjetju Bimal se z modulom PIF obračuna več kot 200 različnih vrst plač.

### »S pasjanso na PlayStation.«

»Lahko bi rekli, da je bila selitev iz prejšnjega sistema v Špicino rešitev kot prehod s pasjanso na PlayStation,« je kaj kmalu po uvedbi prehod na novi sistem opisala ena od zaposlenih v kadrovski službi podjetja Bimal.

Več o študiji primera:







## All Hours – rešitev tudi za izredne razmere

**Organizacija:** Smartis, informacijski sistemi, d. o. o.

**Panoga:** informacijska tehnologija

**Rešitev:** Špica All Hours

**Vsebina rešitve:** zakonodajni vidik evidenc

**Št. zaposlenih:** 51

Če imajo navadno v podjetjih pomembno besedo pri evidenci delovnega časa kadrovniki ali vodje IT, jo imajo v Smartisu pravniki. Ana Ličer, pravnica Smartisa, pravi, da je bil glavni razlog za uvedbo rešitve Špica All Hours sledenje zakonodajnim zahtevam v zvezi z vodenjem evidence delovnega časa.

Rešitev, ki so jo uvedli tik pred pojavom epidemije, jim je pomagala prav ob epidemiji: »All Hours smo začeli uvajati marca 2020, skoraj hkrati s pojavom pandemije. To nas je dodatno spodbudilo, saj smo imeli s tem tudi boljši pregled nad stiki med zaposlenimi v času epidemije,« pravita Zdravka Zalar, direktorica, in Ana Ličer, pravnica.

Zdravka Zalar, tudi soustanoviteljica podjetja, ob tem pojasnjuje: »Če bi prišlo do okužbe zaposlenega, bi bilo nujno imeti podatek, kdo je bil na dan okužbe v službi. S to rešitvijo ga imamo. Če bi podatke zbirali 'peš', to ne bi bilo mogoče.«

### O Smartisu in mentaliteti zaposlenih

Zdravka Zalar: »Smo podjetje, ki se ukvarja z informacijsko tehnologijo. Želeli smo si, da bi bila uporaba rešitve preprosta in ne bi dodatno



Želeli smo si, da bi bila uporaba rešitve zelo preprosta in ne bi dodatno obremenjevala zaposlenih.«



**Zdravka Zalar**  
Soustanoviteljica, direktorica podjetja SmartIS d. o. o.

obremenjevala zaposlenih. Idealno bi bilo, da bi sistem sam zaznal, da smo v službi, ko primemo za kljuko vhodnih vrat. Ali pa, ko gremo mimo njih.«

Tako so si med drugim želeli integracijo s programskim orodjem Jira, ker so z njim že zelo natančno beležili opravljeno delo. Predvsem niso želeli, da bi se evidentiranje podvajalo. Uspelo jim je oblikovati rešitev, ki v veliki meri poenostavlja

### Rezultati

- Najbolj pozitivno je, da je na voljo mobilna aplikacija.
- Lažji obračun plač, ker je obdelava podatkov avtomatizirana, razen če se kdo pozabi registrirati v aplikaciji.
- Bolj pregledno in enostavno beleženje odsotnosti.

beleženje delovnega časa, glede na to, ali se delo opravlja na sedežu podjetja oziroma na domu.

Za Smartis kot podjetje s področja informacijske tehnologije je pomembno, da delovni čas beležijo skladno z zahtevami zakonodaje. Manj pa to, ali so bili zaposleni v službi točno osem ur. Zdravka Zalar: »Nekaterim bolj ustreza delati zvečer, drugi gredo vmes med delom na sprehod. Ko si zbistrijo glavo, nadaljujejo z delom. Strogo omejevanje na klasični delovni čas ne bi bilo produktivno.«

Ključno je bilo, da so s sistemom uredili izziv beleženja vseh vrst odsotnosti. Zadovoljni pa so tudi s podporo. »Rada bi pohvalila podporno službo Špice na daljavo. Prvi stik vzpostavimo že v 15 minutah do pol ure, včasih še prej. V enem dnevu pa dobimo vse odgovore na vprašanja,« pravi Ana Ličer.

Več o študiji primera:





# Evidenca delovnega časa po novem: izognite se globam

20. novembra letos bodo morala podjetja začeti v praksi uporabljati novelo Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV-A). Ta spreminja in dopolnjuje področje vodenja evidenc o izrabi delovnega časa. Novela delodajalcem nalaga dodatne obveznosti, vezane na vodenje evidence o izrabi delovnega časa. Poostrujejo se tudi določbe glede sankcioniranja kršitev v zvezi z delovnim časom.

Globe za prekrške v zvezi z vodenjem evidenc delovnega časa so določene v razponu od 1.500 do 20.000 € (za manjše delodajalce in s. p.-je nižje). Za kršitve v zvezi z elektronskim vodenjem evidenc delovnega časa so globe višje, in sicer od 3.000 do 20.000 €.

Novost je možnost sankcioniranja odgovornih oseb delodajalca. Lahko se jim dodatno naloži plačilo globe od 150-2.000 €. Za ugotovljene kršitve v zvezi z elektronskim vodenjem znašajo globe za odgovorne osebe od 300-2.000 €.

Zakaj bi tvegali? Kazni in zapletom se lahko izognete tako, da si uredite preprost sistem za beleženje delovnega časa. Novela, razen v izjemnih primerih, ne zahteva elektronskega vodenja evidenc delovnega časa. Razen za kršitelje. Toda elektronska evidenca vas lahko vnaprej zavaruje pred napakami in na novo predpisanimi globami, saj so nova zakonska določila zelo zahtevna. Elektronska evidenca pa pomeni tudi, da gre podjetje v korak s časom na področju višje produktivnosti dela.

## Informacijska podpora elektronskega evidentiranja delovnega časa prinaša:

- večjo verodostojnost podatkov (revizijska sled),
- lažjo dokazljivost avtentičnosti (brez ponarejanja podatkov),
- večjo pravno varnost v postopkih na sodišču,
- poenostavljen način vodenja evidenc,
- prihranek pri času oziroma izboljšane procese dela,
- hitrejši obračun plač in lažje zaključevanje evidenc delovnega časa,
- poročila in analitiko v realnem času.

## Nekatere poglobitve novosti

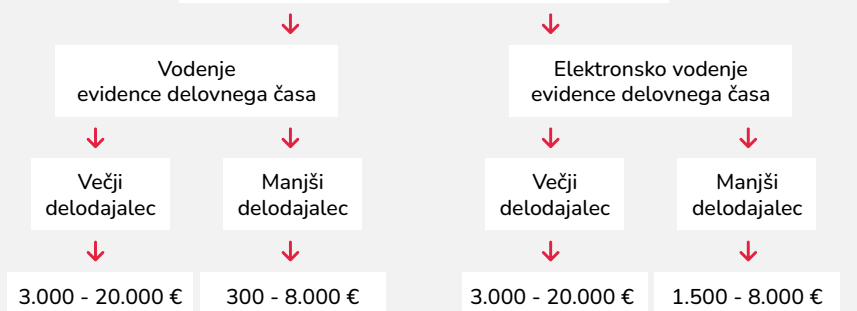
Novela delodajalcem nalaga dodatne obveznosti, vezane na vodenje evidence o izrabi delovnega časa. Poostrujejo se tudi določbe glede sankcioniranja kršitev v zvezi z delovnim časom. Zato vam svetujemo, da prej poskrbite za sistem evidentiranja, s katerim se boste lahko temu izognili. Na voljo so tudi v Špici International, ki ima na tem področju več desetletij bogatih izkušenj.

## Beleženje delovnega časa obvezno za študente, honorarce...

Novela ZEPDSV-A z definicijo delavca razširja krog oseb, za katere je podana obveza vodenja evidenc



## Globe in sankcije za podjetja



Odgovornim osebam delodajalca se zaradi kršitev zakona lahko naloži plačilo globe od 150 do 2.000 €. Za ugotovljene kršitve v zvezi z e-vodenjem pa od 300 do 2.000 €.

delovnega časa. V praksi to pomeni, da je beleženje delovnega časa lahko obvezno tudi za vse študente in honorarne sodelavce, ki delo opravljajo prek avtorske ali podjemne pogodbe in podobno. Posebno pozornost je treba nameniti osebam, ki delo opravljajo preko s. p., se pa pri tem vključujejo v delovni proces delodajalca ali pa uporabljajo njegova sredstva.

### Podrobnejša evidenca o izrabi delovnega časa

Novela je razširila obstoječi obseg podatkov, ki jih je treba dnevno vpisovati v evidence o delovnem času. Popolna in zakonsko skladna evidenca delovnega časa mora vsebovati naslednje nove podatke:

- Izraba in obseg izrabe odmora med delovnim časom.**
- Opravljenе ure v drugih posebnih pogojih dela,** ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (opravljenе ure nočnega, nedeljskega, izmenskega, prazničnega dela, dela v deljenem delovnem času in druge oblike razporeditve delovnega časa, določene z zakonom ali kolektivno pogodbo).
- Opravljenе ure v neenakomerno razporejenem delovnem času** ali v začasno prerazporejenem delovnem času.

- Tekoči seštevek ur v tednu, mesecu oziroma letu,** iz katerega je razvidno referenčno obdobje, ki se upošteva za neenakomerno razporeditev in za začasno prerazporeditev polnega delovnega časa.

### Obvezna hramba evidenc o delovnem času

Novela zahteva, da mora delodajalec evidence o izrabi delovnega časa hraniti na svojem sedežu ali na kraju opravljanja dela delavca. Evidence o izrabi delovnega časa se morajo hraniti kot listina trajne vrednosti, torej njihovo uničenje ni dovoljeno.

### Obvezno vodenje evidence delovnega časa na elektronski način

Nadzorni organ bo, v primeru ugotovljenih kršitev, vezanih na delovni čas, delodajalcem lahko naložil obvezo elektronskega vodenja evidence delovnega časa. To bo obvezno za kršitelje, ki jim bo izrečena pravnomočna globa zaradi kršitev zakonskih določb delovnega časa ali/in vodenja evidenc o izrabi delovnega časa. Obveznost elektronskega vodenja evidenc iz novega 19.a člena zakona se uporablja za prekrške, storjene po 20. 5. 2023.

Pogosta vprašanja in odgovori, vezani na novelo

## ZEPDSV-A

- Kako je z beleženjem odmorov za malico?
- Kako je z evidentiranjem delovnega časa na službeni poti?
- Je evidenco delovnega časa treba hraniti ter koliko časa in kje?
- Ali mora delodajalec zagotoviti vpogled v evidenco delovnega časa?
- Kako morajo delovni čas beležiti komercialisti na terenu?
- Ali je treba evidenco o izrabi delovnega časa voditi tudi za direktorja?
- Ali je treba evidenco o izrabi delovnega časa voditi za študente in dijake?
- Ali lahko zaposleni sam vpisuje podatke vsak mesec?
- Kako je z beleženjem delovnega časa pri delu od doma?
- Kako je z beleženjem nadur? ...

Več:





## Elektronsko evidentiranje je natančno, manj zamudno, omogoča številne analize delovnega časa in odsotnosti ...

**V katerih zakonskih pravilih lahko delodajalci najdejo informacije, za pripravo na zakonsko pravilno evidentiranje delovnega časa? Ali lahko kje dobijo preprosta navodila?**

Pravila glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa določa ZEPDSV. Za mobilne delavce pa še Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih. Zakonska pravila lahko dopolnjujejo še kolektivne pogodbe dejavnosti, podjetniške kolektivne pogodbe, interni akti delodajalca ali pogodba o zaposlitvi. Preprosta navodila lahko delodajalec najde v strokovnih člankih ali na seminarjih. Še najbolje pa je, da angažira svetovalca, ki mu bo spisal pravila, prilagojena njegovemu podjetju.

**Kaj naj vsebuje pravilnik o delovnem času, če ga podjetje ima?**

Vsebuje naj pravila glede delovnega časa, ki veljajo pri delodajalcu. To pomeni, da naj bo prilagojen specifikam dela in organizacije delovnega časa pri delodajalcu. Smiselno je, da delodajalec v njem uredi na primer: od kdaj do kdaj traja delavčev delovni čas, ali ima premakljiv prihod in odhod z dela, ali delavec lahko ustvari presežek ur, kako ga lahko izrabi, koliko časa ima delavec na voljo za pripravo na delo in podobno.

**V medijih je bilo zaslediti mnenja, naj delodajalci takoj uvedejo elektronsko evidentiranje delovnega časa in se vnaprej zavarujejo pred napakami pri ročnem evidentiranju; torej pred kršitvami, zaradi katerih bi potem tako ali tako morali uvesti elektronsko evidentiranje. Se**

## »Kazni so visoke. Ceneje je zadeve urediti prej.«

»Sistem delovnega časa in njegovega evidentiranja mora biti v podjetju ustrezno vzpostavljen, ljudje pa usposobljeni. Delodajalec, ki vse to prepusti naključju, ima prej ali slej težave, ki vodijo v sodne spore.«

Tako pravi delovnoppravna svetovalka Nina Scortegagna Kavčnik, ki nam je zaupala svoja pričakovanja pred uveljavitvijo novele Zakona o evidencah s področja dela in socialne varnosti (ZEPDSV), ki prinaša spremembe, zlasti na področju vodenja evidence delovnega časa oziroma prisotnosti.



**strinjate s tem, zlasti ko gre za podjetja z več zaposlenimi?**

Seveda. Ročno vodenje evidence je za večje število delavcev dražje in zamudnejše kot nakup ali najem programa. Še pri elektronskem vodenju mora biti nekdo zadolžen za urejanje, ročne popravke, da je vse evidentirano. Pri ročnem vodenju evidence pa je tega dela še več. Nekateri delodajalci imajo samo za ta opravila zaposlenega enega ali več delavcev.

**Zakaj je v pravni praksi elektronsko evidentiranje delovnega časa boljše kot ročno?**

Ker je natančno, manj zamudno, omogoča številne analize delovnega časa in odsotnosti. Delavec ima v vsakem trenutku vpogled v svojo evidenco, delodajalec pa se tako izogne dodatnim administrativnim bremenom, kot sta izročitev evidence delovnega časa hkrati s plačilno listo in tedensko izpisovanje iz evidence na zahtevo delavca.

**S katerimi pravili utegnejo imeti delodajalci največ preglavic?**

Če evidence vodijo tako, kot jih je treba, že 17 let, z nobenimi. Se je pa v zadnjih mesecih pri izvedbi spletnih seminarjev na to temo izkazalo, da imajo težave z novostmi le delodajalci, ki evidenc že ves čas niso vodili pravilno.

**Kakšne težave delodajalci vidijo pri evidentiranju odmora med delovnim časom?**

Skrbi jih predvsem, ali ga morajo evidentirati tudi delavcem, ki odmora ne izrabljajo, delavcem, ki si odmor vzamejo, vendar ne zapustijo poslovne stavbe, in kaj naj naredijo, če delavec na odmor ne gre.

**Katere so najpogostejše napake delodajalcev na področju urejanja delovnega časa?**

Ne vzpostavijo jasnih pravil in jih s tem prepustijo domišljiji delavcev. Delodajalec je gospodar delavčevega delovnega časa, seveda v zakonskih okvirih. Pogosto poslušam, kako so naša pravila glede delovnega časa toga in da se nič ne da, vendar se s tem ne strinjam. To govorijo tisti, ki o delovnem času ne vedo kaj dosti. V praksi ugotavljam, da delodajalci

pravil ne poznajo in niti ne vedo, kaj vse lahko glede delovnega časa uredijo in določijo.

**Kakšne so najpogostejše anomalije s strani zaposlenih, ko gre za spoštovanje delovnega časa, in s tem največja tveganja za delodajalca?**

Zaposleni največkrat izkoristijo sistem pri delodajalcu. Če je ta neurejen, sčasoma pravila oblikujejo delavci. Delodajalec, ki ima pravila glede delovnega časa vnaprej urejena in da delavcem jasno vedeti, kakšna so, nima težav. Težave pa so pri delodajalcih, ki pravil o delovnem času nimajo določenih. Takrat imajo delavci veliko nadur, presežnih ur in stvari delodajalcu uidejo iz rok.

**Kako naj delodajalec hrani podatke evidentiranja delovnega časa in poskrbi za varstvo osebnih podatkov?**

ZEPDSV določa, da mora delodajalec dokumente s podatki o delavcu, za katerega preneha voditi evidenco o izrabi delovnega časa, hraniti trajno. Evidence ne smejo biti dostopne komurkoli. Delodajalci naj jih imajo zato shranjene v zaklenjenih ognjevarnih omarah z jasnimi pravili, kdo ima do njih dostop.

## Pri delodajalcih, ki pravil o delovnem času nimajo določenih, imajo delavci veliko nadur in presežnih ur.

**Kakšne pa so po novem kazni za kršitelje?**

Visoke, od 150 do 20.000 evrov. Ceneje je svari urediti prej, da do kršitev sploh ne pride.

**Ali je priporočljivo, da se ključne kadre posebej usposobi za to nalogo, zlasti v času uveljavljanja novih pravil?**

Seveda. Sistem delovnega časa in njegovega evidentiranja mora biti v podjetju ustrezno vzpostavljen, ljudje pa usposobljeni. To ni nekaj, kar bi delodajalec lahko prepustil naključju. Tisti, ki ga prepusti naključju, pa ima prej ali slej težave, ki vodijo v sodne spore.



## S Time&Spaceom od začetka do 10.000 zaposlenih

**Organizacija:** Spar Slovenija in Spar Hrvaška

**Panoga:** trgovina, pretežno živilska

**Rešitev:** Špica Time&Space

**Vsebina rešitve:** registracija in kontrola pristopa

**Št. zaposlenih:** okoli 10.000 v Sparu, 300 v Hervisu

**Št. poslovalnic/podjetij:** več kot 140 lokacij skupine Spar v Sloveniji, pokrivajo pa tudi 300 poslovalnic Hervis

Spar Slovenija in Špica International skupaj rasteta od začetka prihoda Spara v Slovenijo leta 1991. »Zrasli smo z rešitvijo Time&Space, saj jo uporabljamo že od leta 1993. Od leta 2004 so to rešitev začele uporabljati tudi trgovine. Leta 2004 smo vzpostavili oba sistema: registracijo delovnega časa, ki je centralizirano povezana s sistemom SAP, in nadzor dostopa za pooblaščen osebe zaposlenim in nekaterim zunanjim službam v posamezne prostore,« pravi Rado Habjan, vodja informatike v Sparu Slovenija.

Strojna oprema (terminali, čitalci in kontrolerji) v sistemu kontrole dostopa odpirajo vrata po določeni hierarhiji (vsak zaposleni ne more v vsak prostor). Kontrola dostopa je v lokalni pristojnosti poslovdij, registracija delovnega časa pa je centralizirana: »Celoten sistem v slovenski skupini Spar obvladujeta dve osebi.«

### Skupaj s Hrvaško celo do 250 lokacij

Po besedah Jureta Petkovška, direktorja operative v Sparu, sistema delujeta za Spar Slovenijo, sestrsko družbo Hervis in SES, Sparovo



**Celoten sistem v slovenski skupini Spar obvladujeta dve osebi, ena iz oddelka informatike in ena iz kadrovske službe.«**



**Rado Habjan**  
Vodja informatike v Sparu Slovenija

nepremičninsko družbo v Sloveniji: na 115 lokacijah Spara Slovenije, 22 Hervisovih in 5 lokacijah družbe SES.

Po slovenskem zgledu se je tudi hrvaški Spar s tamkajšnjim Hervisom odločil za Time&Space. Po prevzemu trgovske družbe Billa, kar se je zgodilo pred šestimi leti, ima Spar

### Rezultati

- V Sparu Slovenija, ki zaposluje okoli 5.000 delavcev, sistem nadzirata le dve osebi, ena iz oddelka informatike in ena iz kadrovske službe.
- Certificiran SAP-vmesnik skrbi za sinhronizacijo podatkov med rešitvama Time&Space in SAP.
- Pri registraciji delovnega časa je v sistemu Spar izjemno malo napak.
- Zmanjšal se je absentizem.
- V trgovskih centrih Interspar so po trije terminali: na službenem vhodu, na informacijski točki in v restavraciji. Tako zaposlenim ni treba daleč do terminala, ko gredo denimo na malico.

tudi na Hrvaškem zdaj okoli 100 lokacij. To pomeni, da skupina Spar v Sloveniji in na Hrvaškem uporablja rešitev Time&Space na skoraj 250 lokacijah in da jo uporablja okoli 10.000 zaposlenih.

Spar Slovenija ima po besedah Jureta Petkovška posebno ureditev ob prihodu v službo in odhodu iz nje. Pred leti so določili, da imajo zaposleni v trgovinah in skladiščih 15 minut časa od prihoda v službo do začetka opravljanja dela. Ta čas sistem zaposlenemu doda ob prihodu in prav tako ob odhodu. Tako ni treba dodatno preverjati, koliko časa mine od prihoda zaposlenih na delo do njihovega dejanskega začetka dela. Tako so se dogovorili s sindikati.

Več o študiji primera:







## Ko vrata odpira mobilna aplikacija

**Organizacija:** Renault Nissan Slovenija, d. o. o.

**Panoga:** trgovina z vozili in rezervnimi deli

**Rešitev:** Špica Door Cloud

**Vsebina rešitve:** kontrola pristopa v oblaku

**Št. zaposlenih:** 200

**Št. poslovalnic/podjetij:** več podjetij v različnih državah

»Vsi smo že kdaj pozabili s sabo vzeti identifikacijsko kartico, ki je potrebna za dostop do prostorov. Pametni telefon pa imamo po drugi strani vedno pri sebi, zato je Door Cloud logičen korak razvoja rešitev za kontrolo pristopa.« Tako zgodbo o kontroli pristopa začne Andrej Gorenc, tehnični vodja za implementacijo IT-rešitev v regiji Adriatic pri Renault Nissan Slovenija, d. o. o.

Podjetje Renault Nissan Slovenija, d. o. o., se ukvarja s prodajo vozil – v Sloveniji trži znamke Renault, Dacia in Nissan – ter podporo trgovcev in serviserjev blagovnih znamk vozil. Slovenska podružnica je del skupine podružnic v jadranski regiji.

**Poenotenje za celotno regijo Adriatic** Identifikacijske kartice zaposlenih in kontrola pristopa uporabljajo že več kot desetletje. Ker pa je narava dela zaposlenih vse bolj regijska, so želeli v podjetju nadzor pristopa poenotiti.

»Največji ekstrem je bil zaposleni, ki je zaradi narave svojega dela potreboval kar 9 kartic za delo na različnih lokacijah,« je povedal Andrej Gorenc.

Adut Door Clouda je dejstvo, da



**Največji ekstrem je bil zaposleni, ki je imel kar 9 kartic. Pametni telefon pa imamo po drugi strani vedno pri sebi, zato je Door Cloud logičen korak razvoja rešitev za kontrolo pristopa.**

### Andrej Gorenc

Tehnični vodja za implementacijo IT-rešitev v regiji Adriatic pri Renault Nissan Slovenija, d. o. o.

povsem odpravlja potrebo po čitalcih in (ID) karticah ter občutno zmanjša čas implementacije in stroške nadzora dostopa, saj deluje iz oblaka ponudnika. Door Cloud ponuja varen in priročen način odklepanja vrat od koderkoli, saj istoimenska mobilna aplikacija pametni telefon spremeni v orodje za nadzor dostopa.

V Renault Nissan Slovenija so obstoječi sistem le nadgradili z novimi modularnimi krmilniki, ki stranki omogočajo preprosto dodajanje upravljanja vrat na vseh lokacijah.

»Špicina rešitev je prepričala, združljiva je z izjemno velikim naborom ključavnic in sistemov

### Rezultati

- Odpiranje vrat od koderkoli.
- Čitalci in kartice niso več nujno potrebni.
- Možnost odpiranja vrat brez aplikacije, samo prek povezave.
- Najemniški model in nižji stroški.
- Preprosto dodajanje novih vrat oziroma podružnic.
- Visoka stopnja IT-varnosti.
- Lahko so obdržali obstoječo infrastrukturo kontrole pristopa.
- Odlična uporabniška izkušnja v ekstremnih razmerah.

kontrole pristopa. Prav tako podpira malodane vse mobilne naprave. Ker Door Cloud deluje iz oblaka, je odpadla potreba po nameščanju strojne in programske opreme na lokacijah. Obstoječe rešitve smo prek programabilnih vtičnikov (API) le povezali v oblako platformo Microsoft Azure,« je implementacijo povzel Andrej Gorenc.

Zaposleni tako lahko že ob prihodu v podjetje zapornice za dostop do parkirišča dvignejo brez spuščanja šipe in prislanjanja kartice, kar je velik plus v deževnih in mrzlih dneh.

»Prednost novega sistema je tudi v skrajnih primerih. Z Door Cloudom je takoj na voljo zadnje stanje pred katastrofo in tako lahko intervencijske službe natančno vedo, koga in kje iskati,« izpostavlja Gorenc.

V Renault Nissan Slovenija bodo kratkem uvedli še nadgradnjo kontrole dostopa za obiskovalce.

Več o študiji primera:




**YASKAWA**

## Ena kartica za vse potrebe zaposlenih v tovarni

**Organizacija:** Yaskawa Europe Robotics, d. o. o.

**Panoga:** robotika

**Rešitev:** Špica Time&Space

**Vsebina rešitve:** kontrola pristopa z eno kartico za vse potrebe

**Št. zaposlenih:** 110

Ob vходу v tovarno robotov so nameščeni terminali Špicinega sistema za kontrolo pristopa in beleženje delovnega časa. A v Yaskawi so želeli rešitev nadgraditi in še bolj digitalizirati poslovne procese. Zamislili so si nove integracije in optimizacije – predvsem pri identifikaciji in upravljanju obiskovalcev in zaposlenih, pri obračunu plač ter pri nižanju stroškov dela na račun izboljšane sledljivosti delovnih procesov in materiala.

Z bralniki identifikacijskih kartic so opremili tudi omare z delovno opremo, kot so rokavice, svedri in spreji. »Čeprav gre za delovno opremo, ki se pri delu obrablja, smo z uvedbo sledljivosti dosegli za približno 30 odstotkov manjšo porabo,« so povedali v Yaskawi.

### Delavcu se višina mize sama prilagodi

Zaposleni imajo na voljo Špicine identifikacijske kartice, ki jih lahko uporabljajo v vseh prostorih v tovarni, do katerih imajo dostop. Pa tudi pri uporabi drugih povezanih sistemov – za tiskanje ter prevzem prehrane in zaščitne opreme. Obiskovalci na recepciji se predstavijo prek domofonskega



**Takšnega proaktivnega partnerja si vsako podjetje lahko le želi,« so Špico pohvalili v podjetju Yaskawa.**

sistema. Ta jim nato prek aplikacije na računalniku ali mobilni napravi omogoči dostop na parkirišče. Integracija s sistemom IP-in videotelefonije omogoča upravljanje obiskov podjetja.

Sistem za registracijo delovnega časa zagotavlja, da se vsi podatki o delovnem času sproti beležijo v osrednjem poslovno-informacijskem sistemu in v določenih intervalih izvozijo k zunanji računovodski službi z namenom obračuna plač. V tovarni robotov so sistem kontrole pristopa iz spremljanja in upravljanja dostopa do posameznih prostorov ob pomoči aplikacije, ki so jo razvili sami, razširili še na posamezna delovna mesta. Posamezna delovna postaja namreč »ve«, kateri zaposleni lahko delajo na njej in kakšne so njihove ergonomske nastavitve za kar najbolj udobno in učinkovito delo. Ob zamenjavi delavca na posameznem delovnem

### Rezultati

- Z identifikacijskim karticami in s tem boljšo sledljivostjo so dosegli približno 30 % manjšo porabo delovne opreme.
- Vstop v poslovne prostore lahko poslovnim partnerjem zaposleni odobri prek videopovezave.
- Povezali so urnike dela in kontrolo pristopa ter tako omejili vstop v izbrani prostor ob točno določenem času.
- Personalizirane ID-kartice s fotografijo zaposlenim omogočajo naročanje prehrane, tiskanje in avtorizirane dostope v različne prostore. Najbolje pa je, da sistem vse poknži in obračuna avtomatsko.

mestu se na primer samodejno prilagodi tudi višina delovne mize.

### Urnike dela so povezali s pristopno kontrolo

Povezava urnikov dela in pristopne kontrole omogoča, da vsak posameznik vstopi v izbrani prostor ob točno določenem časovnem intervalu. Urniki so celo sezonsko prilagodljivi in upoštevajo različne lokalne posebnosti – na primer delo zimske službe.

V Yaskawini novi tovarni so poskrbeli še za avtentifikacijo uporabnikov na področju tiskanja. Zaposleni, ki želi natisniti dokumente, te pošlje na tiskalniški strežnik, nato pa jih po identifikaciji lahko natisne na kateremkoli tiskalniku v podjetju. Personalizirane identifikacijske kartice s fotografijo pa zaposleni lahko uporabijo na avtomatih s pijačami v podjetju in celo za naročanje hrane pri zunanjem ponudniku prehrane v delovnem času.

Več o študiji primera:





# Brezplačna orodja za učinkovitejše upravljanje časa



## Planer delovnega časa

Namenjen je racionalnemu načrtovanju dela vaše ekipe. Z interaktivnim koledarjem lahko planirate delovni čas, odsotnosti in izmene, razvrščate sodelavce med oddelki ter plan dela delite s svojo ekipo. Preprosto, pregledno in v skladu z zakonodajo.

Več:



## Kalkulator za evidenco delovnega časa

Brezplačni kalkulator omogoča beleženje začetka in konca dela ter pripravo poročila za obračun plač. Tako, kot to zahteva zakonodaja.

Več:



## Excel za evidentiranje delovnega časa

Brezplačne Excel predloge za vodenje evidence delovnega časa po urah, dnevih, tednih in mesecih v elektronski in verziji za tisk. Prenesite, izpolnite in natisnite predloge urnikov. Za zaposlene in potrjevalce.

Več:



## Kalkulator skrajšanega DČ

Skrajšan delovni čas (SDČ) je programska razširitev sistema Time&Space, ki izboljša evidenco delovnega časa v vašem podjetju. Omogoča avtomatičen vnos ur skrajšanega delovnega časa in obračun višine subvencije.

Več:



## Vodnik po evidenci delovnega časa

Ta vodnik vam bo v pomoč pri izboru pravega sistema za evidenco delovnega časa, ki bo podjetju dvignila produktivnost in mobilizirala sodelavce.

Več:



## Kalkulator popisa osnovnih sredstev

Namenjen je izračunu stroškov inventure, ki so odvisni od modela terminala, uporabljenega za popis, ter od stroškov licence za programsko opremo in izobraževanje.

Več:



# Skokovita rast doma in zunaj meja domovine

V čem je skrivnost rasti Špice International?  
V njeni filozofiji.

Špičaki strastno verjamemo, da so dolgoročni zmagovalci v poslu tiste organizacije, ki so agilne in učinkovite. Da bi dosegli agilnost in učinkovitost, je treba najprej nadzorovati svoj čas in prostor. Osredotočiti se morate na prave naloge ob pravem času in jih nato opraviti na pravi način, z najmanjšo možno količino prostega teka.

## Cilj: z 1 na 3 milijone uporabnikov

Naši cilji zato niso skromni. Naša vizija je postati vodilni evropski ponudnik upravljanja časa in prostora v oblaku za mala, srednje velika in velika podjetja. Naš cilj je v naslednjih 5 letih našo bazo strank s 3.000 organizacij in 1 milijona uporabnikov storitev razširiti na 5.000 organizacij in 3 milijone uporabnikov.

Že zdaj se hitro širimo na tuje trge. Tako neposredno (z rešitvami v oblaku) kot prek franšiz in partnerjev.

Špica International je že zdaj eden izmed vodilnih ponudnikov naprednih rešitev za upravljanje časa in prostora, osredotočenih na potrebe sodobnega delovnega mesta. V zadnjih 30 letih je Špica pomagala več kot 3.000 strankam po svetu optimizirati, digitalizirati in avtomatizirati njihove procese upravljanja kadrov:

- planiranja zaposlenih
- sledenja dela, časa in prisotnosti
- usklajevanja dopustov
- sledenja časa po projektih in
- druge s časom povezane procese

Špica z rešitvami, najsodobnejšimi tehnologijami in vrhunskimi svetovalci organizacijam pomaga bolje upravljati čas svojih zaposlenih. Prav tako pomaga sooblikovati sodobno delovno mesto, ki je prijazno raznovrstnim oblikam dela, kot je delo od doma, in mobilnim delavcem.

## Rešitve za majhne skupine ali podjetja z 10.000+ zaposlenimi

Naše programske rešitve pomagajo upravljati čas in prostor na pameten način in povečujejo operativno učinkovitost za delodajalce vseh velikosti, od majhnih skupin do podjetij z več kot 10.000 zaposlenih v vseh večjih panogah – trgovini, gradbeništvu, energetiki, hotelirstvu, institucijah in drugje.

- Špica ima sedež v Sloveniji
- Hčerinska podjetja ima na Hrvaškem, v Srbiji, BiH, Makedoniji in Črni gori
- Prodajne partnerje ima v 15 drugih državah
- S franšiznim modelom se širi na evropske in svetovne trge
- Po Špicinih rešitvah povprašujejo podjetja iz skoraj vseh držav sveta







Odlična osebna povezanost, desetletja izkušenj in dobro delujoč sistem. Del tega je lahko vsak, ki ima s Špico partnerski odnos. Zahvaljujoč Špici lahko našim strankam ponudimo kompleksnejše rešitve. Špicin Time&Space ni primeren samo za nadzor dostopa in beleženje delovnega časa, ampak ga je mogoče integrirati v več sistemov obračuna plač. Tako je veliko lažje zadovoljiti potrebe naših strank.«

### Vass Gábor

Prodajni inženir v B Consulting Service Property Protection, partner podjetja Špica

Več o Špici (v angleščini):



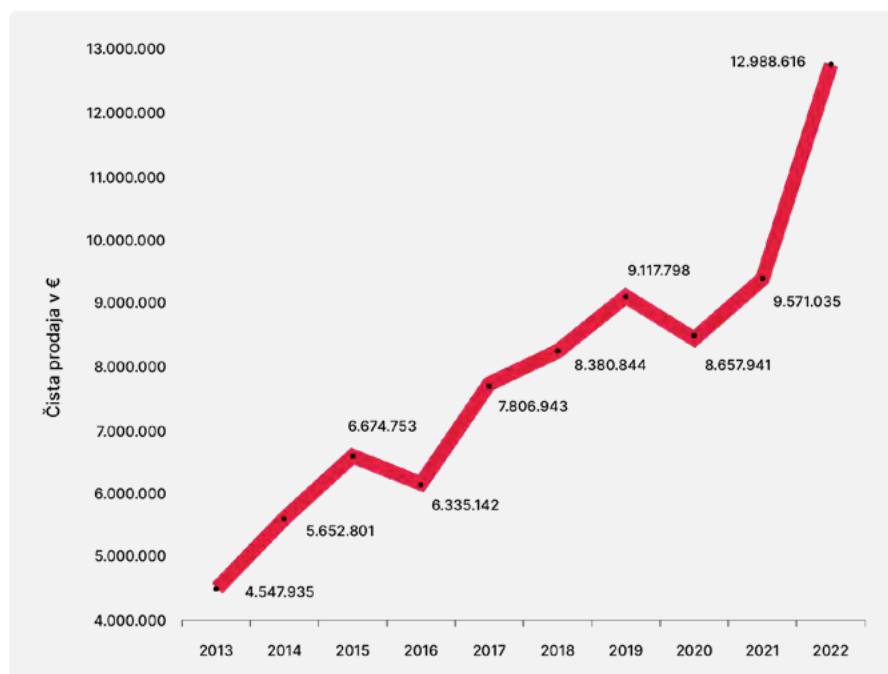
Več o partnerskih modelih (v angleščini):



### Partnerstvo za poslovanje prihodnosti

Partnerji Špice so del programov Best Together (Skupaj močnejši). Živimo v hibridnem svetu, prav tako naše stranke. Špica razvija izdelke naslednje generacije in digitalizira vsak kotiček upravljanja časa, prostora in nadzora dostopa.

Špica ponuja več modelov partnerskega sodelovanja. Široka mreža tehnoloških partnerjev Špici omogoča zagotavljanje kreativnih rešitev za izpolnjevanje potreb strank. Partnerji, ki se povežejo z našimi strokovnjaki, lahko za naše skupne stranke razvijejo integrirane rešitve, ki ponujajo odlično uporabniško izkušnjo.



Špicine rešitve že uporabljajo:









# »Moji uspehi so tudi Špicini uspehi.«

Goran Novković  
Foto: Barbara Reya

Olimpijski prvak Benjamin Savšek že leta osvaja kolajne na velikih tekmovanjih v kanuju na divjih vodah. V zadnjih desetih letih je v povprečju osvojil skoraj dve kolajni na leto! Zastopa barve Slovenije in tudi Špica International. Njegova kariera je tesno povezana s Špičaki. Špica International je bila namreč prvi Savškov pokrovitelj.

## **Osvojili ste 18 kolajn na velikih tekmovanjih po svetu. Kdaj ste prvič prišli v športno službo, na trening kanuja na divjih vodah?**

Pri osmih letih sem se vpisal v Kajakaški klub Tacen. Takrat je bila to bolj igra na vodi. Pri 15 letih pa sem se uvrstil v mladinsko reprezentanco. To je bil čas začetka mednarodnih tekmovanj. Bili smo dobra družba in ta šport me je bolj pritegnil tudi s tekmovalnega vidika. V teh letih me je začela podpirati Špica International. Hvaležen sem ji, da me spremlja že mojo celotno kariero. To je bilo v času, ko sem že kazal talent. Pokazala se je možnost, da se uvrstim tudi v člansko reprezentanco. Potreboval sem športno opremo in dodatne priprave. Finančni zalogaj ni bil majhen, zato je bilo zame zelo pomembno, da sem prišel do takšne podpore. Špica International je bila moj prvi pokrovitelj – takrat, ko sem to najbolj potreboval. Še danes jo ponosno zastopam na vseh največjih tekmovanjih. Moji uspehi so zato tudi njihovi uspehi.

## **Kdaj so se pri vas pojavile visoke ambicije, visoki tekmovalni cilji?**

To se je zgodilo leta 2008, ko sem se uvrstil v člansko reprezentanco. Takrat sem na tekmovanjih nastopal

s starejšimi slovenskimi vzorniki v ekipi, z Dejanom Kraljem, Dejanom Stevanovičem, Simonom Hočevarjem ...

Ko sem se začel uvrščati v finale tekem, sem uvidel, da sem se sposoben uvrščati med najboljših deset tekmovalcev. Leta 2012 sem si tako izbojeval svoje prve olimpijske igre v Londonu.

## **Kmalu so sledile kolajne.**

Tistega leta sem bil tretji na evropskem prvenstvu. To je bila moja prva medalja na velikih tekmovanjih in odskočna deska za naprej. Na prvih olimpijskih igrah v Londonu 2012 sem bil v širšem krogu favoritov, a se mi ni izšlo. Tiste igre so bile zame bolj uresničitev sanj o nastopu na njih. Najbrž sem malo podlegel pritisku na velikih tekmovanjih.

## **Zagotovo pa so bile izkušnje dragocene za poznejše osvajanje kolajn. V desetih letih ste jih namreč osvojili 18. To sta skoraj dve odličji vsako leto. Zelo veliko, kajne?**

Da. A tudi porazi so imeli pri tem veliko vlogo. Če se vrhunski tekmovalci znajo kaj naučiti iz poraza in vztrajati na svoji poti, potem jih lahko prav porazi podžgejo k boljšim nastopom na naslednjih tekmovanjih.



**Vi se na stezi ukvarjate s časom, tako kot Špica International. To je vajina skupna točka. A čas je realen in hkrati subjektiven. Ali vam na stezi čas kdaj teče hitreje, drugič pa počasneje?**

Čas na progi teče zelo hitro. Zlasti ko o tem, ali mi bo uspelo ali ne, odločajo stotinke. Res pa je včasih na progi modro čas tudi malo ustaviti in skozi kakšno kombinacijo vratc zapeljati bolj previdno.

**Kdaj vam čas na tekmovanju teče najpočasneje?**

Pred startom. 😊 Takrat sem nervozen in pod pritiskom. Med samo tekmo pa čas mineva zelo hitro. Proga je dolga od 90 do 110 sekund. Treba je iskati stotinke pri vsakih vratcih na progi, tudi v protitočnih. In izkoristiti moč vode, da pridem čim hitreje do cilja.

**Olimpijska medalja vam je zagotovo najdražja. Vam je zelo ljuba še kakšna druga kolajna?**

Je. Na svetovnem prvenstvu v Londonu sem bil drugi z zaostankom zgolj štirih stotink. Le toliko me je ločilo od zmage. Pred tem sem bil tretji na svetovnem prvenstvu in nato dvakrat drugi. Seveda bi bilo lepo, če bi lahko pet stotink prednosti z olimpijskih iger v Tokiu upoštevali v Londonu. 😊

**Koliko časa porabite za trening?**

Za trening dvakrat po uro in pol na

dan, 10 mesecev v letu. Razen ob nedeljah, če ni tekmovanja. Včasih v pripravljalnem obdobju trikrat na dan.

**To pomeni okoli tisoč ur na leto.**

Tega nisem nikoli izračunal. Za vrhunskega športnika je pomembno to, da celotno življenje posveti športu. Vanj je zato vložena bistveno več časa kot zgolj tisti del, ki je namenjen treningu. Ravnotežje z zasebnim življenjem je treba loviti nenehno.

**Kaj vse mora kanuist na divjih vodah fizično okrepiti s treningom?**

V pripravljalnem obdobju si splošno kondicijo in telesno moč krepim tudi z drugimi športi, kot so tek, tek na smučeh, gorsko kolesarstvo in fitness, pa tudi z borilnimi veščinami, ki v meni prebudijo več borbenosti. Pomembno je, da si okrepim celoten mišični sklop telesa. Vključno z nogami, za katere se na prvi pogled zdi, da v čolnu mirujejo, v resnici pa igrajo pomembno vlogo. Prek njih prenašam moč iz rok in trupa v čoln, ko ga obračam.

**Kako pomembna je psihološka priprava pred startom?**

Pri vrhunskem športu ne gre samo za moč mišic, temveč tudi za odzivnost, ki jo narekujejo možgani. V slalomu na divjih vodah je veliko nepredvidljivih dejavnikov: različne vremenske razmere,

**Ta šport me veseli.  
Veseli me tekma s  
časom.**





## Špica je bila moj prvi pokrovitelj. Takrat, ko sem to najbolj potreboval.

veter, divja voda. Na vse to se je treba hitro odzivati. Pred startom je zato pomembna vizualizacija proge in lastnega nastopa, da se med nastopom maksimalno osredotočim na progo in aktiviram med slalomskimi vratci. Morda mi je pri tem pomagalo tudi to, da sem dobil ime Benjamin, ki ga tipično dobi najmlajši otrok v družini. Pogosto si morajo najmanjši med starejšimi in močnejšimi brati sami izboriti svojo identiteto in prostor pod soncem.

### Kolikšna je bila najnižja temperatura vode, ko ste veslali?

Mislím, da pet ali šest stopinj Celzija. Najhladnejša je Soča.

### Kolikšna pa je bila najnižja temperatura zraka, ko ste veslali v vodi?

Minus pet, minus šest stopinj Celzija. Če je temperatura še nižja, začnejo vodne kapljice na opremi zelo hitro zmrzovati. Pri temperaturah, nižjih od minus šest stopinj, je treba biti zelo aktiven, sicer v vodi zmrzneš.

### Katera pa je bila največja lekcija, ki se je spomnite?

Najbrž tista z olimpijskih iger v Londonu. Po prvi vožnji sem bil v dobri poziciji. V drugi sta pred mano startala takratna zvezdnika Michal Martikan in Tony Estanguet. Tribuna je ob njunih vožnjah ponorela, kar je pomenilo, da sta vozila vrhunsko. Sam pa sem bil mlad in sem se svojega nastopa nato lotil malo panično.

Po tej izkušnji sem dojel, da se je treba res osredotočiti samo na svoj nastop, pritiske pa odmisлити.

### Špica International skrbi za beleženje odsotnosti. Športniki veljate za disciplinirane. Pa vendar, ali ste kdaj, v vodnem žargonu, špricali? V šoli, na treningu ...

Tudi to se je zgodilo. Danes se bolj zavedam pomena treninga. Ko sem bil mlajši, pa smo kakšen trening tudi prešpricali.

### Kakšne so bile pa sankcije?

O posledicah so odločali trenerji. Našo prisotnost so beležili v razpredelnici. Če je bil kdo premalo prisoten, ga niso vzeli v kombi, ki je imel omejeno število sedežev. Takšen športnik ni šel z nami na tekmovanje.

Pa tudi sam pri sebi se nisem počutil dobro, če sem kdaj prešprical trening.

### Torej je v vašem športu bolje špricati v vodi kot pa zunaj nje.

Da, točno tako. 😊

### Če bo tako, boste še naprej veslali v Tacnu. Ne boste odšli veslat na mirnejše vode na ljubljanski Špici?

Ja, bolj me veselijo divje vode. Vsekakor pa je treba kondicijo piliti na mirnih vodah.

### Kaj pa reka? Katera vam je najbolj pri srcu?

Soča.

Ogled celotnega intervjuja:



## 18 kolajn na velikih tekmovanjih

- Na evropskem prvenstvu 2012 v Augsburgu je v disciplini C1 slalom osvojil bronasto medaljo.
- Leta 2015 je v nemškem Markkleeburgu slavil naslov evropskega prvaka.
- Na svetovnem prvenstvu leta 2013 v Pragi je zasedel tretje mesto, že naslednje leto pa si je v ameriškem Deep Creeku priveslal srebrno kolajno in svoj uspeh ponovil tudi v letu 2015 v Londonu, kjer je za vodilnim zaostal za štiri stotinke sekunde.
- Potem ko je bil na dveh svetovnih prvenstvih zapored dvakrat drugi, se mu je leta 2017 uspelo povzpeti na najvišje mesto. 30. septembra 2017 je v francoskem Pauju opravil z vso konkurenco in postal svetovni prvak.
- Na olimpijskih igrah v Tokiu leta 2021 je osvojil prvo zlato olimpijsko kolajno za slovenski kanuizem na divjih vodah.
- To so nekatere kolajne Benjamina Savška. Skupno jih je na evropskih in svetovnih prvenstvih ter olimpijskih igrah – posamično in na skupinskih tekmah – zbral kar 18.

# Znanje je naš zaklad

Špica International se ponaša z nekaj vrhunskimi certifikati. Ti so dokaz, da je znanje njen največji zaklad. Hkrati so najboljše jamstvo za Špicine stranke.



## SAP Silver Partner

Integracija Špicinega produkta Time&Space s sistemom SAP je s strani SAP certificirana rešitev, kar zagotavlja kakovost in zanesljivost storitve.

Letos je Špica pridobila nov certifikat za integracijo s SAP S/4HANA® Cloud. Z novo certifikacijo lahko največjim zaposlovalcem pomaga pri oblikovanju sodobnega delovnega okolja, digitalizaciji in dvigu produktivnosti. Pridobitev novega certifikata Špici International prinaša možnost negovarjanja največjih igralcev v regiji JV Evrope.

## Z integracijami smo močnejši

Zakaj je integracija sploh potrebna? Programske rešitve HRM/HCM (»human resource management« in »human capital management«) zagotavljajo povezan sklop tehnoloških rešitev in modulov, ki omogočajo upravljanje človeških virov od zaposlitve do upokojitve.



### Močna integracija Špica – SAP

Z integracijo Time&Space in SAP je zagotovljen učinkovit proces obračuna plač za velike sisteme.

Špicina rešitev za upravljanje delovnega časa in kontrolo pristopa Time&Space ima modul, ki zagotavlja zanesljivo in učinkovito integracijo z rešitvijo SAP HCM, imenovano SuccessFactors.

Prav tako se Time&Space ponaša s certificiranim modulom za integracijo s SAP ERP, kar je dodaten dokaz kakovosti in zanesljivosti storitve.

Pomemben del sistemov HRM/HCM sta spremljanje analitike o delovnem času (delovne ure, dopusti ...) in zagotavljanje točnega obračuna plač. Ker pa so sistemi HRM/HCM zasnovani širše in niso specializirani, integracija omogoča bolj zmogljive in prilagodljive rešitve.

### Kako deluje integracija?

Integracija omogoča enostaven prenos podatkov med poslovnimi rešitvami in zagotavlja brezhibno uporabniško izkušnjo. Avtomatizirana obdelava podatkov o plačilnih listah pomaga zmanjšati ozka grla pri obračunu plač, prav tako odpravi možnost napak. Ključni podatki so vedno sinhronizirani, da se tako izognemo podvojenim vnosom. Zagotovljena je podatkovna skladnost med sistemi.

Obstajata dve vrsti integracije:

- 1. Sinhronizacija podatkov o delovnem času med Time&Space in SAP**  
SAP je vir podatkov o zaposlenih in organizacijski strukturi. Podatki so sinhronizirani s Špico. V nasprotni smeri se neobdelani podatki o registraciji delovnega časa prenesejo v SAP. Načrtovanje, odobritve,





#### Oracle Silver Partner

Večina Špicinih rešitev podpira tako podatkovne baze MS kot Oracle. Z Oraclom je Špica vzpostavila povezavo Silver Partner.



#### Microsoft Gold Partner

Zlata oznaka partnerstva dokazuje Špicino specializiranost in zavezanost k implementaciji tehnologije Microsoft.



#### ISO/IEC 27001 in ISO 9001

Certifikata ISO/IEC 27001 in ISO 9001 sta dokaz Špicine predanosti kakovosti in merilo lastne uspešnosti.



#### Honeywell Gold Performance Partner

V skupino Honeywell zlatih partnerjev je bila Špica izbrana, ker izpolnjuje zahtevne tehnične in prodajne pogoje v korist naših strank.



#### NiceLabel Platinum Partner

Partnerski status Solutions je dokaz naše zavezanosti razvoju zmožnosti in kompetenc, potrebnih za uvedbo, prodajo in servis rešitev za označevanje NiceLabel.



#### Zebra Premier Partner

Zebra je Špici podelila najvišji partnerski status zaradi predanosti kvaliteti izvedbe in odličnim prodajnim rezultatom.

obdelava in poročanje potekajo v sistemu SAP, pri čemer SAP zagotovi tudi izračune, kot so dnevna stanja delovnih ur ter podatki o porabljenem oziroma preostalem dopustu. Zaposleni imajo dostop do podatkov o delovnem času na registracijskih terminalih.

## 2. Uvoz obdelanih podatkov iz Time&Space v SAP

V tem primeru Time&Space podatke obdela v skladu s pravili in urniki, določenimi za vsakega zaposlenega v Špicinem sistemu. V Time&Space lahko nastavite različne urnike, nadurno delo, bonuse in druga pravila za obdelavo podatkov. Končna poročila oziroma podatki za obračun plač se prenesejo v SAP, ki naredi samo končni obračun plač.

## Glavne prednosti integracije Time&Space – sistem SAP

Specializirana programska oprema v kombinaciji z generalnim sistemom prinese številne prednosti. Med najpomembnejšimi so:

- **Povečana produktivnost**, ki je dosežena z naprednim razporejanjem delovne sile, zbiranjem podatkov o evidenci delovnega časa, upravljanjem nadur in odsotnosti, stroškov projekta in uporabo HR-podatkov za boljše poslovno odločanje.
- **Skladnost z zakonodajo**, zagotovljena z dosledno evidenco delovnega časa, vključenimi GDPR-usmeritvami o varstvu osebnih podatkov ter na podlagi pravil, ki uporabnike takoj obvesti, ko pride do odstopanj od skladnosti z zakonodajo.
- **Uporabniška izkušnja je mnogo boljša**, saj je mogoče kombinirati uporabo spletne aplikacije, mobilnega telefona, terminalov. Integracija prav tako omogoča uporabo SAP-ovega uporabniškega vmesnika.
- **Obračun plač je digitaliziran** in avtomatiziran z brezhibno integracijo.

Zadovoljna podjetja, ki že uporabljajo integracijo Time&Space in SAP, so številna: **Socotab, ZumtobelGroup, Iskra Mehanizmi, Slovenske železnice, Pošta Slovenije, Gorenje, Univerza v Ljubljani, Kolektor, Intereuropa, Domel ...**

# Več kot milijon zadovoljnih uporabnikov

Planiranje kadra, evidenca delovnega časa in obračun plač so med ključnimi procesi vsakega podjetja. Uvedba novega sistema evidence delovnega časa je zato lahko zahtevna naloga.

V zadnjih 30 letih je Špica uvedla več kot 3.000 sistemov z več kot milijon zadovoljnih uporabnikov po vsem svetu. Programsko opremo je implementirala v mala, srednja in velika podjetja na več lokacijah, na različnih celinah in v vseh panogah.

Špičaki vam zato lahko pomagajo s svojimi bogatimi izkušnjami. Raven in intenzivnost podpore sta lahko različni. Oglejmo si možnosti podpore za Špica All Hours, rešitev za evidentiranje delovnega časa v oblaku:



V angleščini:



Opcija A:  
**Samopostrežba**

Če ste v mikro, malem ali srednjem podjetju, lahko vse konfigurirate sami.

Ker so Špičaki tehnično podkovani in poznajo rešitve SaaS, je rešitev v oblaku za upravljanje časa (SPICA All Hours) zasnovana tako, da lahko vse nastavite sami – ob pomoči prijaznega čarovnika, ki vas vodi skozi začetno nastavitvev.

Ko je nastavljen, lahko vaši zaposleni uporabljajo sistem za prijavo in odjavo, zaprosijo za dopust in si ogledajo svoje podatke, povezane s časom.

Programska oprema samodejno izračuna opravljene ure, nadure in vse druge podatke, povezane s časom. Vse to pa olajša obračun plač.



V angleščini:



Opcija B:  
**Predstavitev in uvajanje**

Če rešitev še vedno želite raziskati in nastaviti sami, vendar želite postopek pospešiti tako, da vam eden od naših strokovnjakov pokaže vse njene zmogljivosti, so na voljo brezplačni predstavitveni klici in osnovno uvajanje:

1. **Brezplačna predstavitev**

Špičaki vam pomagajo pri vaših začetkih. Koraki:

- brezplačen 30-minutni videoklic,
- nastavite demo račun s svojimi podatki,
- odgovori na vsa vaša vprašanja.

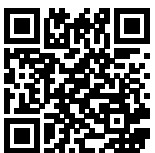
2. **Brezplačno uvajanje skozi predstavitev**

Ko začnete brezplačni preizkus, bo Špicina skupina za podporo strankam pri vas preverila, ali potrebujete kakršnokoli pomoč. Skozi predstavitev in uvajanje vam Špičaki pomagajo:

- z osnovno začetno nastavitvijo sistema,
- s prilagoditvami posebnih pravil in nastavitvev,
- z odgovori na morebitna vprašanja.

Špičaki predstavijo vse razpoložljive funkcije in razložijo, kako lahko podpirajo vaše poslovne cilje. Zahvaljujoč takšnemu uvajanju ni težav s Špicino programsko opremo, Špičaki pa bodo vse vzpostavili in zagnali hitro in preprosto.

V angleščini:



Opcija C:  
**Plačljivo uvajanje in implementacija**

Primerno je za bolj zapletene nastavitve ali pa takrat, ko želite izvedbo in prilagajanje povsem brez stresa. Veliko strank namreč potrebuje zapletene konfiguracije (številna različna pravila za merjenje časa, urnike, vrste merjenja časa, podporo na terenu, strojno opremo).

Vse to zahteva veliko truda, da vse deluje popolno. Špica zato ponuja tudi plačljivo uvajanje in implementacijo.





## »Digitalizacija nam omogoča popoln nadzor v skladišču.«

**Organizacija:** Avtosteklo, d. o. o. (Carglass Slovenija)

**Panoga:** vzdrževanje in popravila vozil

**Rešitev:** WMS-rešitev

**Vsebina rešitve:** digitalizacija centralnega skladišča

**Št. zaposlenih:** 55

**Št. poslovalnic:** 12

Carglass, vodilno podjetje na področju popravil in zamenjave vetrobranskih stekel, je digitaliziralo svoje skladišče v Sloveniji. K sodelovanju je povabilo podjetje Špica International, ki je vzpostavilo svojo WMS-rešitev za upravljanje skladišča. Ta omogoča organizacijo poslovanja in nadzor sledljivosti več kot 10.000 različnih vetrobranskih stekel, ki jih imajo na zalogi.

Dejan Šeruga, generalni direktor podjetja, o izzivih: »Potrebovali smo popoln nadzor nad zalogami. Nismo vedeli, kje točno je shranjen posamezen kos, to pa je oteževalo iskanje in sledenje. Poleg tega se število različnih artiklov nenehno povečuje. Ko smo prejeli naročilo, so morali operaterji hoditi gor in dol po skladišču in iskati pravo vetrobransko steklo.



Zdaj je delo veliko lažje. S programsko opremo WMS obvladujemo vse postopke, od prejema blaga in skladiščenja do obdelave naročil in odpošiljanja.«



**Dejan Šeruga**  
Generalni direktor podjetja Carglass

**Rezultati**

- WMS operaterja usmeri točno do naročenega stekla.
- Sprotna odprava napak je ena od glavnih prednosti.
- WMS zbira podatke o vseh logističnih postopkih, ki jih uporabljajo za analizo različnih scenarijev in strateške izboljšave.

»Zdaj je delo veliko lažje. S programsko opremo WMS obvladujemo vse postopke, od prejema blaga in skladiščenja do obdelave naročil in odpošiljanja. Sistem operaterjem pokaže, katere enote vetrobranskega stekla morajo izbrati. WMS operaterja usmeri do naročenega stekla in lahko ga nemudoma odpošljemo,« pojasnjuje Šeruga.

WMS zdaj zbira podatke o vseh logističnih postopkih, ki jih uporabljajo za analizo različnih scenarijev in strateške izboljšave.

Več o študiji primera:



Špica je pomemben igralec na področju rešitev za učinkovito digitalizacijo oskrbovalne verige. Kaj vse ponuja?

- Skladiščno poslovanje
- Dostava pošiljk
- Popis osnovnih sredstev
- Avtonomni roboti AMR
- Označevanje izdelkov
- Etikete
- Tehnologija RFID

Špicine stranke na področju oskrbovalne verige:





# Špicine aplikacije na tržnicah treh velikih

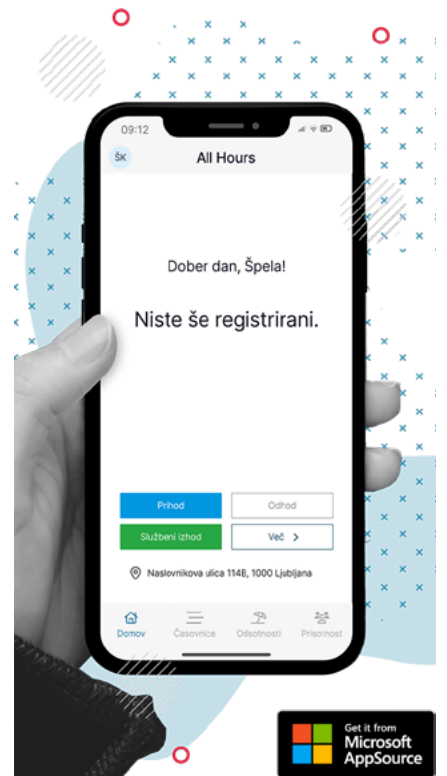


Špica je leta 2020 prejela naziv **Microsoft Partner of the Year Award** za izjemne tehnološke rešitve, zasnovane na najnovejših Microsoftovih tehnologijah. Njene aplikacije za upravljanje časa in prostora pa so na voljo tudi v Microsoftovi tržnici poslovnih aplikacij.

Microsoft AppSource je tržnica poslovnih aplikacij. Njen namen je, da se Microsoft, njegovi partnerji in stranke lahko povežejo okoli izbranih vrhunskih IT-rešitev ter storitev. Tržnica je bila zasnovana v skladu s poslanstvom Microsofta, da vsaki organizaciji in osebi na planetu pomaga narediti več.

Ima že več kot 75 milijonov uporabnikov, ki iščejo optimalne aplikacije za svoje poslovne izzive. Z uporabo tržnice uporabniki veliko lažje najdejo prave aplikacije za specifične poslovne potrebe. Med aplikacijami, ki so na voljo uporabnikom na Microsoft AppSource po vsem svetu, sta tudi Špicini aplikaciji **Spica All Hours in Time&Space**.

**All Hours in My Hours** pa sta na voljo tudi na Google Play in Apple Store.



**Spar Slovenija in Danfoss Trata uporabljata Time&Space. Prigo in Optika Clarus pa sta izbrala Spica All Hours v oblaku.**

## allhours

Rešitev za registracijo in evidenco delovnega časa v oblaku, ki je na voljo po poslovnem modelu SaaS. Z All Hours je mogoče hitro in preprosto pospešiti obračun plač, pregledno upravljati odsotnosti zaposlenih, izboljšati produktivnost in znižati stroške dela.

Več o All Hours na MS AppSource:



## TIME SPACE

Celovit informacijski sistem, ki zagotavlja najvišjo raven integracije med upravljanjem delovne sile (Time) in nadzorom pristopa (Space). Odlikuje ga visoka stopnja nastavljivosti ter prilagodljivost potrebam različnih podjetij in organizacij. Na voljo je kot »on-prem« in hibridna vrsta namestitve.

Več o Time&Space na MS AppSource:



Študija primera Danfoss Trata, ki uporablja platformo Time&Space:



# Aktualno na [www.spica.si](http://www.spica.si)

Posnetki webinarjev na [spica.si](http://spica.si):



Posnetki webinarjev na [spica.com](http://spica.com):



Webinar

Časovnice v dobi  
umetne inteligence  
(v angleščini)

Posnetek webinarja:



Webinar

Novosti pri evidenci  
delovnega časa za  
računovodje

Posnetek webinarja:



Webinar

Pametne rokavice  
za učinkovito delo v  
skladišču

Posnetek webinarja:



Webinar

Odkrijte prihodnost  
evidenice časa in  
prisotnosti v oblaku  
(v angleščini)

Posnetek webinarja:



Webinar

Kako do sistema  
nagrajevanja

Posnetek webinarja:



Webinar

Prednosti digitalne  
inventure

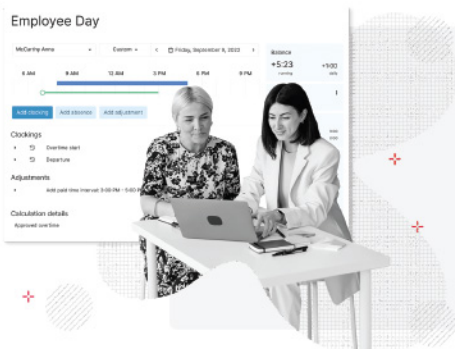
Posnetek webinarja:





# Vse to znamo Špičaki. To je naša vizija.

Že več kot 30 let rutinsko in administrativno digitaliziramo procese. Tako skrbimo, da so podjetja bolj produktivna, zaposleni pa zadovoljni in uspešni na delovnem mestu.



## Evidenca delovnega časa

Čas je vaša najdragocenejša dobrina, zato ga upravljajte pametno. Kako? Racionalno načrtujte delovni čas vaših sodelavcev, spremljajte prisotnosti na delovnem mestu, nadzorujte odsotnosti in nadure ter poskrbite za avtomatično pripravo podatkov za obračun plač.

## Nadzor pristopa

Zavarujte svoj delovni prostor, hkrati pa zagotovite maksimalno mobilnost za svojo delovno silo in vozni park. Odprite vrata od koderkoli s pametnim telefonom, uro ali seveda s kartico.



## Oskrbovalna veriga

Z naprednimi rešitvami zagotovite, da bo vaša oskrbovalna veriga učinkovita. Kako? Svoje izdelke opremite z ustrežno etiketo, jih premišljeno skladiščite ter ponudite in dostavite strankam. Pred konkurenco.

**Rezervirajte brezplačen posvet z  
našimi strokovnjaki.**

Več na [www.spica.si](http://www.spica.si) in [www.spica.com](http://www.spica.com)





# Elektronska evidenca delovnega časa - to je vaša rešitev.

## Dvojna zmaga nad birokracijo:

Z elektronskim beleženjem delovnega časa lahko rešite tudi druge birokratske ovire, ki jih **Zakon o evidencah s področja dela in socialne varnosti** sploh ne omenja. Obenem pa digitalizirate procese.

Za več informacij obiščite [www.spica.si](http://www.spica.si)

