

DRUŽINSKO PODJETNIŠTVO IN TRAJNOSTNI RAZVOJ NA DOLENJSKEM: ANALIZA PONOTRANJENOSTI CILJEV ZDRAVEGA IN AKTIVNEGA ŽIVLJENJA SLOVENIJA 2030

Nezmir Hodžić¹

Anita Blažič²

POVZETEK

Prispevek preučuje vlogo in pristop družinskih podjetij na Dolenjskem k ciljem strategije razvoja »Slovenija 2030« in upoštevanju kazalnikov trajnostnega razvoja, zlasti glede zagotavljanja zdravega in aktivnega življenja. Družinska podjetja predstavljajo večino vseh podjetij v regiji in so ključna za lokalno gospodarstvo ter družbo. Analiza podatkov, zbranih s pomočjo ankete med 54 podjetji, je pokazala, da večina podjetij nudi organizirano prehrano, družabne dogodke in vloga v lokalno skupnost. Večina podjetij organizira družabne večerje in teambuilding dogodke, kar krepi dobro počutje in občutek povezanosti med zaposlenimi. Podjetja so prav tako dobro vključena v lokalno skupnost in prioritizirajo zdravje ter dobro počutje zaposlenih. Kljub temu pa ostaja glavni izziv družinskih podjetij prenos na naslednje generacije.

KLJUČNE BESEDE: družinsko podjetje, trajnostni razvoj, Slovenija 2030, zdravo življenje, aktivno življenje.

FAMILY ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN DOLENJSKA: ANALYSIS OF THE INTERNALIZATION OF THE GOALS OF HEALTHY AND ACTIVE LIFESTYLE SLOVENIA 2030

ABSTRACT

The article examines the role and approach of family businesses in the Dolenjska region towards the goals of the "Slovenia 2030" development strategy and the consideration of sustainable development indicators, especially regarding the provision of healthy and active lifestyles. Family businesses represent the majority of all companies in the region and are key to the local economy and society. Analysis of data collected through a survey among 54 companies showed that most businesses provide organized meals, social events, and invest in the local community. Most companies organize social dinners and team-building events, which strengthen well-being and a sense of connection among employees. Companies are also well integrated into the local com-

1 Univerza v Novem mestu Fakulteta za ekonomijo in informatiko Slovenija, hodzic.nezmir827@gmail.com

2 Univerza v Novem mestu Fakulteta za ekonomijo in informatiko Slovenija, anita.blazic@uni-nm.si

munity and prioritize the health and well-being of employees. However, the main challenge for family businesses remains the transfer to the next generation.

KEY WORDS: *Family business, sustainable development, Slovenia 2030, healthy lifestyle, active lifestyle.*

UVOD

Družinska podjetja predstavljajo osrednji del slovenskega podjetniškega okolja, saj po podatkih tvorijo več kot štiri petine vseh podjetij v državi. Njihova pomembnost ni le gospodarske narave – zaradi medgeneracijskega prenosa vrednot, močne vpetosti v lokalno okolje ter poudarka na dolgoročni stabilnosti igrajo tudi ključno družbeno vlogo. Na Dolenjskem, kjer družinsko podjetništvo pomembno prispeva k razvoju regije, se ta podjetja srečujejo s priložnostmi in izzivi pri uresničevanju ciljev trajnostnega razvoja.

Ena izmed prioritet nacionalne razvojne strategije Slovenija 2030 je »zdravo in aktivno življenje«, ki vključuje tako telesno in duševno zdravje prebivalstva kot tudi ustvarjanje kakovostnih pogojev za delo, bivanje in sodelovanje v skupnosti. Družinska podjetja imajo zaradi svoje strukture – pogosto vključujočih več generacij iste družine – poseben potencial za vpliv na delovno okolje, zdravje zaposlenih in povezovanje z lokalno skupnostjo. Prav ta preplet družinskega in poslovnega življenja jih umešča v središče vprašanj o celostnem pristopu k trajnostnemu razvoju.

Prispevek se osredotoča na to, kako družinska podjetja na Dolenjskem pristopajo k ciljem zdravega in aktivnega življenja ter ali jih v svojem delovanju ponotranjajo. Preučuje se njihova sposobnost spodbujanja zdravega delovnega okolja, skrb za duševno zdravje, povezovanje z lokalnimi akterji in splošna naravnost k trajnostnim praksam. Namen prispevka je osvetliti, v kolikšni meri družinska podjetja prepoznajo svojo vlogo pri uresničevanju nacionalnih trajnostnih ciljev ter kakšne pristope pri tem uporabljajo.

DRUŽINSKO PODJETNIŠTVO NA DOLENJSKEM

Družinsko podjetništvo je ena izmed najpomembnejših oblik podjetništva na Dolenjskem in po celi Sloveniji, saj po podatkih predstavljajo več kot 80 % vseh podjetij v Sloveniji (Letonja et. al., 2022, str. 721). Posledično imajo družinska podjetja izjemno pomembno vlogo v državnem gospodarstvu. Gre za podjetja, v katerih lastništvo in pogosto tudi upravljanje ostajata znotraj iste družine, pri čemer se podjetniške vrednote, znanja in izkušnje prenašajo iz generacije v generacijo. Ključne prednosti takih podjetij vidi Vadnjal (2018) v močni pripadnosti in zavezanosti k uspehu podjetja, ohranjanju tradicije in prenašanju znanj. Kljub temu se takšna podjetja pogosto soočajo z izzivi, kot so prenos lastništva na naslednjo generacijo, usklajevanje družinskih ter poslovnih interesov in čustveni vplivi na poslovanje.

Kljub temu, da se pojem družinsko podjetništvo uporablja že mnoga leta, je težko podati eno definicijo s katero bi se vsi strinjali. Vadnjal (2018) tako za definicijo poda, da so to podjetja katerih večinski delež je v lasti družinskih članov, pogosto iz večih generacij. Arijs in Michiels (2021, str. 3) pa definirata družinsko podjetje, kot podjetje, v katerem sta v lastniškem, vodstvenem ali upravnem položaju vključena vsaj 2 člana družine. Dodatno Patidar idr. (2022, str. 287) podajo definicijo, da so to podjetja, kjer ima na odločitve vpliv

več generacij iste družine. Čeprav so v definicijah manjše razlike, lahko kljub temu za potrebe tega članka definiramo družinsko podjetje kot podjetje, v katerem sta v vodilni kader, tj. kader, ki sprejema odločitve, vključena vsaj 2 člana iste družine.

Tako kot po celi Sloveniji, tudi na Dolenjskem predstavljajo družinska podjetja večino vseh podjetij. Razvojni center Novo mesto (2025) uvrsti Dolenjsko v Jugovzhodno regijo, kjer skupaj z Belo krajino ter Kočevsko-ribniškim območjem močno pripomore k celotnem nacionalnem gospodarskem proizvodu. V regiji imajo pomembno vlogo gospodarske družbe s področja trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil ter s področja gradbeništva. Družinska podjetja pa lahko najdemo v vsaki od teh kategorij.

Slovenija si v okviru strategije razvoja »Slovenija 2030« prizadeva za izboljšanje različnih vidikov kakovosti življenja. Med kriteriji je tudi »Zdravo in aktivno življenje«, ki vključuje izboljšanje kakovosti življenja vseh prebivalcev (RS, 2017). Družinska podjetja lahko pomembno prispevajo k temu cilju s spodbujanjem zdravih delovnih okolij, fleksibilnimi delovnimi pogoji ter vlaganjem v trajnostne prakse. Zdravo in aktivno življenje pomeni ne le skrb za fizično in mentalno zdravje zaposlenih, ampak tudi širši družbeni kontekst, v katerem podjetja delujejo. Tako lahko družinska podjetja močno pripomorejo k doseganju ciljev strategije razvoja preko zagotavljanja trajnostnih proizvodov in storitev ter družbeno odgovornih pobud, kot so podpora športnim in rekreativnim društvom ter promocija in omogočanje zdrave prehrane na delovnem mestu.

Bratuž (2023, str. 75) v poročilu UMAR-ja izpostavi nezdrav življenjski slog, kot enega izmed glavnih razlogov za kronična obolenja. Družinska podjetja tako lahko pripomorejo k izboljšanju tega kazalnika preko različnih vložkov v dobro počutje in zdravje zaposlenih. To lahko dosežejo preko organizirane zdrave prehrane in mest za prehranjevanje, kot so npr. menze, ter organiziranja družabnih dogodkov, kot so npr. skupinski izleti.

Duševo zdravje je ključen element splošnega počutja in zdravja, saj vpliva na kognitivno delovanje, čustveno regulacijo in medosebne odnose. Tetzlaff idr. (2023, str. 284–285) izpostavijo, da duševne motnje, kot so anksioznost, depresija in odvisnosti, prizadenejo velik del prebivalstva ter imajo globoke posledice za delovno okolje in družinsko dinamiko. V poslovnih okoljih pa duševo zdravje vpliva na odločanje, produktivnost in odnose na delovnem mestu (Tetzlaff idr., 2023, str. 287). Tako vidimo, da proaktivno obravnavanje duševnega zdravja, prek izobraževanja, zmanjševanja stigme in spodbujanja dostopa do oskrbe, krepi odpornost posameznikov in prispeva k uspešnosti organizacij.

V kontekstu družinskih podjetij ima duševo zdravje še posebej pomembno vlogo zaradi prekrivanja družinskih odnosov in poslovnih odgovornosti. Patidar idr. (2022, str. 292) v taki povezanosti družine in posloводства vidijo dvorezen meč, saj predstavljajo boljše priložnost za dobiček, a lahko taka povezanost vodi do težav zaradi ukvarjanja s problemi povezanimi z duševnim zdravjem. Družinski člani, ki sodelujejo v družinskem podjetju, lahko doživljajo povečan stres, zmedo vlog in čustveno napetost (Tetzlaff idr., 2023, str. 286). Raziskave poudarjajo, da lahko stigma in nepripravljenost za razkritje duševnih težav v družinskih podjetjih povzroči ohranitev odločanja, povečanje konfliktov in zamujene priložnosti za rast. Po drugi strani pa Tetzlaff idr. (2023, str. 287) izpostavijo, kako lahko močna družinska povezanost in podporni sistemi delujejo kot zaščitni dejavniki, ki spodbujajo odpornost in izboljšujejo kontinuiteto podjetja. Tako je razumevanje teh dinamik med družinskimi člani znotraj podjetja ključno za razvoj strategij, ki podpirajo dobrobit

družinskih članov znotraj podjetja in ostalih zaposlenih, ter hkrati zagotavljajo stabilnost podjetja.

Trajnost družinskih podjetij je prav tako tesno povezana z duševnim zdravjem, saj sta močno vodenje in učinkovito odločanje odvisna od psihološke odpornosti. Arijs in Michiels (2021, str. 1) poudarjata, da je duševno zdravje ključen, a pogosto spregledan dejavnik pri doseganju trajnostnega razvoja, zlasti v kontekstu družinskih podjetij. Prepoznavanje duševnega zdravja kot enega izmed bistvenih elementov trajnosti zagotavlja, da družinska podjetja dolgoročno prispevajo k gospodarski stabilnosti in splošnemu dobremu počutju družbe. Patidar idr. (2022, str. 294) izpostavijo, kako se družinska podjetja, zaradi dobre povezanosti med zaposlenimi in posvečanja duševnemu zdravju, bolje soočajo z različnimi okoljskimi dejavniki in krizami.

Ne glede na velikost podjetja so tako družinska podjetja ključni del gospodarske strukture lokalnega okolja, pa naj so to majhne družinske obrti ali pa velika podjetja z mednarodno prisotnostjo. Emeršič M. (2025, str. 7) izpostavi, da so družinska podjetja ključnega pomena za trajnostni razvoj gospodarstva, saj poleg ustvarjanja delovnih mest in spodbujanja gospodarske rasti, ohranjajo ter krepijo lokalne skupnosti.

METODOLOŠKI OKVIR

Namen in cilji raziskave

Na podlagi izhodiščnega razmišljanja smo raziskali trenutno stanje družinskih podjetij na Dolenjskem in analizirali, v kolikšni meri sledijo ciljem zdravega in aktivnega življenja, kot jih opredeljuje razvojna strategija Slovenija 2030. Namen raziskave je pregledati trenutno stanje družinskih podjetij na Dolenjskem, bolj natančno, ali družinska podjetja sledijo ciljem strategije razvoja »Slovenija 2030«. Ta namen pa izvira iz razmišljanja, da se družinska podjetja razlikujejo od standardnih oblik podjetij in se tako lahko drugače odzivajo na podane smernice znotraj izbrane strategije razvoja. Za potrebe te raziskave smo si tako zastavili raziskovalno vprašanje:

RV1: Ali imajo družinska podjetja na Dolenjskem ponotranjene cilje 1. točke Razvojne strategije »Slovenija 2030«, zdravo in aktivno življenje?

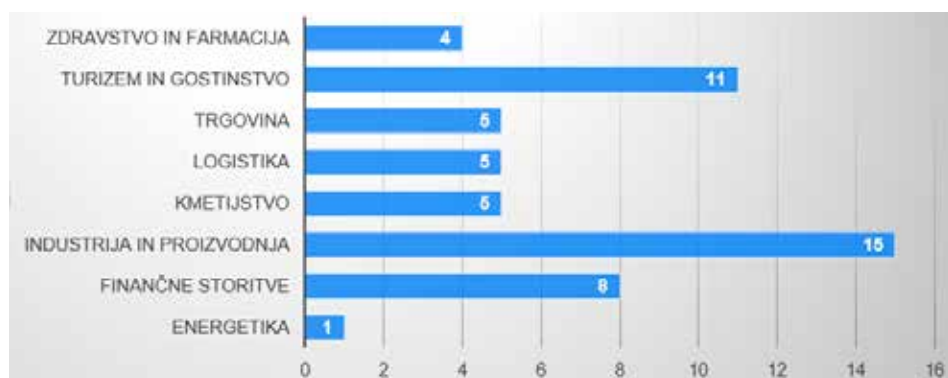
Metodologija

Za namen raziskave so bili zbrani kvantitativni in kvalitativni podatki o zasledovanju ciljev strategije razvoja »Slovenija 2030« s pomočjo preučenega dokumenta Strategija razvoja Slovenije 2030 in anketnega vprašalnika. Pridobili smo 54 odgovorov na anketo, kar bi po našem mnenju zagotavlja ustrezen reprezentativen vzorec. Odgovore smo zbirali od februarja 2025 do junija 2025, izključno na območju Dolenjske.

Rezultati in razprava

V okviru izvedene ankete smo zbrali odgovore 54 različnih družinskih podjetij. Zanimalo nas je, kakšna je njihova organizacijska oblika, v kateri panogi delujejo, koliko zaposlenih imajo ter kateri generaciji družinskega podjetja pripadajo anketiranci. Rezultati so pokazali, da je bila večina sodelujočih podjetij registrirana kot samostojni podjetniki (28 podjetij), nekoliko manj pa kot družbe z omejeno odgovornostjo (26 podjetij). Takšna

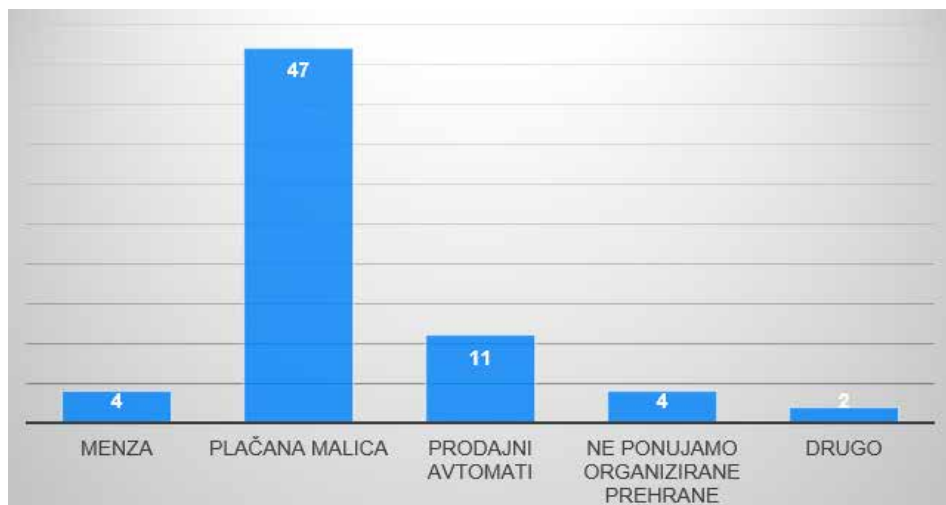
skoraj enakomerna porazdelitev med s. p. in d. o. o. nas je presenetila, saj smo na podlagi obstoječe literature in prevladujoče prakse v lokalnem okolju pričakovali večji delež odgovorov s strani samostojnih podjetnikov. To odkritje lahko kaže na to, da se vedno več družinskih podjetij – tudi na mikro in malem podjetniškem nivoju – odloča za bolj formalizirane oblike poslovanja, kar morda odraža tudi večjo resnost pri dolgoročnem načrtovanju, večjo odgovornost do zaposlenih ali boljše možnosti za rast in prenos podjetja na naslednje generacije. Generacijska struktura prejetih odgovorov nas ni posebej presenetila, saj je večina anketiranih podjetij pripadala prvi generaciji družinskega podjetja (34 podjetij), nekoliko manj pa drugi generaciji (20 podjetij). Takšna razporeditev lahko nakazuje na prisotnost težav pri prenosu podjetja na naslednjo generacijo, kar dodatno potrjuje dejstvo, da nismo prejeli nobenega odgovora s strani podjetij tretje ali kasnejše generacije. Panožno strukturo sodelujočih podjetij pa prikazuje graf 1.



Graf 1: Razporeditev podjetij po sektorjih delovanja Vir: lasten vir

Iz grafa lahko razberemo, da je največ podjetij iz industrijskega in proizvodnega sektorja in to kar 15 podjetij. Takoj za tem pa sledita panogi turizem in gostinstvo z 11 podjetji. Najmanj podjetij se ukvarja z energetiko. Tak rezultat smo tudi pričakovali, saj smo že v samem začetku raziskave, ko smo iskali ustrezna podjetja za anketiranje naleteli na podobno razporeditev panog. Edino presenečenje je manjši vzorec odgovorov s strani podjetij, ki se ukvarjajo s trgovino. Povprečno število zaposlenih med vsemi anketiranci pa je bilo približno 26,65, kar ponovno ustreza našim pričakovanjem glede velikosti družinskih podjetij.

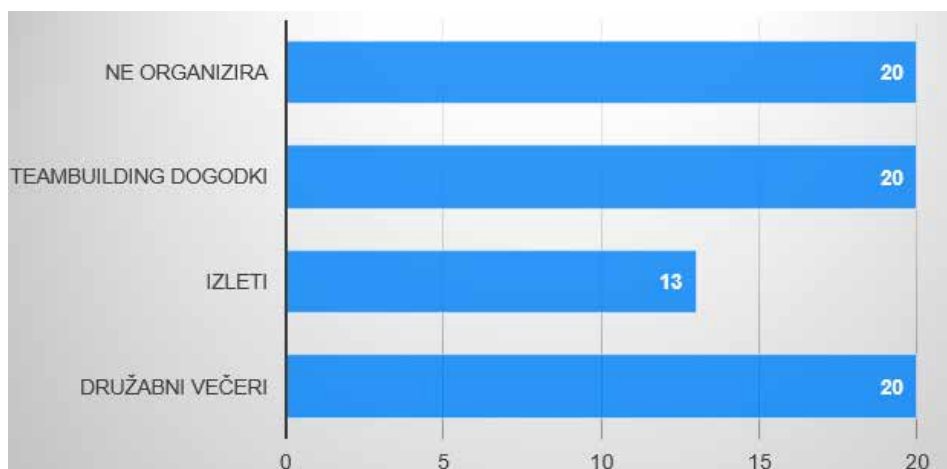
Po ustreznem pregledu osnovnih podatkov vseh anketirancev smo si zadali vprašanje ali podjetja nudijo organizirano prehrano in če jo, za kakšno vrsto prehrane gre. Rezultate lahko vidimo v grafu 2.



Graf 2: Vrsta organizirane prehrane, Vir: lasten vir

Iz grafa 2 lahko razberemo, da skoraj vsa podjetja ponujajo plačano malico, samo 4 podjetja pa ne ponujajo nikakršne organizirane prehrane. Zanimivo je, da kar 11 podjetij ponuja hrano iz prodajnih avtomatov. Dobro bi bilo izvedeti kaj je v teh avtomatih ponujeno. Tega vprašanja mi nismo zastavili v okviru ankete, saj nismo pričakovali tako visokega števila podjetij s ponudbo prodajnih avtomatov na delovnem mestu. Dodatno je zanimivo izpostaviti 2 podjetji, ki sta podali drug odgovor od ponujenih. Obe podjetji sta znotraj turistične in gostinske panoge, eno od njih pa je na to vprašanje dodatno odgovorilo, da lahko njihovi zaposleni vsak dan vzamejo hrano, ki ostane v kuhinji. Iz takih rezultatov lahko razberemo, da so družinska podjetja zavezana k nudenju vsaj osnovne prehrane zaposlenim, malo več kot četrtina vseh anketirancev pa že nudi dodatne možnosti prehrane.

Naslednje področje, ki nas je zanimalo je bila organizacija družabnih dogodkov za zaposlene, ravno zaradi razlik v organiziranosti družinskih podjetij, glede na navadna podjetja. Sklepali smo, da bodo družinska podjetja več vlagala v organizacijo družabnih dogodkov, saj družinska podjetja osnovno izvirajo iz ene družine, ki pa se z večanjem poslovanja širi tako, da v podjetje vstopajo zaposleni, ki niso člani družine. Rezultate vprašanja o organizaciji družabnih dogodkov lahko vidimo v grafu 3.



Graf 3: Vrste organiziranih družabnih dogodkov, Vir: lasten vir

Iz zgornjega grafa lahko razberemo, da od 54 anketiranih družinskih podjetij kar 20 ne organizira nobenih družabnih dogodkov. Takšen rezultat nas je presenetil, saj smo glede na značilnosti družinskih podjetij pričakovali večjo prisotnost tovrstnih aktivnosti, ki spodbujajo povezanost med zaposlenimi. Med podjetji, ki družabne dogodke sicer organizirajo, prevladujeta družabni večeri in teambuilding dogodki – vsako od teh oblik je navedlo po 20 podjetij. Najmanj podjetij (13) pa je izpostavilo organizacijo skupnih izletov. Takšna razporeditev kaže, da družinska podjetja ne pristopajo enotno k neformalnemu druženju zaposlenih, temveč izbiro dogodkov prilagajajo svojim notranjim odnosom, kulturi podjetja ali poslovnim zmožnostim. Takšna razporeditev kaže tudi na raznolikost pristopov k neformalnemu povezovanju znotraj družinskih podjetij, pri čemer nekatera dajejo večji poudarek strukturiranim oblikam druženja, druga pa tovrstnim dejavnostim pripisujejo manjšo vlogo.

Naslednje pomembno vprašanje katerega smo želeli raziskati je vključenost v lokalno okolje. Tako kot pri prejšnjem vprašanju smo začeli raziskavo s pričakovanji, da so družinska podjetja dokaj vpletena v lokalno okolje in pretežno tudi poslujejo ter delujejo znotraj neke lokalne skupnosti (tj. sodelovanje z lokalnimi dobavitelji, zaposlovanje oseb iz lokalne okolice ipd.). Rezultate tega vprašanja lahko vidimo spodaj v grafu 4.



Graf 4: Prispevanje lokalni skupnosti, Vir: lasten vir

Presenetilo nas je, da skoraj petina vseh anketirancev ne prispeva lokalni skupnosti na nobenem od podanih področij. Največ anketirancev pa prispeva lokalni skupnosti preko spodbujanja lokalnega gospodarstva. To pomeni, da kar 32 od vseh anketirancev zaposluje lokalno prebivalstvo, sodeluje z lokalnimi dobavitelji ter kupci ali na kakšen drug način prispeva k lokalnem gospodarstvu. Takoj za tem sledi 20 anketirancev, ki sodelujejo v dobrodelnih akcijah organiziranih znotraj lokalnih skupnosti. Prav tako je vredno izpostaviti, da 19 anketirancev sodeluje z izobraževalnimi ustanovami preko raznih okroglih miz ali pa donacij. Dodatno pa 18 anketirancev sponzorira razna lokalna športna društva ali klube. Nenazadnje pa je vredno še izpostaviti, da 15 anketirancev sodeluje pri podajanju ekoloških pobud v svojih lokalnih skupnostih, kar je malo več kot četrtina vseh. To pa nakazuje na premike v pravo smer glede ekološke ozaveščenosti družinskih podjetij na Dolenjskem. Kljub temu pa je približno petina anketirancev, ki v lokalno okolje ne prispevajo.

Nazadnje pa smo želeli izvedeti kakšno je razmišljanje družinskih podjetij glede pomembnosti določenih področij izpostavljenih v strategiji razvoja »Slovenija 2030« in kazalnikov ciljev trajnostnega razvoja. Rezultate ankete za področje vlaganje v lokalno okolje in zdravje ter dobro počutje zaposlenih lahko vidimo v tabeli 1 spodaj.

Tabela 1: Pomembnost podanih področij

	Nepomembno	Manj pomembno	Pomembno	Bolj pomembno	Zelo pomembno
Vlaganje v lokalno okolje	0	0	14	18	22
Zdravje in dobro počutje zaposlenih	0	0	0	6	48

Vir: lasten vir

Iz rezultatov ankete, ki jih prikazujemo v Tabeli 1 lahko izpostavimo, da nihče od anketirancev ne gleda na nobenega od ciljev kot nepomembnega ali manj pomembnega. To je odlično stanje, saj nakazuje na razumevanje trajnostnega razvoja in pristopa k poslovanju. Izpostavimo lahko tudi to, da je 40 anketirancev označilo vlaganje v lokalno okolje kot vsaj bolj pomembno področje za njihovo podjetje, samo 14 anketirancev pa je to isto področje označilo samo kot pomembno. Zanimivo pa je, da so skoraj vsi anketiranci označili zdravje

in dobro počutje zaposlenih kot zelo pomembno področje, kar nakazuje na dobro razumevanje pomena zdravega in spodbudnega delovnega okolja. To nas je pozitivno presenetilo, saj smo pričakovali manjši odstotek, a kljub temu lahko iz tega razberemo, da je za družinska podjetja brez dvoma med glavnimi prioritetami zdravje in dobro počutje zaposlenih.

Iz vseh prikazanih prejetih odgovorov anketirancev lahko povzamemo, da so družinska podjetja na Dolenjskem dokaj dobro ponotranjila cilje razvojne strategije »Slovenija 2030« in da smo že danes v letu 2025 zelo blizu izpolnjevanju zasledovanih ciljev. Na zastavljeno vprašanje »Ali imajo družinska podjetja na Dolenjskem ponotranjene cilje 1. točke razvojne strategije »Slovenija 2030«, zdravo in aktivno življenje?« lahko tako odgovorimo pritrdilno. Iz raziskave smo lahko razbrali, da skoraj vsa podjetja nudijo vsaj nekakšno organizirano prehrano in nekaj anketirancev nudi celo prodajne avtomate poleg osnovne organizirane prehrane. Zagotovo je vredno izpostaviti pozitivno razmišljanje družinskih podjetij na Dolenjskem glede vlaganja v lokalno okolje, pa naj bo to preko poslovanja z lokalno skupnostjo ali pa sponzorstvu ter vlaganji v izobraževanje ter športna društva. Nenazadnje pa je pohvalno razmišljanje o pomembnosti zdravja in dobrega počutja zaposlenih, ker ni nobenega anketiranca, kateremu se to področje ne bi zdelo pomembno. To pa se kaže v najrazličnejših vrstah organiziranih socialnih druženj znotraj podjetja. Kljub vsemu pozitivnemu pa je še vedno nekaj podjetij, ki v omenjena področja ne vlagajo oz. pri njih ne sodelujejo, kar pa upamo, da se do leta 2030, ko naj bi se v celoti izpolnila Strategija razvoja »Slovenija 2030«, spremeni. Takrat bi bilo dobro ponoviti raziskavo in ugotovitve primerjati z ugotovitvami zdajšnje raziskave. Prav tako bi bilo priporočljivo razširiti vzorec in če bi bilo možno, razširiti parametre raziskave na področje celotne Slovenije.

ZAKLJUČEK

Na podlagi rezultatov raziskave o družinskih podjetjih na Dolenjskem lahko zaključimo, da imajo ta podjetja ključno vlogo v lokalnem gospodarstvu, kar pa se prek njihove prisotnosti, strukture in vpliva lahko prenese tudi na nacionalno raven. Njihova sposobnost dolgoročnega razmišljanja, močne lokalne povezanosti ter vrednote, ki se prenašajo z generacije na generacijo, jih postavljajo v posebno pozicijo pri uresničevanju ciljev strategije razvoja Slovenija 2030. Zlasti na področju zdravega in aktivnega življenja kažejo družinska podjetja visoko stopnjo zavedanja o pomenu vlaganja v dobrobit zaposlenih ter ohranjanja kakovostnega delovnega okolja.

Kljub tem pozitivnim premikom ostaja pomemben izziv prenos podjetij na naslednje generacije, saj prav slabo načrtovan ali neizveden medgeneracijski prehod pogosto vodi v stagnacijo ali celo propad podjetja. To predstavlja ključno točko, ki jo morajo podjetniki, svetovalne institucije in oblikovalci politik v prihodnje bolj sistematično obravnavati.

V prihodnosti bo zato nujno, da se družinska podjetja na Dolenjskem in širše še močneje usmerijo v trajnostne poslovne prakse, kar vključuje večje vključevanje zaposlenih v procese odločanja, vlaganja v ekološke tehnologije, spodbujanje duševnega zdravja ter krepitev sodelovanja z lokalnim okoljem. Prav tako bo pomembno razvijati podporne mehanizme za načrtovanje nasledstev, s čimer bi zagotovili dolgoročno stabilnost in kontinuiteto delovanja teh podjetij.

Le z aktivno vlogo na področju trajnosti in z ustrezno podporo znotraj podjetja in širšega okolja bodo družinska podjetja lahko ohranila svojo pomembno gospodarsko, družbeno

in kulturno vlogo ter hkrati prispevala k uresničitvi vizije Slovenije kot vključujoče, trajnostno naravnane in družbeno odgovorne države do leta 2030. Na podlagi zbranih podatkov lahko optimistično sklepamo, da imajo družinska podjetja na Dolenjskem vse možnosti, da postanejo zgled trajnostne transformacije v podjetništvu – ne le v regiji, temveč tudi širše.

LITERATURA IN VIRI

- Arijs D., Michiels A. (2021). Mental health in family businesses and business families: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–20.
- Bratuž Ferk, B. (2023). Poročilo o razvoju 2023. Ljubljana: UMAR.
- Letonja, M., Vilman, Z., in Puvača, M. (2022). Skills needed in family businesses–case study Slovenia and Croatia.
- Patidar, M. J., Shah, M. D., in Jain, M. D. (2022). Mental Health Problems in Family Businesses. of the Book: *A Flourishing Digital Era: Innovations in Industry, Education*, 1, 286.
- Razvojni center novo mesto (b. d.) Regija JV Slovenija <https://www.rc-nm.si/o-regiji>
- Tetzlaff, E., Jaskiewicz, P., in Wiklund, J. (2023). Implications of Mental Health for Business Families and Family Businesses: Toward a Holistic Research Agenda. *Family Business Review*, 36(3), 284–295. <https://doi.org/10.1177/08944865231185799>
- Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. (2017). Strategija razvoja Slovenije 2030 (T. Šooš et al., Ur.). Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/izvajanje-strategije-razvoja-slovenije-2030/>
- Vadnjal, J. (b. d.) Družinska podjetja <https://www.druzinskopodjetnistvo.si/clanki/druzinska-podjetja-5a995fccbebe220a0cafa522>