



# »Ali se zavedate, da je v zaposlenih potencial, da postanejo vaša najboljša naložba?«

Grand hotel Bernardin

19.4.2017

Emerald/Smaragdna dvorana

## ***Povzetek poslovnega dialoga na Razvojni konferenci programa Kompetenčni centri za razvoj kadrov in izobraževalcev odraslih, Združenje Ljudskih univerz Slovenije***

Glavni namen dogodka je bil izmenjati izkušnje, dobre prakse in potrebe med izvajalci programa Kompetenčni centri za razvoj kadrov (KOC) ter izvajalci programov za usposabljanje zaposlenih, ki jih sofinancira Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Dogodek sta sofinancirala Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Uvodoma sta udeležence nagovorila **mag. Bojan Hajdinjak**, predsednik Zveze ljudskih univerz ter **mag. Aleš Vidmar** iz Javnega študentskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada RS. V nadaljevanju sta udeležence nagovorili tudi predstavnici ministrstev, ki sta vsebinsko in finančno zadolženi za področje izobraževanja odraslih in vseživljenjskega učenja, **mag. Katja Dovžak** iz Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport in **ga. Polona Šega** iz Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.



Zelo smo ponosni na številčno udeležbo, saj se je prvega dne dogodka udeležilo 160 ljudi, drugi dan pa malo manj kot 100 ljudi. Ključni zaključek predstavitev, delavnic ter okrogle mize: **razvoj kadrov in izboljšanje poslovnega procesa sta povezana in sovpadata.**

Predavatelji so predstavili rešitve, ki ob razvoju kompetenc zaposlenih prispevajo tudi k doseganju poslovnih ciljev in višji dodani vrednosti. Povzetki predavanj so zbrani v nadaljevanju. Skozi razpravo in odgovore na anketna vprašanja so bila oblikovana priporočila za boljšo odzivnost

izobraževalnega sistema na izzive gospodarstva in priporočila za boljšo prilagojenost programov ministrstev. **Med ključnimi poudarki so bili izpostavljeni, da je obseg, raznolikost ter kakovost dela ljudskih univerz in drugih izobraževalcev odraslih, pozitivno presenetila predstavnike iz gospodarstva.** Ti so poudarili, da je potrebno razumeti, da je za polno zaposlene osebe, ki lahko delajo v večizmenskem delu, terenskem in podobno, **potrebno prilagajati lokacijo in trajanje izvedbe** (npr. v podjetju). Vzajemni interes delodajalca in zaposlenega pa je okrepiti tiste kompetence posameznika, ki koristijo obema.

## ***Priporočila ministrstvu/om ob pripravi novih ukrepov***



### ***Za gospodarstvo so smiselni krajši, prilagojeni in fokusirani programi***

- Krajši eno ali dvo-dnevni programi za izobraževalce.
- **Do 30 urna predavanja za zaposlene v podjetjih.**
- Programi naj ne bodo preveč fiksirani, da se lahko **še bolj prilagajajo določenim specifikam podjetij.**
- Priprava specifičnih programskih usposabljanj za potrebe podjetja (tudi manjših).
- Oblikujejo naj se programi, kjer število ur ne bo vnaprej predpisano.
- Poenostavitev programov z manj **administracije za vključena podjetja.**
- Ko se oblikujejo programi naj se prisluhne tudi delavcem v podjetjih, saj je njihov vidik lahko drugačen od vodstva – večji neposredni stik izobraževalcev s prakso v podjetjih.
- Predlog za pogoj za kandidiranje na razpisu izobraževalcev (najmanj **3 programi pripravljeni skupaj z lokalnim gospodarstvom z garancijo udeležbe** ob morebitnem izboru vloge).

### ***Ciljne skupine***

- Izobraževalne možnosti razširiti tudi na druge ciljne skupine zaposlenih (starostno neomejeno, ne le ranljive skupine). Izobraževanja naj ne bodo le za manj formalno izobražene odrasle, **manjkajo programi za prodorne in druge širše ciljne skupine.**
- Odgovornost glede udeležbe na izobraževanjih ne sme biti zgolj na izobraževalnih ustanovah.
- Podpiranje prodornih in malih podjetij, s.p.
- **Poseben poudarek naj bo na programih za deficitarne poklice** (oblikovalec kovin, orodjar, strugar).

### ***Vrste programov, spodbud in javnih razpisov***

- **Vlaganje v inovativnost.**
- **Vlaganje v mlade**, da ne bo prihajalo do odhodov v tujino in bodo svoje znanje uporabili v slovenskih podjetjih in pripomogli k rasti gospodarstva.
- Ustvarjanje ustreznih pogojev za delo v podjetjih – **pomoč pri ozaveščanju.**
- **Ozaveščanje širše javnosti o spremembah** – demografskih, spodbujanje prilagajanja spremembam družbe, **ozaveščanje o psihofizičnem zdravju.**
- **Borza projektnih idej v povezavi s konkretnimi razpisi** na voljo v danem trenutku.
- Računalniški programi.
- Sofinanciranje usposabljanja izvajalcev v tujini za področja, kjer ni dovolj znanja pri nas (npr: industrija G.O, Digitalizacija, avtomatizacija, idr.).
- Vložki v opremo in neodvisne kompetenčne centre, kjer bi se lahko usposabljali za tehnologije: CNC stroji, robotizacija, prilagoditev poslovnih modelov.

### ***Potrebne sistemske rešitve***

- **Naj se opustijo programi, za katere se ve, da niso dovolj učinkoviti** (npr. UŽU, RPO).
- Razvoj kompetenc za krožno gospodarstvo (**kaj potrebujemo namesto kaj želimo**).
- **Olajšave za podjetja, ki izobražujejo kader.**
- Spodbujanje mladih za vpise v poklicne šole, popularizacija dela (delo kot vrednota), zmanjšanje vpisa v gimnazije, omejiti vpis ali financiranje fakultet, katerih diplomanti so težko zaposljivi.
- Sredstva za izobraževanje dati direktno podjetju in ne posredniku, ki ne ve kako se lotiti zadeve.
- Več podobnih srečanj (enkrat letno naj se financira takšen dogodek, kjer se združi gospodarstvo in izobraževalce ter vsa tri ministrstva (MDDSZ, MIZŠ in MGRT) ter ZRSZ.
- Preveč socialne podpore – ljudem se ne spleča delat; zmanjšanje pomoči zaposlenim, ki so sposobni delati.

## Kaj si želi gospodarstvo? Programe prilagojene potrebam posameznika in podjetja



- Nadgradnja specifičnih poklicnih kompetenc
- Programe sestaviti v partnerstvu s podjetji
- Več sodelovanja gospodarstva in izobraževanja odraslih
- Krajši programi
- Krajše »tailor made« programe narejene po meri gospodarstva
- Tečajji tudi za zaposlene 25 – 45 let, ki največ dajejo državi in nimajo dosti brezplačnih možnosti, hkrati pa nimajo dosti financ za dodatno izobraževanje (npr. v manjših podjetjih)
- Spodbujanje deficitarnih poklicev
- Tečajji tujih jezikov (tudi kitajščine in ruščine)
- Tečajji mehkih kompetenc (sodelovanje, komunikacija, klima v podjetju)
- Dvig izobrazbe
- Boljša promocija
- Programi za vodstveni kader podjetij
- Mentorstvo, uvajanje v delo, vajeništvo, štipendiranje srednješolskega izobraževanja v poklicih
- Skrb za zdravje in varnost pri delu
- Javna dela
- Računalniška znanja
- **Kompetenčni centri za kadre naj se še krepijo** – morajo biti zasidrani na potrebah podjetij in njihovih zaposlenih. Potrebna je dolgoročna podpora s strani države, da ta naveza med podjetji zaživi.

## Katera so znanja, ki jih bodo potrebovali zaposleni in podjetja v bližnji prihodnosti?

Vprašalniki, ki so bili razdeljeni med udeležence, so naslavljali tako udeležence iz gospodarstva kot tudi izobraževalce odraslih, da zapišejo potrebe po razvoju znanj in kompetenc v gospodarstvu danes in jutri.

Zapisali smo skupen nabor znanj in kompetenc, ki so bili največkrat prepoznani kot potrebni med odgovori v vprašalniku, in sicer:



- Nabor splošnih in poklicnih kompetenc - specifična, krajša znanja za opravljanje določenih del/poklicev.
- Znanja mehkih kompetenc (komunikacija, timsko delo, reševanje konfliktov).
- **Operativna, tehniška znanja, ki jih je možno hitro pridobiti (poklicna).** Specializacija znanj za konkretno delo.
- Znanja za kvalitetnejše, zdravo življenje (posledice preobremenjenosti, obvladovanje stresa, osebni menedžment).
- **Potrebne kompetence: krožno gospodarjenje, prilagodljivost, učljivost, ekološka znanja.**
- **Vlaganje v praktično delo.**
- **Vodja s srcem – vodja, ki jim je mar.** Sposobnost prepoznavanja potreb zaposlenih ter uporaba sredstev za motivacijo zaposlenih.
- **Računalniška znanja (digitalizacija, IKT).**
- Skrb in nega za bolne in ostarele (bolničarji, medicinske sestre, socialni oskrbovanci na domu).
- Obvladovanje sprememb, prilagajanje.
- **Prekvalifikacija obstoječega kadra.**
- Poklici s področja naravoslovja.
- Tuji jeziki.
- Prodaja.
- **Vzgajanje staršev za odgovornost, pošteno delo.**
- **Kako biti več funkcionalno mobilen znotraj istega ali različnih podjetij (Multitasking).**

- Preskok na drugačen način razmišljanja (motivacija za usposabljanje in delo, ne samo za zaposlitev, vrednote).

## POVZETEK PREDSTAVITEV PREDAVATELJEV IN PREDAVATELJIC

### Potrebe po razvoju znanj in kompetenc v gospodarstvu danes in jutri

Naši zaposleni - Ambasadorji čistega in zdravega okolja, Martina Krajnc, vodja službe za pravo, kadre in splošne zadeve, Snaga Maribor, Kompetenčni center EKO Profili/KROG

Za razliko od proizvodnih procesov, ki so usmerjeni h kupcu in zadovoljevanju njihovih potreb, je dejavnost ravnanj z odpadki storitvena dejavnost, usmerjena k uporabnikom storitev, pa ne, ker bi ti te storitve želeli ali potrebovali, pač pa ker je ravnanje z odpadki v okviru varstva okolja opredeljeno s strani države kot obvezna gospodarska javna služba. Uporabnika storitve je potrebno torej prepričati o tem, kaj potrebuje narava oz. o pravilnem ravnanju z odpadki. Najboljši »ambasadorji čistega in zdravega okolja« so prav zaposleni v dejavnosti ravnanja z odpadki.

**V vse večjem pomanjkanju virov oz. resursov, rušenju ekosistemov, vse večjem onesnaževanju okolja, je zavedanje o pomenu krožnega gospodarstva vedno bolj pomembno.** Krožno gospodarjenje je tako zagotovo ena izmed kompetenc prihodnosti in za vse človeštvo. Dejstvo je, da narava za preživetje človeka ne potrebuje, človek pa nujno potrebuje naravo. Vsak izmed nas lahko za začetek zelo preprosto spremeni odnos v potrošniški miselnosti: besedo ŽELIM je potrebno nadomestiti s POTREBUJEM.

Upošteva demografske spremembe, zlato staranje delovne sile, mora biti eden prvih ciljev ne le delodajalca, pač pa tudi države, dolgoročno ohranjanje zdravja delavcev. S tem, ko se ohranja njihovo zdravje in vitalnost, se ne ohranja le njihove delovne sposobnosti, ampak tudi viša kvaliteta življenja v in po delovni dobi posameznika. Obenem je prav tako potrebno dvigniti zavedanje o tem, da **gospodarstvo ne potrebuje vedno višje izobraženih zaposlenih. Predvsem se potrebuje opravilno sposobne in za delo usposobljene posameznike, saj mora biti delo opravljeno.** Zelo pomemben člen v razvoju kompetenc zaposlenih skozi proces usposabljanja, pa so zagotovo vodje. Vodje z razvitimi kompetencami vodenja, ki bodo le tako lahko bili motivatorji sebi in sodelavcem.

Projekt kompetenčnega centra daje delodajalcem več kot le finančna sredstva. Daje možnost in priložnost delodajalcem, vključenim v partnerstva, da stopijo iz cone udobja na pot sprejemanja in implementacije procesov izboljšav in dviga konkurenčnosti skozi procese usposabljanj vseh, tudi najnižje kvalificiranih profilov zaposlenih. Tistih, ki premikajo ustaljene vzorce, je le peščica, a so pomembni, ker vplivajo na delovanje celotne organizacije. Tudi tem je potrebno nameniti posebno pozornost.

*Urejeno okolje je  
naša skupna  
odgovornost*

•••

**Ga. Martina Krajnc, vodja  
službe za pravo, kadre in  
splošne zadeve v Snagi  
Maribor**

Najboljši »ambasadorji  
čistega in zdravega okolja« so  
prav zaposleni v dejavnosti  
ravnanja z odpadki.



Ozelenitev javnega stranišča –  
v sodelovanju z OŠ in vrtcem  
so iz odpadnih pločevink  
izdelali cvetlične lončke.



Razvoj zaposlenih v (in po) Kompetenčnem centru Logistika, Petra Furlan Dodič, vodja sektorja za kadrovske in splošne zadeve, Intereuropa

Logistika, vezana na pomorski in kopenski promet blaga skozi tovorno pristanišče Koper je ena najpomembnejših gospodarskih dejavnosti v obalno-kraški regiji z velikimi razvojnimi učinki za celotno slovensko gospodarstvo. Izvajalci logističnih storitev so v času trajanja projekta močno občutili učinke gospodarske recesije, se soočali z izzivi globalizacije in vedno močnejše mednarodne konkurence.

Ključnega pomena za obstoj so bile (in so še) učinkovite logistične verige, ki jih tvorijo ladjarji, agenti, špediterji, logisti, izvajalci pristaniških storitev, trgovci, zavarovalnice, carina in druge organizacije. **Kompetenčni center za razvoj kadrov na področju logistike je bistveno pripomogel k pridobitvi kompetenc zaposlenih, ki so potrebne za zagotavljanje mednarodno konkurenčnih logističnih storitev.**

Še posebej je bil projekt velik zagon za področje razvoja kadrov v manjših podjetjih, ki v razvoj kadrov skorajda sploh niso vlagala, pa tudi za velika podjetja, ki so po recesiji ravno tako imela zelo okrnjena kadrovska in finančna sredstva za to področje. Ključne strokovne kompetence, ki so jih razvijali so bile predvsem **sodobna informacijska podpora, digitalizacija in optimizacija procesov v logistiki, multimodalnost in okoljska učinkovitost, carinsko področje, tuji poslovni jeziki in seveda ključne splošne kompetence (vodenje, prodaja, komunikacija in odnosi).**

Z vključevanjem zaposlenih iz vseh podjetij partnerstva so nenehno testirali pravilnost identifikacije ključnih potreb po znanjih na nivoju panoge, učinkovitost različnih oblik programov za odpravo primanjkljaja razvitosti določenih kompetenc in zagotavljali učinkovit odziv na žive potrebe poslovanja v teh podjetjih.

**Rezultat uspešnosti projekta so predvsem povečani prihodki v podjetjih partnerstva, izboljšani kazalniki organizacijske klime in ocene kompetenc, ohranitev sredstev za razvoj kadrov tudi v nadaljnjih letih, ohranitev delovnih mest** in nadgradnja kompetenčnih modelov v posameznih podjetjih partnerstva. Omenjeno dobro prakso podjetij nadaljujejo v partnerstvu KOC LOGINS 2017.

Helios akademija, Sistem izobraževanja skupine Helios, Vanja Budna Evačič, Vodja izobraževanja in usposabljanja Helios, Kompetenčni center za kadre kemijske industrije

Skupina Helios, član skupine KANSAI PAINT je med desetimi največjimi premaznimi podjetji na evropskem trgu. Prodaja v letu 2016 je znašala cca. 370 mio EUR, skupina se ponaša s približno 2.000 zaposlenimi v 15 proizvodih in 30 prodajnih obratih na mednarodnem trgu. Proizvodni obrati v Avstriji, Nemčiji, Italiji, Sloveniji, na Hrvaškem, v Rusiji, Srbiji ter Ukrajini predstavljajo dobro iztočnico za prodajo materialov v 60 držav po svetu. V Heliosu se je rodila ideja o Helios Akademiji, ki predstavlja nov izobraževalni koncept skupine Helios v letu 2014, po prevzemu družbe. Koncept je zasnovan na pozitivni motivaciji notranjih trenerjev in vodji izobraževanja po internem deljenjem znanj, pridobljenih tekom njihovega uradnega izobraževanja, izkušenj



## Spremembam bomo KOS

•••

**Petra Furlan Dodič, vodja  
sektorja za kadrovske in  
splošne zadeve, Intereuropa**

*»Pogosto je obrazložitev zakaj  
nekdo ne ustreza delovnemu  
mestu, povezana s  
primanjkljajem splošnih  
kompetenc.«*



## Sistem izobraževanja skupine HELIOS



Ga. Vanja Budna Evačič, vodja izobraževanja in usposabljanja Helios je predstavila sistem izobraževanja skupine HELIOS, ki je postal član skupine KANSAI Paint.

V Heliosu se je rodila ideja o Helios Akademiji, ki predstavlja nov izobraževalni koncept.

Koncept je zasnovan na notranjih trenerjih in vodjih izobraževanja, ki delijo svoje znanje, dobri marketinški, IT in administrativni podpori ter kar je tudi zelo pomembno: proslavljanje rezultatov.

pridobljenih na delovnem mestu ter v privatnem življenju. Izobraževanju naklonjeno vodstvo, ki v usposabljanju zaposlenih vidi predpogoj za doseganje poslovnih ciljev, je Helios akademijo in skupino Helios v slabih treh letih popeljal do zavidljivih rezultatov.

Helios akademija, ki je bila na začetku osnovana za oddelke prodaj v skupini Helios, je po prvih štirih mesecih leta 2014 prerasla koncept prodaje ter se usidrala, ne samo v vse oddelke matičnega podjetja Helios TBLUS d.o.o., temveč v naslednjem letu in pol ustvarila dodatne samostojne enote Helios akademije v Avstriji, Srbiji, na Hrvaškem in v Rusiji.

V akademskem letu 2015/2016 je Helios akademija Slovenija **v samo 10 mesecih** akademskega leta 2015/2016 izvedla:

- **27.392 ur** usposabljanj;
- **vključila 940** udeležencev;
- **dosegla 2.936 vključitev**;
- se ponaša z **70 notranjimi trenerji**.

Dobra marketinška podoba, izvrstno pedagoško-andragoško podkovane delavnice, digitalna in administrativna podpora oddelkov informatike, podpora vodstva s slavljenjem malih in velikih izobraževalnih zmag ter predvsem delo in znanje trenerjev Helios akademije.

Cilj delavnic Helios akademije je kvalitetno, praktično zasnovano podajanje in osvajanje znanj od sodelavcev sodelavcem in skupna rast, ki zagotavlja uresničevanje poslovnih rezultatov podjetja.

Helios akademija prav tako dobro sodeluje z izbranimi zunanji partnerji in v akademskem letu 2016/2017 uresničuje številne nove projekte, med katerimi so najodmevnejši:

- Pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc 2016-2019;
- Svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih 2016-2022 v ljubljanski urbani regiji;
- Vključitev vseh 6 podjetij skupine v Sloveniji v Kompetenčni center za razvoj kadrov kemijske industrije 2017-2018;
- Vključenost v SRIP-e
- Pametne zgradbe in dom z lesno verigo
- Mreže za prehod v krožno gospodarstvo
- Razvoj materiala kot končnih produktov – MATPRO
- Tovarne prihodnosti ...

## **Usposabljanja »od odprave deficitov do vrhunskih kadrov«**

*Dobro sodelovanje med izobraževalci, delodajalci in zadovoljen končni uporabnik je ključ tudi do uspeha posameznika, podjetja in družbe. Ključno je, da z vsebinami in ustreznim pristopom optimalno uporabimo (tudi javne) vire ter prispevamo k nadaljnjem razvoju, ki terja hitro posodabljanje znanj ter boljše delo nas vseh.*

V samem programu smo izpostavili, da je potrebno upoštevati tudi **trud in čas, ki ga vloži posameznik**, kar pomeni, da usposabljanja niso »brezplačna«. Pri promociji usposabljanj so lahko izobraževalci bolj drzni in ambiciozni ter se naj ne bojijo pohvaliti lastnih dosežkov ter dela.

Na udeležence usposabljanj ne smemo gledati ali jim sporočati, da so »premalo dobri«, da jim nekaj manjka, da so manj vredni. Pri kakovostnem načrtovanju usposabljanj pa moramo začeti ne z vidika ponudbe, ampak potreb oz. pričakovanj. Na podlagi dobre uskladitve pričakovanj delodajalca (ne le udeleženca) se lahko pripravi ustrezna ponudba izobraževalnega programa, **poudarek pa mora biti ne le pridobljeno znanje, ampak uporaba le-tega. Če se to znanje uporablja dnevno v okviru delovnega procesa smo naredili napredek, v nasprotnem primeru pa smo usposabljali in dosegli le to, da se nova znanja začnejo izgubljati zaradi neuporabe.**

Vsi udeleženci iz gospodarstva so izpostavili pomembnost zavzetih zaposlenih, kar je ključna formula za uspeh. Udeleženci so izpostavili pozitiven učinek usposabljanja, saj zaposleni dobijo občutek, da zmorejo, da so bolj kompetentni, kar se vidi tudi v samem procesu in pri njihovem delu.

Na okrogli mizi, ki je potekala prvi dan (18. 4. 2017) so sodelovale **mag. Maja Radinovič Hajdič (LU Jesenice), Katja Dovžak (MIZŠ), Dragica Glažar (Cene Štupar), Maja Rotar (Cene Štupar), Eva Mermolja (LU Ajdovščina), Saša Boštjančič (Moja zaposlitev d.o.o) in Irena Urankar (Andragoški zavod Maribor). Okroglo mizo je vodil mag. Bojan Hajdinjak.** Na okrogli mizi je bilo izpostavljeno, da delodajalci najpogosteje napotujejo svoje zaposlene na tuje jezike, komunikacijske veščine, prodajne veščine in usposabljanja s področja mehkih veščin. Izpostavljeno je bilo, da so ciljna skupina izobraževanj, ki jih pripravljajo Ljudske univerze, manj izobraženi, starejši (45+ ali 50+). **Delodajalci so izpostavili problem predolgh izobraževanj** (kot je primer UŽU-moje delovno mesto) z več kot 300-350 ur, čemur delodajalci niso naklonjeni, saj je težko delavca poslati na tako dolgo izobraževanja, ker moti proces organiziranja dela. **Izobraževalci in delodajalci so si bili enotni, da so sprejemljivi krajši programi (20-30ur ali 50ur, odvisno od teme izobraževanja).** Prav tako je bilo izpostavljeno izobraževanje v delovnem času s strani delodajalcev, ki se jim zdi izobraževanje v delovnem času motnja, medtem ko so izobraževalci izpostavili, da je dosedanja praksa ta, da gospodarstvu najbolj ustrezajo izobraževanja, ki so deljena (nekaj izven delovnega časa in nekaj v delovnem času). Mag. Maja Radinovič Hajdič je izpostavila, da bi lahko Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šolstvo oblikovalo 20-30 ur izobraževanja/usposabljanja, kot neke vrste nadgradnja obstoječih programov.

### Povezovanje z gospodarstvom in lokalnim okoljem, Eva Mermolja, Ljudska univerza Ajdovščina



Na Ljudski univerzi Ajdovščina so zelo načrtno pristopili h krepitvi sodelovanja z gospodarstvom in drugimi deležniki v lokalnem okolju. Prepoznali so namreč veliko potrebo po tesnejšem povezovanju in skupnem delovanju, zlasti na področju razvoja kadrov in zagotavljanja ustrezne delovne sile. **Občina Ajdovščina je velik poudarek dala na spodbujanje razvoja gospodarstva in v ta namen pripravila vrsto ukrepov.**

Rast obstoječih in vlaganje novih podjetij v lokalno okolje odpirata nova delovna mesta in vprašanje dolgoročnega zagotavljanja ustrezne delovne sile. **Na Ljudski univerzi so izdelali analizo, s katero so želeli ugotoviti potrebe gospodarstva po kadrih ter izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v občini Ajdovščina.** Zanimalo jih je,

## **kakšne kadre ajdovska podjetja zaposlujejo in kateri poklici bodo najbolj zaposljivi v obdobju naslednjih 5 in 10 let, ter kakšna znanja in spretnosti bodo potrebna.**

Ugotoviti so želeli, če se podjetja soočajo s težavami pri iskanju ustrezno usposobljenega kadra in za katere poklice to velja. Zanimalo jih je tudi, ali podjetja vlagajo v izobraževanje svojih zaposlenih, kaj vpliva na odločitve za napotitev zaposlenih v programe izobraževanja in usposabljanja ter katera znanja in spretnosti primanjkujejo njihovim zaposlenim. Ugotovitve, do katerih so prišli v raziskavi, so lahko podlaga za načrtovanje in odločanje ter izvedbo različnih ukrepov tako lokalne skupnosti, podjetij in šol kot tudi drugih organizacij. Ugotovitve raziskave je Občina Ajdovščina že upoštevala pri razpisu štipendij za lokalno pomembne in deficitarne poklice v letih 2016 in 2017. Na Ljudski univerzi Ajdovščina pa so v tesnem sodelovanju s podjetji, Občino Ajdovščina, ZRSZ in Območno obrtno-podjetniško zbornico Ajdovščina že razvili več novih programov usposabljanja za zaposlene in brezposelne.

## **Najbolj zaposljivi poklici do 2025**



- Polovica podjetij načrtuje zaposlovanje,
- skupaj nameravajo zaposliti nekaj več kot 600 oseb,
- iskani bodo predvsem kadri s srednjo poklicno in strokovno izobrazbo: zidarji, peki, natakarji, oblikovalci kovin, avtoserviserji, vozniki, kuharji, strojni tehniki, elektrotehniki in gradbeni tehniki,
- med visoko izobraženimi bodo najbolj zaželeni inženirji strojništva, elektrotehnike, računalništva in gradbeništva.



### Svetovanje po modelu ISIO LU Jesenice, mag. Maja Radinovič Hajdič, Ljudska univerza Jesenice

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Evropski socialni sklad sofinancirata dejavnost svetovanja in vrednotenja znanja za zaposlene, s poudarkom na spodbujanju zaposlenih za razvoj temeljnih in poklicnih kompetenc. Prednostna ciljna skupina so zaposleni, ki potrebujejo dodatna usposabljanja, kvalifikacije ali prekvalifikacije, zaradi potreb na delovnem mestu in trgu dela. Ljudske univerze s partnerji bodo v procesu svetovanja ugotavljali, kakšne so izobraževalne potrebe zaposlenih v podjetjih oz. panogah. Zaposlene bodo usmerili v ustrezen izobraževalni program, jim svetovali pri pripravi izobraževalnih načrtov in organizaciji izobraževanja in učenja, ugotavljali bodo potrebe po razvoju kariere, izvajali postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja, spodbujali izdelavo portfelja in nudili pogljobljeno svetovalno podporo.



Svetovanje za zaposlene je usmerjeno v:

- pridobitev izobrazbe na višji stopnji,
- prekvalifikacije za pridobitev drugega poklica,
- pridobitvi javnoveljavnih potrdil, certifikatov (ECDL, evropskih jezikovnih spričeval ...),
- vključitve v postopke za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije,
- vključitve v neformalne oblike izobraževanja za potrebe poklica in dela in s tem povezanega razvoja kariere,
- dvig temeljnih in poklicnih kompetenc (programi SNIO, RDO in drugi).

### **Kaj pridobijo zaposleni? Zaposleni bodo lažje:**

- sprejeli odločitve glede izobraževanja,
- sprejeli odločitve glede karijerne orientacije,
- predstavili svoje kompetence, znanja in spretnosti,
- izdelali svojo zbirno mapo oz. elektronski portfelj.



S svetovanjem in vrednotenjem zaposlenih se prispeva k:

- višji motivaciji udeležencev za vključitev v nadaljnje izobraževanje (formalno in neformalno),
- večji fleksibilnosti, mobilnosti in konkurenčnosti na trgu dela,
- spodbujanju razvoja kariere ter k razvijanju ključnih kompetenc.

#### Kompetence v luči kariernega razvoja, Maja Rotar, Cene Štupar

Maja Rotar je najprej prikazala razvoj kariere skozi D.O.T.S model, ki sta ga v 70. letih prejšnjega stoletja razvila Tony Watts in Bill Law. Avtorja opisujeta razvoj kariere skozi štiri točke (dots) in sicer:

- skozi spoznavanje sebe (torej lastnih kompetenc),
- spoznavanje priložnosti (okolje, poklici, izobraževanja...),
- sprejemanje odločitev na podlagi ugotovljenega (postavljanje ciljev)
- implementacija odločitve (akcija).

V predavanju se je osredotočila na spoznavanje sebe, konkretnije na kompetence. **Predstavila je dve metodi merjenja kompetenc in sicer metodo 360° in metodo ocenjevalnega centra.** Udeležence je opomnila, da pred vsakim merjenjem kompetenc potrebujemo natančne nabor le-teh, da bi lahko dobili kredibilne rezultate.

**Pri obeh metodah je opozorila na prednosti in pasti obeh metod. S svojo predstavitvijo je podkrepila in poudarila nujnost razvoja kadrov za uspešen razvoj podjetja.**

#### **Okrogla miza je povzela sporočila predavateljic**



*Udeleženke okrogle mize iz desne proti levi: mag. Maja Radinovič Hajdič (LU Jesenice), Katja Dovžak (MIZŠ), Dragica Glažar (Cene Štupar), Maja Rotar (Cene Štupar), Eva Mermolja (LU Ajdovščina), Saša Boštjančič (Moja zaposlitev d.o.o), Irena Urankar (Andragoški zavod Maribor)*

## Trening: »Odlična prezentacija – z navdušenjem in prepričljivostjo iz programa »kadrovnik s karizmo«, Branko Žunec, BMC International

*Kako začeti, da pritegete interes in polno pozornost občinstva/odločevalcev? Kako prenesti ključna sporočila tako, da prepričajo in navdušijo? Kako prenesti lastno navdušenje in energijo na vse ostale v prostoru? Kako doseči želeni učinek – izpolnitev namena in cilja prezentacije?*



Branko Žunec je v popoldanskem delu razvojne konference s svojo energijo ustvaril sproščeno in motivirano vzdušje. Podal je informacije o tem kako pripraviti odlično predstavitev. Poudarek je bil na prvih nekaj minut predstavitve, ki ustvari vtis o človeku, in izdelku/storitvi, informaciji, ki jo želi nekdo sporočiti. Na začetku same predstavitve je g. Žunec predlagal, da se uvodoma predstavi neko zanimivo zgodbo ali se poda kakšen presenetljiv podatek, ki med udeleženci (slušatelji) ustvari pozornost. Naslednja zanimivost pa je, da se udeležencem pripravi kakšno vprašanje, nalogo v reševanje.

**Rdeča nit predstavitve je bilo sporočilo, da naj si UPAMO, ZGRABIMO PRILOŽNOST**, da smo drzni in se ne bojimo neuspeha. Zgrabiti je potrebno vsako priložnost, ki se nam ponudi.

Ravno zato Branko Žunec postavlja **NAMEN pred vsebino**. Namen mora biti iskren, kar stranka oz. poslušalec običajno tudi občuti. Predstavljene morajo biti vsestranske koristi vseh udeležencev (tudi lastne!). Pozorni moramo biti tudi na to, kako na celoten izgled predstavitve vpliva **ENERGIJA**, ki jo namenimo predstavitvi ter nenazadnje energija tistega, ki predstavlja.

### Kdo pa lahko pripravi odlično predstavitev?

Odlična predstavitev pomeni zavzetega zaposlenega, ki jo pripravlja. Zavzeti zaposleni so pozorni, aktivni in koristni ter predvsem imajo **INTERES. ZUNANJA PODOBA** je naslednja pomembna kategorija, ki jo ne smemo zanemariti. Biti urejen.

### 5 ZAKONOV VPLIVANJA NA DRUGE:

- Radi "kupimo" od ljudi, ki so nam všeč
- Radi "kupimo" od ljudi, od katerih imamo koristi
- Radi "kupimo" od ljudi, ki imajo dovolj energije
- Radi "kupimo" od ljudi, ki nas imajo radi takšne, kot smo
- Radi "kupimo" od ljudi, ki so strokovnjaki (Žunec, 2017)

**Branko Žunec,**

**BMC International**

• • •

*Pričakuj napredek, ne perfekcije!*

• • •

*Prodajamo ljudem in njihovim navadam. Ugotovite, kaj stranke želijo in kakšne so njihove navade.*

• • •

*Preveri EGO med vrati.*

• • •

*C. Darwinova teorija evolucije – preživi tista vrsta, ki je najbolj prilagodljiva.*

• • •

## Usposabljanje kot podporno orodje za učinkovito doseganje poslovnih rezultatov, Tadej Petek, MBA, direktor podjetja Develor Slovenija

Tadej Petek je v svoji predstavitvi predstavil ključna izhodišča za učinkovit sistemski razvoj zaposlenih. Opomnil je, da je dobro načrtovanje usposabljanj ključno. Izobraževalci, ki želijo doseči trajen napredek usposobljenih se zavedajo, da je potrebno znanje uporabljati. Ključno pa je tudi merjenje in spremljanje rezultatov usposabljanj.

V predstavitvi je bil ponujen primer uvajanja sprememb in kaj je pomembno pri uvajanju sprememb (izkušen mentor je le bližnjica in olajševalnica, sprememba načina razmišljanja, vztrajnost vseh vpletenih, sodelovanje, pomoč, namigi in primeri dobrih praks). S pomočjo vaje *liscice* so udeleženci v parih poskušali brez rok rešiti problem in na praktičnem primeru prikazati, kaj je pomembno pri uvajanju sprememb.

Med udeleženci drugega dneva razvojne konference je bilo enotno prepoznano, da je **dobro usposabljanje tisto, ki je uporabno v praksi** (to se je izrazilo kar pri 2/3 udeležencev). **Z dobrim usposabljanjem povečujemo znanje in spreminjamo vedenje.** Spremembo načina razmišljanja je bila prikazana na Volkswagen iniciativi (primer piano stopnic - Piano Staircase: "Take the stairs instead of the escalator or elevator and feel better"). Učenje je zaveden ali nezaveden proces in poteka pred, med in po usposabljanju – na delovnem mestu ob uporabi (delež slednjega je največji). Nezavedno neznanje preko učenja, praktične vaje in uporabe, postane nezavedno znanje, postane »rutina«.



Neustrezno načrtovano usposabljanje, ki se ga ne poveže s spremembami in procesi v podjetjih, v največji meri ni uporabljeno. **Če se novo pridobljeno znanje uporablja na delovnem mestu, se smiselno poveže načrtovanje usposabljanj, ki načrtuje doseganje poslovnih rezultatov in osebno rast oz. boljše delo posameznika.** Cilji morajo biti dobro določeni – merljivi v smislu načrtovanja »SMART«. Izobraževalci naj v fazi načrtovanja uskladijo pričakovanja z naročnikom in načrtujejo programe z vidika željenih rezultatov v podjetju oz. organizaciji v kateri zaposleni delujejo.

Zahtevano znanje se hitro spreminja, starejše generacije so lahko mislile, da tujega jezika ne bodo potrebovale, danes postaja znanje dveh jezikov standard. Prihodnost prinaša veliko sprememb, z vidika prilagajanja zahtevam delovnih mest pa je razvoj posameznika pomemben bolj kot kadarkoli prej.



# »Ali se zavedate, da je v zaposlenih potencial, da postanejo vaša najboljša naložba?«

Zveza ljudskih univerz Slovenije (ZLUS)

Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije

• • •

Projekt Kompetenčni centri za razvoj kadrov sofinancira Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

• • •

Poročilo pripravili:

Bernarda Krištof,

mag. Aleš Vidmar, mag. Bojan Hajdinjak, Aleksandra Janežič Lipar, Erika Zakrajšek

Fotografije:

Urška Ježovnik, Anton Golob

Ljubljana, maj 2017