



Pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc 2016–2019

ZAKLJUČNA KONFERENCA, 15. FEBRUARJA 2019

Vsebina

BOŠTJAN GORJUP, GZS:

POTREBE GOSPODARSTVA IN UČINKOVITI PRISTOPI K IZOBRAŽEVANJU STAREJŠIH ZAPOSLENIH

Boštjan Gorjup, direktor družbe BSH Hišni aparati Nazarje in celotne regije Adriatic East, predsednik Gospodarske zbornice Slovenije in podpredsednik Kluba podjetnikov regije SAŠA je med letoma 2014 in 2016 opravljal funkcijo direktorja financ in kontrolinga za regijo Evropa znotraj skupine BSH v Münchnu. Leta 2011 je prejel nagrado GZS-ja za izjemne gospodarske in podjetniške dosežke, leto kasneje pa mu je Združenje manager podelilo priznanje mladi manager leta. Slednje ga je izbralo tudi za managerja leta 2018. Gorjup v ospredje postavlja odličnost, ki se kaže v rasti in razvoju podjetja ter okolja in temelji na inovativnosti. Za to so potrebni odlični, izobraženi, kreativni in odgovorni posamezniki, ki znajo sprejemati prave odločitve ter z lastnim znanjem iskati rešitve in odpravljati težave.

Mag. BOJAN HAJDINJAK, ZLUS:

PRIDOBIVANJE TEMELJNIH IN POKLICNIH KOMPETENC 2016–2019

Mag. Bojan Hajdinjak je direktor Izobraževalnega centra Ceneta Štuparja in predsednik Zveze ljudskih univerz, ki združuje 21 organizacij za izobraževanje odraslih, razporejenih po celotnem področju Republike Slovenije. ZLUS na nacionalni ravni predstavlja in zastopa interese ter položaj članic, zato je eden ključnih strokovnih partnerjev na področju razvoja in izvajanja vseživljenjskega učenja ter izobraževanja odraslih.

Eden največjih gospodarskih in socialnih izzivov Evrope 21. stoletja je staranje prebivalstva ter z njim povezana nizek naravni prirast in izseljevanje mladih, kvalificiranih delavcev, zato so starejši delavci prihodnost delovne sile. Bliskovit razvoj gospodarstva, tehnologije in digitalizacije vpliva na sposobnosti in spretnosti, ki jih potrebujejo zaposleni, tudi starejši. S projektom je bilo po meri gospodarstva, potreb trga dela in zaposlenih oblikovanih več sto usposabljanj, ki so omogočila zaposlenim, starejšim od 45 let, usvajanje sodobnih in aktualnih kompetenc, digitalnih veščin in drugih spretnosti, ki jih potrebujejo, da bodo lahko uspešno obvladovali izzive gospodarskega napredka in ostali konkurenčni.

Predstavljen bo povzetek operacije na nacionalni ravni, rezultati projektov in učinki, ki jih beležijo podjetja in posamezniki.

BISERKA NEUHOLT HLASTEC, UPI – Ljudska univerza Žalec:

ZA KORAK NAPREJ V KARIERI, SVETOVALNA DEJAVNOST KOT PODPORA IZVAJANJU PROJEKTA PRIDOBIVANJE TEMELJNIH IN POKLICNIH KOMPETENC 2016-2019

Biserka Neuholt Hlastec je zaposlena na UPI – Ljudski univerzi Žalec. Je vodja področja Splošno izobraževanje in usposabljanje, operativno vodi projekt Krepitev temeljnih in poklicnih kompetenc zaposlenih v Savinjski regiji 2016-2019 in je svetovalka v projektu Svetovanje zaposlenim v Savinjski regiji 2016-2022.

Projekta Svetovanje zaposlenim 2016-2022 in Pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc 2016-2019 delujeta komplementarno in se medsebojno podpirata pri doseganju skupnih ciljev obeh projektov. Svetovalna dejavnost omogoča, da udeležence izobraževalnih programov obravnavamo celostno, pred vključitvijo v izobraževanje, med izobraževanjem in po končanem izobraževanju. Svetovanje omogoča učinkovite pristope informiranja in svetovanja, ugotavljanje in vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja zaposlenih, izvajanje aktivnosti za povezovanje deležnikov in pomoč pri načrtovanju karierni poti zaposlenih. Oba projekta gresta z roko v roki k skupnemu cilju – za korak naprej v karieri.

SANDA JERMAN, vodja HR-projektov Optius, Moja zaposlitev:

HRM-TRENDI

Sanda Jerman, dipl. org., vodja HR-projektov mojazaposlitev.si, pri svojem delu skrbi za prepletanje različnih konceptov marketinga in kadrovskega področja. Vodi strateške projekte za stranke in iskalce zaposlitve. Na Radiu Ognjišče gosti mesečno Svetovalnico ter nenehno išče inovativne načine in primere vzornih praks, kako povezovati trg dela in ljudi. Trg dela se hitro spreminja in to morajo organizacije in podjetja ozvestiti, da bi lahko uspešno privabili in zadržali sodelavce.

Znašli smo se v okolju VUCA, zato je ključno, da se z našimi zaposlenimi ukvarjamo drugače, kot smo se na primer pred 5 oziroma 10 leti. Štiri različne generacije na delovnem mestu, digitalizacija, demografska disrupcija, nenehna bitka za dobre sodelavce, lov na talente, starajoče prebivalstvo ter druge spremembe močno zaznamujejo trg dela in posledično konkretno vplivajo na delovanje HRM-a.

Zakaj se udeležiti? Pripravili smo kratek povzetek najnovejših HR-trendov in praks, ki tako doma kot v Evropi prinašajo dobre rezultate pri privabljanju, razvijanju in ohranjanju sodelavcev na delovnem mestu, poleg tega so nekatere tudi enostavne za implementacijo v organizacijah in podjetjih v Sloveniji:

- Blagovna znamka delodajalca (Employer Branding) in kdo jo v podjetju ustvarja.
- Kdo so ambasadorji naše blagovne znamke? Je vse povezano z denarjem?
- On-boarding in out-boarding proces.
- Pomen vseživljenjskega izobraževanja in tehnologije
- Kadrovik – HR-strateg?
- Nove poti do kadra.

ZDENKO ŠALDA, dr. med., spec. mdpš., Zdravstveni dom Trebnje:

TRAJNOSTNA ZAPOSLEJIVOST: ZAKAJ SE BODO DANES ROJENI OTROCI UPOKOJEVALI PRI STAROSTI 75 LET

Zdenko Šalda, dr. med., je specialist medicine dela, prometa in športa, zaposlen v Zdravstvenem domu Trebnje. Poleg osnovnega dela v dispanzerju se ukvarja še s splošno medicino in vodenjem zdravstvene službe v Zavodu za prestajanje kazni zapora Dob pri Mirni. V sodelovanju z Varuhom človekovih pravic mu je uspelo uzakoniti oddelke za socialno-varstveno oskrbo v zaporih. Prostovoljno se ukvarja z zgodnjo zunajbolnišnično defibrilacijo. V okviru projekta Milijon srčnih točk mu je uspelo na področju, ki ga pokriva ZD Trebnje, postaviti mrežo 49 stalno javno dostopnih AED-jev (avtomatski eksterni defibrilator), ki so med najpogostejšimi v Sloveniji. V sodelovanju z Nacionalnim inštitutom za javno zdravje je pripravil zdravstveno vzgojni program Temeljni postopki oživljanja z uporabo AED-ja, ki se izvaja v osmih razredih osnovnih šol. Prizadeva si za uvedbo obveznega dvournega nacionalnega izobraževalnega programa iz temeljnih postopkov oživljanja. Na njegovo pobudo je Slovenija kot prva država v Evropi uzakonila prometni znak za AED.

Trajnostna zaposleljivost je kompleksen ekonomski koncept, ki teži k vseživljenjskemu napredovanju in izrabi ponujenih možnosti. Zaradi podaljševanja življenjske dobe je logično, da se posledično podaljšuje tudi delovna doba. V predavanju je pojasnjeno, kaj je potrebno storiti, da bomo trajnostno zaposljivi in se upokojevali kasneje.

ZDENKA VALJAVEC, izvršna direktorica za upravljanje s človeškimi viri, Zavarovalnica Triglav:

RAZVOJ ZAPOSLENIH ZAHTEVATA PROAKTIVEN PRISTOP

Zdenka Valjavec, po izobrazbi univerzitetna diplomirana pravnica, ima skupaj več kot 20 let izkušenj s področja upravljanja s človeškimi viri. Zadnjih 13 let v Zavarovalnici Triglav, d.d., kot izvršna direktorica na najvišjem nivoju, skrbi za uresničevanje strateških smernic in politike upravljanja človeških virov.

Politika upravljanja človeških virov v Zavarovalnici Triglav temelji na uveljavljanju kulture odprtosti in sodelovanja. Izhaja iz vrednot in strateških usmeritev družbe, ki temeljijo na doseganju poslovnih ciljev z visoko strokovno usposobljenimi, kompetentnimi in zavzetimi zaposlenimi in na premišljeni izbiri kadrov na trgu dela. Zaposlenim omogočamo tako osebno rast in razvoj kot doseganje kariernih ciljev. Cenimo nova znanja in digitalne talente, spodbujamo inovativnost in prenašanje izkušenj z medgeneracijskim sodelovanjem. Z izobraževanjem zagotavljamo stalen razvoj zaposlenih. Na podlagi sistema kompetenc razvijamo vse skupine zaposlenih, poseben poudarek pa je na razvoju ključnih in perspektivnih zaposlenih in na usposabljanju vodij. V okviru vsakoletnih raziskav organizacijske vitalnosti merimo zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih ter se sproti odzivamo na potrebe zaposlenih. Od leta 2016 dalje imamo polni certifikat Družini prijazno podjetje, ki omogoča lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Redno skrbimo tudi za ozaveščanje o pomenu varovanja in ohranjanja zdravja, v obliki številnih praktičnih delavnic in delitve gradiv, ki so objavljeni na našem intranetu, v okviru programa »Zavarujemo zdravje« in programa »Sozvočje življenja in dela« Triglav.smo.

PRIMER DOBRE PRAKSE 1: ZNANJE NAS AKTIVIRA V ALPINI

Podjetje Alpina, d. o. o., iz Žirov, je razvojno naravnano podjetje za proizvodnjo in trženje obutve z več kot 70-letno tradicijo. V štirih proizvodnih obratih na leto izdelajo 1,5 mio parov športne in modne obutve. Skupina Alpina trenutno zaposluje skoraj 1.500 ljudi. V matičnem podjetju Alpina, d. o. o., je v Žireh trenutno zaposlenih 362 ljudi, njihova povprečna starost je 46 let. V podjetju se zavedajo pomena vseživljenjskega učenja, dobrega medgeneracijskega sodelovanja in nenehnega pridobivanja kompetenc, zato so z veseljem sprejeli možnost sodelovanja z Ljudsko univerzo Škofja Loka. V okviru projekta Znanje nas aktivira je bilo izvedenih 8 izobraževalnih programov za pridobivanje temeljnih kompetenc. Izobraževanje je potekalo v podjetju, kjer je Ljudska univerza Škofja Loka uredila tudi računalniško učilnico.

Primer bosta predstavili: **dr. Tadeja Primožič**, vodja kadrovske službe Alpina, d. o. o. / **Tanja Avman**, vodja izobraževanja odraslih, Ljudska univerza Škofja Loka

PRIMER DOBRE PRAKSE 2: TRIJE PROGRAMI USPOSABLJANJE ZA ŽIVLJENJSKO USPEŠNOST – RAZGIBAJMO ŽIVLJENJE Z UČENJEM V PODJETJU TIK, d. o. o.

Podjetje TIK, d. o. o., s sedežem v Kobaridu se ukvarja s proizvodnjo medicinskih pripomočkov za enkratno uporabo. Zaposluje približno 140 ljudi. Vodstvo podjetja se zaveda, da je vlaganje v znanje zaposlenih zelo pomembno, zato jih tudi samo spodbuja, da se vključujejo v različne programe usposabljanj. Od leta 2016 do 2018 so se v okviru projekta PTPK v podjetju oblikovale tri skupine UŽU-RŽU, en RPO, RDO in SNIO, posamezni zaposleni pa so se vključevali tudi v druge programe. Glede na število zaposlenih iz podjetja TIK, d. o. o., Kobarid, vključenih v programe PTPK-ja, lahko z gotovostjo trdimo, da je projekt PTPK 16–19 pri zaposlenih v podjetju izoblikoval nov način razmišljanja ter sprožil vseživljenjsko učenje.

Primer bosta predstavili: **Renata Bajt Kovač**, vodja splošno-kadrovske službe v podjetju TIK, d. o. o., Kobarid (v obdobju 2013–2018 direktorica TIK, d. o. o., Kobarid) / mag. **Damijana Kravanja**, Posoški razvojni center

PRIMER DOBRE PRAKSE 3: KOMUNIKACIJA KOT POVEZOVALNI ČLEN MED ZAPOSLENIMI V SPLOŠNI BOLNIŠNICI JESENICE

Splošna bolnišnica Jesenice je bila leta 1948 ob otvoritvi najsodobnejša bolnišnica v srednji Evropi, v kateri je bilo zaposlenih 65 delavcev. Vse do danes se je bolnišnica strokovno razvijala in prostorsko širila. Danes je v bolnišnici 710 zaposlenih (80 % zdravstvenih delavcev in 20 % drugih strokovnih delavcev). Letno se 95 % zaposlenih udeleži vsaj enega izobraževanja. V letih od 2016 do 2018 so v sodelovanju z Ljudsko univerzo Jesenice v računalniške programe in programe komunikacije vključili starejše zaposlene. Medgeneracijsko sodelovanje v Splošni bolnišnici Jesenice poteka predvsem na področju predajanja znanja in izkušenj. Tako so zaposleni opredeljeni kot mentorji mlajšim kolegom in kolegicam. V večini to področje pokrivajo s formalnim opravljanjem pripravništva.

Primer bo predstavila: **Majda Suljanović Hodžič**, Ljudska univerza Jesenice

PRIMER DOBRE PRAKSE 4: USPOSABLJANJA ZA IZBOLJŠANJE DIGITALNE PISMENOSTI ZAPOSLENIH V ADRII MOBIL, d. o. o.

RIC Novo mesto je v sodelovanju s podjetjem Adria Mobil, d. o. o., v projektu TPK 2016–2019 izvajal 4 programe usposabljanja zaposlenih s področja razvijanja digitalne kompetence, in sicer poglobljanje znanja za delo z Excelom. V programe je bilo vključenih 44 zaposlenih, od tega je bilo 41 % starejših od 45 let.

Podjetje Adria Mobil, d. o. o., je eden vodilnih evropskih proizvajalcev počitniških prikolic, avtomodov. Za doseganje visokih strateških ciljev podjetja posvečajo izjemno veliko pozornosti usposabljanju zaposlenih. Zaradi sprememb v poslovanju imajo zaposleni, še posebej v sektorju nabava, potrebo po dodatnem usposabljanju. RIC Novo mesto je v sodelovanju s podjetjem prilagodil izvedbo programa Uporaba Excela v vsakdanjem življenju zahtevam delovnih mest zaposlenih. Z vključevanjem svetovalke za zaposlene so zaposleni in podjetje pridobili informacijo o pridobljenih kompetencah na področju uporabe programa Excel. Dober primer sodelovanja pri usposabljanju zaposlenih v sektorju Nabava so prenesli tudi na ostale sektorje v podjetju z njim prilagojenimi programi usposabljanja. Pripravljajo pa tudi nadgradnjo usposabljanja zaposlenih v Nabavi v skladu z novo predvideno organizacijo.

Primer bojo predstavili: **Gregor Sepaher**, direktor, RIC Novo mesto / **Uroš Zupančič**, vodja službe 1 v sektorju Nabava, Adria Mobil, d. o. o. / **Simona Pavlin**, samostojna strokovna delavka, strokovnjakinja s področja IKT-ja, RIC Novo mesto
