

Posvetovalni dogodek projekta EPUO ter podjetniški zajtrk

## »Ali ocenjevanje znanj in razvoj kompetenc vodita do zadovoljnejših zaposlenih in zaposlovalcev?«

11. september 2018, [Orehov gaj](#), Ljubljana

Podjetniški zajtrk je združil predstavnike izobraževalcev (Ljudske univerze, predstavnike Andragoškega centra Slovenije in Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport) ter predstavnike podjetij, ki so imeli priložnost spoznati zakaj je izobraževanje zaposlenih dandanes nujno ter kateri mehanizmi in projekti obstajajo in tako olajšajo delodajalcem izobraževalni proces.

Bistveno je, da se zavedamo, da so zaposleni naše bogastvo, saj novih delavcev na trgu zmanjkuje, zato je potrebno vlagati v zaposlene, nadgraditi njihove kompetence in poskrbeti, da so na delovnem mestu zadovoljni in zavzeti.

Organizatorji dogodka: [Andragoški center Slovenije](#), [Zveza ljudskih univerz Slovenije](#) in [Moja zaposlitev](#) so želeli obiskovalcem poudariti nujnost izobraževanja kadra, hkrati pa jim predstaviti možno sodelovanje preko različnih projektov in z različnimi institucijami, ki olajšajo organizacijo in prepoznavanje potreb po določenih izobraževanjih.

Kot je poudaril **mag. Andrej Sotošek**, direktor Andragoškega centra Slovenije se danes na trgu soočamo z dvema izzivoma. Prvi je ta, da je kar 250.000 odraslih z nizko ravno spretnosti, ugotovljeno v raziskavi PIAAC, ki bodo še 10 let na trgu dela, kar pomeni, da je drugi izziv, kaj bomo naredili za njihov razvoj in ohranjanje njihovih kompetenc.

Direktorica portala Moja zaposlitev, **Saša Boštjančič** pravi, da za današnje stanje na trgu trije razlogi za stanje na trgu in sicer:

- neskladje med željami zaposlenih in podjetja,
- gospodarska rast,
- demografske spremembe.

Prav tako omenja, da se na trgu dela bije že pravi boj za delavce, zato bi moral vsak delodajalec prepoznati potencial v svojih zaposlenih, v njih vlagati in tako ohranjati zavzete zaposlene, ki želijo ostati pri njih.

Pomembno je, da se zaposleni že ob vstopu na novo delovno mesto počuti sprejetega in del kolektiva. **Dr. Vesna Rejec Skrt** zagovarja sistem onboardinga oziroma organizacijskega ugaševanja, ki ga uporabljajo tudi v podjetju Reycap. Sistem sprejemanja novega zaposlenega na delovno mesto kaže na večje zadovoljstvo med zaposlenimi. Poudarja pa, da zelo zadovoljni zaposleni niso tudi nujno zavzeti, saj si na delovnem mestu lahko zadovoljen a hkrati nisi učinkovit. Kako zelo so pomembni naši zaposleni kaže tudi podatek, da je strošek menjave zaposlenega kar 25% letne plače, zato pri njih kadroviki konstantno iščejo povratne informacije med zaposlenimi. Tako so tudi letne razgovore zamenjali z mesečnimi, saj tako vse nejasnosti razrešijo takoj in posledično so zaposleni bolj pripadni podjetju ter bolj zadovoljni na delovnem mestu. Kot pravi, je kadrovik most med zaposlenimi in vodstvom, ter prinašalec sprememb in ne sem obsedeti v svoji pisarni, temveč mora biti nenehno prisoten med sodelavci.

Zadovoljnejše pa zaposlene dela tudi možnost razvoja. Predvsem velikokrat pozabimo na manj izobražen kader, a prav njih je potrebno izobraževati, saj je le to ključno pri dvigu zavzetosti in zadovoljstva zaposlenih. Predvsem pridobijo občutek, da jih organizacije in podjetja cenijo, saj v njih

vlagajo. Poleg tega pa imajo mnogi zaposleni priložnost dati predloge in ideje za razvoj in izboljšanje podjetij, uvedbe novih produktov in so tako slišani in prepoznani. g. Andrej Šinkovc, voznik električnega vozila Kavalir (LPP) je obiskoval jezikovni tečaj italijanskega jezika na Cene Štupar – CILJ. Ker je od njegovega zaključka šolanja minilo že kar nekaj let se je tečaja veselil, pridobil je tudi veliko novih znanj, ki mu pomagajo pri delu s turisti v mestnem središču. Tečaj je bil preko projekta Pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc brezplačen (projekt omogoča starejšim od 45 let, ki so manj izobraženi in imajo največ V. stopnjo izobrazbe brezplačna izobraževanja), ure izobraževanja so prilagodili delovnemu času, zato je potekal ob 6.30 zjutraj.

Vsako podjetje naj bi imelo jasno razdelane vizijo, strategijo, poslovne cilje in kompetence. Vizijo podjetja lahko dosežemo le tako, da imajo zaposleni za njeno dosego potrebne kompetence in slednje naj bodo vedno usmerjene v prihodnost pa zagovarja **doc. dr. Eva Boštjančič** s Filozofske fakultete. Opaža, da imamo Slovenci težave v dajanju povratne informacije, kar nam preprečuje, da svoje kompetence tudi izboljšamo. Za ključno kompetenco današnjega, hitro razvijajočega, časa, pa navaja komunikacijo, še posebej v luči velikih medgeneracijskih razlik.

Na ravni EU bo do leta 2020 83 milijonov delovnih mest, od tega 8 milijonov novih, 75 milijonov pa bo zamenjav delovnih mest (upokojitev baby boom generacije), zato je ključno, da se zavemo pomembnosti vseživljenjskega učenja in ga vpeljemo v prakso, v kolikor ga še nismo.

Kot sta poudarili **Teja Dolgan** z Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport ter **Irena Kuntarič Hribar**, direktorica Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada RS je za vsakega na voljo brezplačno svetovanje ali izobraževanje, le potrebno je prepoznati potrebo po le-tem in ga poiskati.