

Zaključna konferenca

POTI DO ZNANJA IN NOVIH PRILOŽNOSTI ZA VSE ZAPOSLENE

3. DELOVNA SKUPINA: SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE IN PROFESIONALNI RAZVOJ SVETOVALCEV

ZAKLJUČKI

1. Vodja in moderatorka delovne skupine:

- Nevenka Alja Gladek, Andragoški center Slovenije

2. Število udeležencev v delovni skupini: 26

3. Sodelujoči konzorciji s prispevki:

- LU Krško – Svetovanje za zaposlene v Posavju 2016-2022
- LU Postojna – Svetovanje 2016-2022 – Primorsko-notranjska regija
- LU Ptuj
- LU Koper – Regionalno svetovalno središče Koper

4. Cilji delovne skupine:

- Predstavitev izzivov, s katerimi so se svetovalci soočili v projektu Svetovanje za zaposlene 2016-2022 in so vplivali na njihov profesionalni razvoj.
- Predstavitev izkušenj iz tega projekta, ki jih svetovalci odnašajo s sabo kot najpomembnejše za svoje svetovalno delo v prihodnje.
- Pogovor udeležencev skupine o obeh temah in oblikovanje skupnih zaključkov.

5. Potek dela v delovni skupini

5.1 Uvodna predstavitev Nevenke Alje Gladek

- Predstavitev teme – profesionalnost svetovalcev kot ključni dejavnik kakovostnega svetovalnega procesa.
- Predstavitev poteka in načina dela v skupini.

5.2 Prispevki 4 izvajalskih organizacij – odgovori na vprašanje: Katere zahtevne ovire ste svetovalci doslej premagali pri svetovanju za zaposlene?

- Predstavitev dosedanjih dosežkov in izzivov, s katerimi so se svetovalci srečevali v začetnih fazah projekta, ter kako so jih obvladali:
 - Ana Kramperšek, LU Krško,
 - Erika Švara, LU Postojna,



- Matjaž Habjanič, LU Ptuj,
 - Petra Verbič, LU Koper.
- Diskusija udeležencev, v kateri so tudi drugi svetovalci predstavili svoje izzive in pristope k njihovemu reševanju.

Svetovanje za zaposlene v Posavju 2016-2022

Ljudska univerza Krško

1 / 75.928 / 881

Podatki do znanja in novih priložnosti za vse zaposlene, 8. 12. 2021

Svetovanje 2016-2022, primorsko-notranjska regija

OE Ljudska univerza Postojna

1 / 53.000 / 665

Podatki do znanja in novih priložnosti za vse zaposlene, 8. 12. 2021

Ljudska univerza Ptuj

Ljudska univerza Ptuj
Ljudska univerza Ormož

2 / 84.887 / 656

Podatki do znanja in novih priložnosti za vse zaposlene, 8. 12. 2021

Regionalno svetovalno središče Koper

Ljudska univerza Koper
Ljudska univerza Sežana

2,5 / 118.389 / 1443

Podatki do znanja in novih priložnosti za vse zaposlene, 8. 12. 2021

5.3 Prispevki 4 izvajalskih organizacij – odgovori na vprašanje: Kaj se je v tem projektu spremenilo pri vašem svetovalnem delu? Katere osebne izkušnje odnašate iz tega projekta?

- Predstavitev lastnega učenja, dodatnega usposabljanja, iskanja in zagotavljanja podpore pri soočanju z novo, specifično ciljno skupino v projektu.
- Razprava udeležencev s predstavitvami spoznanj o ustreznih pristopih in novih svetovalnih praksah pri delu z zaposlenimi.

POGLED NAPREJ IZZIVI ZA SVETOVALCE

Ljudska univerza Ptuj
MATIJAŽ HABJANIČ

- DELODAJALCI**
 - naložbeno delo z obsežnimi portfeji
 - različni informaciono socialno sredila
 - vseživljensko povezovanje s študentski, abiturienti...
- USPOSABLJANJE SVETOVALCEV**
 - Znanje na dalj, mesece
 - Komunikacija
 - Aktivnosti
 - Pojedaj 360
 - SVCS
- OSEBNE IZKUŠNJE SVETOVALCEV**
 - priložnost vselij radost gozila in konkretni informaciji do diskvalifikacije in zaposlitve
 - vsaj en izobraževalni temelj na priložnosti odločni in perspektivni svetovalec razvijajo svetovalec
 - prilagoditve ciljnih skupin
 - priložnost svetovalec pripravovalec
 - svetovanje s strani mreže
 - uveljavljanje do diskvalifikacij in svetovalec (Covid-19 in čas brez sprememb) - digitalizacija
 - Priloga do diskvalifikacij in zaposlitve vpliva na profesionalni razvoj svetovalec saj s tem bolj spodbujajo svetlobo na področju komunikacije, izmenjaj, priložnosti in svetovanje, Dobra kultura razvoja.
- NOVI PROGRAMI**
 - digitalna priprava
 - priložnost in priložnost
 - mentorstvo
 - mrežna delo
 - mrežna svetila...

Podatki do znanja in novih priložnosti za vse zaposlene, 8. 12. 2021

LJUDSKA UNIVERZA KOPER
PETRA VERBIČ

- spremenjena struktura svetovancev (od pretežno ranljivih ciljnih skupin do zaposlenih)
- drugačen način razmišljanja in pristop do zaposlenega oz. vodje (iz predstavitve ponudbe središča do izhajanja iz potreb posameznika)
- osnova je dobro poznavanje področja in različnih izobraževalnih možnosti
- sožitje z ostalimi projekti (Temeljine in poklicne kompetence, Munera 3...)

Podatki do znanja in novih priložnosti za vse zaposlene, 8. 12. 2021

LJUDSKA UNIVERZA KRŠKO
ANA KRAMPERŠEK

- Konzorcij brez partnerjev
- Podpora sodelavk na LU Krško
- Fleksibilnost, časovna prilagoditev
- Izzivi pri delu – dodatna znanja – VKO, delo preko IKT orodij, izobraževanja in usposabljanja
- Drugačno delo z zaposlenimi v času pandemije (več telefonskega, ZOOM...) – ni enako
- Drugačna podpora kadrovskim službam v podjetjih – kontakti in dobre prakse za naprej
- Povezanost med svetovalkami

Podatki do znanja in novih priložnosti za vse zaposlene, 8. 12. 2021

LJUDSKA UNIVERZA POSTOJNA
ERIKA ŠVARA

Podatki do znanja in novih priložnosti za vse zaposlene, 8. 12. 2021

6 Skupna razprava in zaključki:

- Skupen izziv, s katerim so se soočili svetovalci ob začetku projekta, je bilo pomanjkanje zavedanja o pomenu vseživljenjskega učenja tako med delodajalci kot tudi med zaposlenimi. Zato je bilo za vzpostavljane sodelovanja potrebnega veliko časa, energije in iznajdljivosti, pa tudi dodatnega usposabljanja, izmenjave izkušenj in medsebojne podpore svetovalcev.
- Ker zahteva sodelovanje z delodajalci zelo drugačne kompetence svetovalcev kot svetovanje posameznikom, so morali svetovalci usvojiti nov način razmišljanja in svoje pristope do zaposlenih razširiti in prilagoditi.
- Delodajalce prepriča, če jim svetovalci ponudijo merljive koristi svetovanja in izobraževanja, ki se lahko hitro in neposredno odrazijo v poslovnih rezultatih podjetja. Interes delodajalcev za svetovanje močno okrepi tudi ponudba možnosti brezplačnega izobraževanja in usposabljanja za zaposlene (TPK), zato svetovalci upajo, da bodo obstajale tudi v prihodnje.
- Svetovalci so svoj pristop tako usmerili v izhajanje iz potreb delovnih organizacij. Pri tem se je kot posebno pomembno pokazalo varovanje etičnih načel svetovalne dejavnosti.
- Ponekod je zelo dobro steklo sodelovanje s sindikati, ki so se s projektom Za krepitev socialnega dialoga dejavno odzvali na ponujeno možnost doseganja skupnih ciljev.
- Pristopanje k velikim in malim podjetjem je različno zahtevno in različno uspešno. V velikih delovnih organizacijah z organiziranimi kadrovske službami je bilo izpeljanih veliko uspešnih svetovanj, mala in mikro podjetja pa ostajajo za svetovalce izziv, čeprav je nekaj uspešnih izpeljav svetovanja tudi med slednjimi.
- Pandemija je v projekt prinesla še nove zahteve in drugačne pristope; svetovalno delo je v času omejitev večinoma potekalo s pomočjo telefona in digitalnih orodij. Svetovanje na daljavo pa se kljub vložnemu trudu ni pokazalo kot enakovredno svetovanju v neposrednem, živem stiku.
- Pri svetovanju za zaposlene je še posebno pomembno ustvarjanje zaupnega, povezovalnega, spodbudnega ozračja, pozorno poslušanje in zagotavljanje dovolj časa, da se lahko odvije kakovosten in celosten svetovalni proces. Zaposleni, še posebno iz ranljivih skupin, potrebujejo dovolj informacij, veliko spodbud in podpore za nove izobraževalne, karijerne in življenjske korake.
- Skupna ugotovitev udeležencev delavnice je tudi, da hiter tehnološki razvoj najbolj ranljive zaposlene pušča še bolj zadaj. Treba je nadaljevati s skupno promocijo, brezplačnimi svetovalnimi in izobraževalnimi dejavnostmi, ki bodo ta prepad omilile. Potrebni sta visoka prilagodljivost in neutrudna vztrajnost svetovalcev in organizacij v izobraževanju odraslih.

Zapisala Nevenka Alja Gladek

