

Zaključna konferenca

POTI DO ZNANJA IN NOVIH PRILOŽNOSTI ZA VSE ZAPOSLENE

8. december 2021, Zoom

ZAPOSLENI V SREDIŠČU SPREMEMB IN ISKANJA POTI DO ZNANJA

Urška Pavlič

V svojem prispevku ZAPOSLENI V SREDIŠČU SPREMEMB IN ISKANJA POTI DO ZNANJA želim na zgoščen in čim bolj konkreten način prikazati, kako se je delo v našem projektu in delo izvajalcev na terenu ves čas vrtelo okoli naše ciljne skupine - zaposlenih.

Verjetno se boste strinjali, če zapišem, da so zaposleni v središču SPREMEMB, ki se odvijajo v svetu in družbi, ne samo na področju dela - nanje vplivajo tako demografske spremembe, kot razvoj tehnologije, digitalizacija, t. i. zelena preobrazba družbe in še kaj drugega. Zato se bom v nadaljevanju osredotočila na naš odgovor na te izzive, torej na ISKANJE POTI DO ZNANJA ZA ZAPOSLENE.

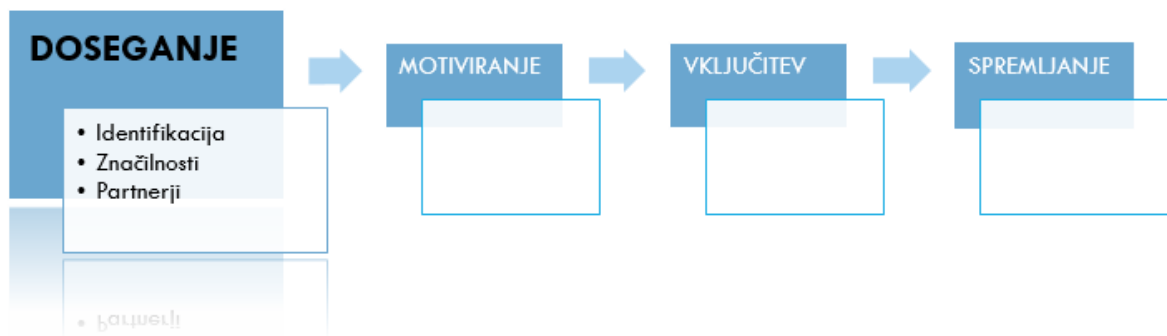
Prva značilnost skupine ZAPOSLENI je, da gre za heterogeno skupino, veliko, raznoliko skupino, ki jo lahko opišemo natančneje, če izhajamo iz opredelitev v [Resoluciji o nacionalnem programu izobraževanja odraslih za obdobje 2013–2020](#) in [Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020](#).

Ciljna skupina projekta so zaposleni, ki potrebujejo dodatno usposabljanje, kvalifikacije ali prekvalifikacije zaradi potreb na trgu dela in delovnem mestu. Pri tem pa ne smemo pozabiti, da imamo v projektu še eno ciljno skupino, to so DELODAJALCI. V Svetovanje za zaposlene se zaposleni namreč lahko vključijo individualno ali na pobudo delodajalca oziroma v okviru podjetja.

Kako je potekalo načrtovanje in izvajanje aktivnosti za zaposlene in kako širok spekter podpornih dejavnosti je to vključevalo, bom predstavila skozi zelo preprosto shemo 4 korakov. Koraki ponazarjajo POTI DO ZNANJA IN NOVIH PRILOŽNOSTI ZA VSE ZAPOSLENE, ki so jih ti prehodili v projektu.

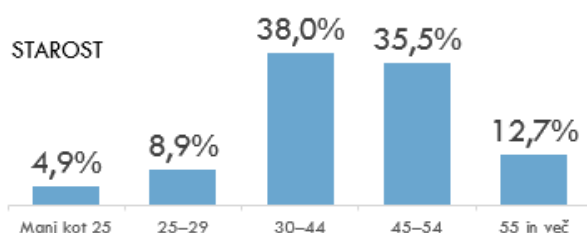
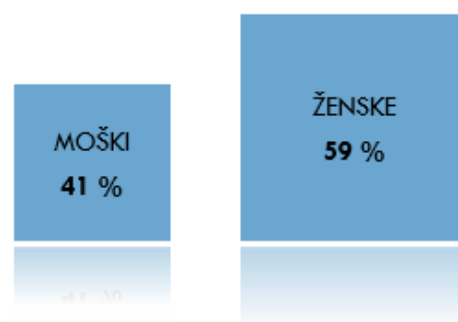
Korake sem poimenovala DOSEGANJE, MOTIVIRANJE, VKLJUČITEV in SPREMLJANJE.

Če želimo zaposlene DOSEČI, jih moramo najprej dobro spoznati. Pri tem nas zanima kakšne so njihove značilnosti, kako se med seboj razlikujejo (glede na okolje, panogo, starost, izobrazbo in druge značilnosti) in kaj imajo skupnega, kje jih lahko dosežemo in s kom se lahko pri tem povežemo?



Na podlagi podatkov iz aplikacije, ki jo svetovalci uporabljajo za spremljanje svojega dela in vključujejo obdobje od začetka projekta do vključno septembra letos (to so podatki, ki so predstavljeni tudi v knjižici z rezultati projekta) lahko predstavim nekaj osnovnih značilnosti zaposlenih, ki so bili vključeni v projekt.

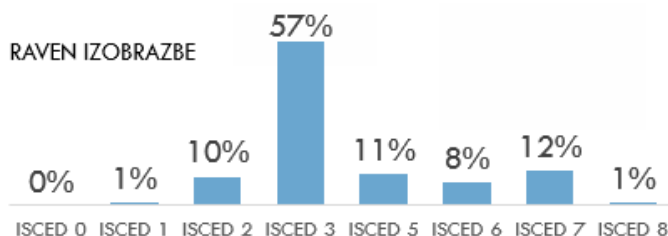
Od skupaj 20.581 vključenih zaposlenih je 59 % žensk in 41 % moških. To je razmerje, ki ves čas projekta ostaja skoraj nespremenjen in za izobraževalce odraslih sicer ni presenetljivo, saj smo pri vključenosti v VŽU že vajeni, da je razmerje na strani žensk. Zanimivo pa je, da je med delovno aktivnim prebivalstvom več moških – povprečje za letošnje leto kaže, da 55 %.



73,5 % vključenih zaposlenih je starih od 30 do 54 let. Ta delež je razumljivo visok, glede na to, da gre za starostne skupine v katerih je delež delovno aktivnega prebivalstva najvišji. Ne glede na to, da različni dokumenti in strategije razvoja navadno kot ranljive zaposlene opredeljujejo starejše od 45, smo že kmalu, v začetku projekta, identificirali

skupino zaposlenih v starosti od 30 do 44 let kot tisto, ki je v smislu vlaganja v njihov razvoj s strani delodajalcev pogosto zapostavljena, predvsem če ne gre za vodstvene kadre ali t.i. middle management.

Omenim naj še izobrazbeno strukturo. 57 % vključenih zaposlenih ima izobrazbo na ravni ISCED 3, se pravi nižja poklicno, srednja poklicno ter srednjo strokovno in srednje splošno izobrazba.



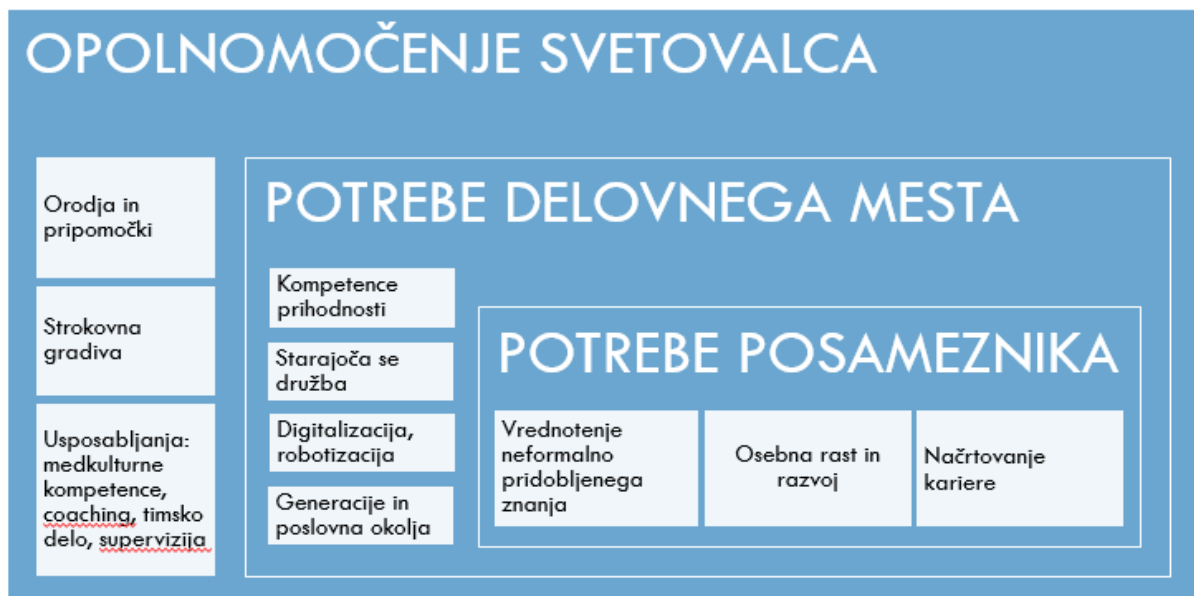
Poznavanje značilnosti zaposlenih je pomembno za načrtovanje promocije, terenskega dela in drugih aktivnosti za doseganje zaposlenih, o čemer smo na konferenci več govorili, predvsem pa spoznali primere iz prakse, v drugi delovni skupini. Bi pa na tem mestu izpostavili še povezovanje z različnimi deležniki s področja razvoja kadrov, gospodarstva in dela.

Skozi sodelovanje s Slovensko kadrovske zvezo smo v projektu nagovarjali kadrovnike, skozi sodelovanje in informiranje GZS, OZS ter ZRSZ smo skušali doseči delodajalce, pri doseganju zaposlenih smo se povezali tudi s sindikati. Povezovanje je potekalo tako na nacionalni ravni kot na regionalni in lokalni.

Poznavanje ciljne skupine ni pomembno le za načrtovanje in izvajanje aktivnosti za njihovo doseganje, pomembno je tudi v naslednjem koraku – pri MOTIVIRANJU za vključitev v svetovanje za izobraževanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja.



Na tem mestu bi izpostavila usposabljanje svetovalcev, ki smo ga organizirali z namenom, da svetovalci pridobijo čim več znanja pa tudi pripomočkov in orodij za uspešno motiviranje zaposlenih – in delodajalcev – za vključitev.

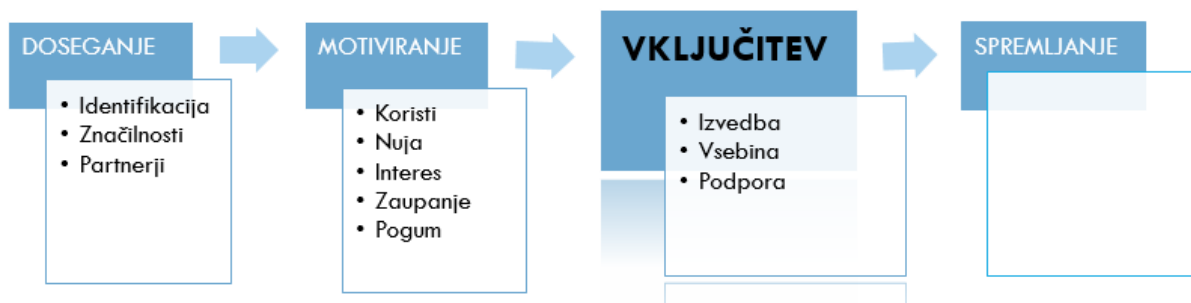


Nekaj usposabljanj smo izvedli v okviru našega projekta, večinoma pa smo se povezovali z drugimi projekti, npr. EES projektoma Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda (nosilec teh je Zavod za šolstvo, na ACS ga koordinirajo kolegice iz Središča za izobraževanje in kakovost), nekatera usposabljanja smo izpeljali tudi v sodelovanju z Zavodom za zaposlovanje v okviru sredstev za usposabljanje svetovalcev iz nacionalnih mrež svetovalnih dejavnosti.

Poleg znanj in orodij, ki so krepila delovanje svetovalcev, smo veliko časa posvetili poznavanju in razumevanju sprememb, ki se dogajajo na področju dela (v smislu kompetenc prihodnosti, digitalizacije in robotizacije, staranja delovne sile, generacije, značilnosti poslovnih okolij itd.) ter spoznavanju potreb posameznika v smislu njegove osebne rasti in razvoja, načrtovanja kariere ter vključitve v postopke vrednotenja neformalno pridobljenega znanja.

Vse to smo počeli s ciljem, da bi za zaposlene, ki so se v svetovanje vključili iz zelo različnih razlogov in z različnimi cilji našli optimalno pot do novega znanja.

Tretji korak v shemi je **VKLJUČITEV V SVETOVANJE IN VREDNOTENJE**, ki je najbolj povezan z vključitvijo v izobraževanje ali usposabljanje. Tu bi izpostavila predvsem zelo veliko prilagodljivost svetovalcev življenjskemu ritmu zaposlenih, ki imajo različne delovnike in različne možnosti za stik s svetovalcem.



Nekateri so se v svetovanje vključili na pobudo delodajalca, tu smo se velikokrat srečali z etičnimi dilemami, povezanim iz vprašanjem kaj od tega, kar se zgodi v postopku svetovanja je zasebno in kaj mora oziroma lahko izve delodajalec. Kdaj naj svetovanje (in potem tudi izobraževanje) poteka – v delovnem času, v prostem času, morda v kombinaciji pol? Drugi so se v svetovanje vključili individualno, tu smo včasih naleteli na strah, da bi kdo (največkrat delodajalec) izvedel, da se zaposleni izobražuje in iz tega sklepal, da išče, npr., drugo službo.

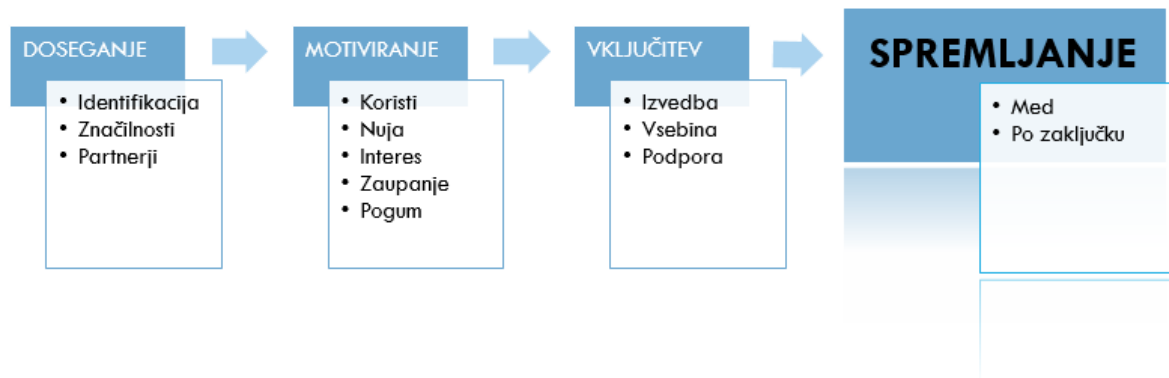
Svetovanje je potekala tako individualno kot skupinsko, v izvajalskih organizacijah, v podjetjih, na mobilnih točkah ali dislokacijah, posebej prilagodljivo pa je bilo izvajanje, seveda v času vseh omejitev povezanih s Covid-19 – tu je bil opazen porast svetovanja na daljavo, tako po telefonu kot po različnih internetnih orodjih.

Pogosto je bilo že svetovanje zelo prilagojeno po vsebini, največkrat kadar je šlo za svetovanje v podjetjih, kjer so zaposlene v svetovanje vključili z že vnaprej znanim ciljem (npr. priprava portfolija, izboljšanje računalniških znanj, komunikacijskih spretnosti ipd.).

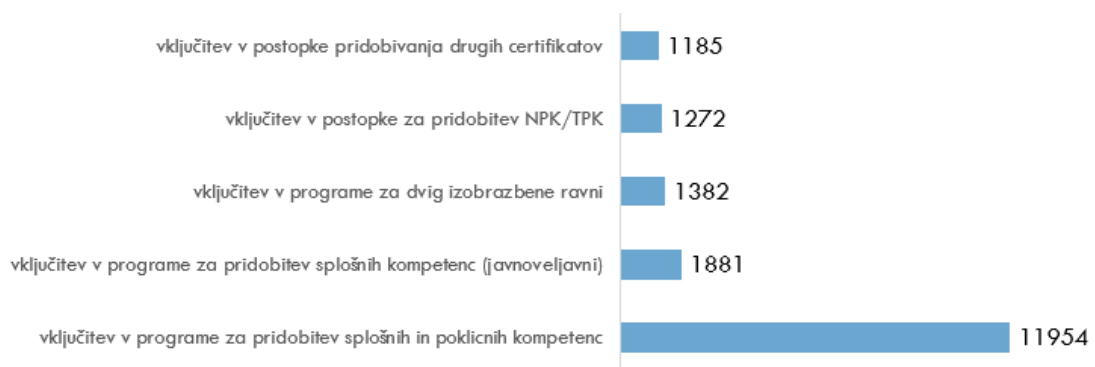
Zagotavljali pa so tudi podporo med samim izobraževanjem (predvsem gre za vsebine za razvijanje kompetence učenje učenja).

V zadnjem koraku sheme, pri SPREMLJANJU, svetovalci spremljajo projektne kazalnike, to je vključitev v neko obliko izobraževanja ali usposabljanja oziroma v postopke za pridobitev certifikatov (NPK in

drugih), in sicer ob zaključku svetovanja, 4 tedne po zaključku svetovanja in 6 mesecev po zaključku svetovanja.



Če pogledamo izpis podatkov iz aplikacije za spremljanje (spet za obdobje od začetka projekta do konca septembra letos), lahko vidimo, da se je največ, kar 58 %, to je skoraj 12.000 zaposlenih, vključilo v programe za pridobitev splošnih in poklicnih kompetenc.



Tu ne smemo pozabiti na [Javna razpisa za pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc](#), ki sta potekala vzporedno in v okviru katerih je bilo na voljo veliko vsebinsko raznolikih, predvsem pa brezplačnih programov za zaposlene, kar se je mnogokrat izkazalo za zelo dobro možnost oziroma izbiro.

Kaže pa ta podatek tudi na to (o čemer izvajalci poročajo tudi s terena), da tako zaposleni, kot delodajalci iščejo predvsem programe, ki ponujajo usmerjene, po možnosti po meri pripravljene vsebine, krajše in vsebinsko ožje programe s katerimi pridobijo znanje, ki je takoj uporabno v praksi.

S spremljanjem se pot zaposlenih v našem projektu konča. Če na kratko povzamem, smo v obdobju 5 let in pol v projekt vključili oziroma motivirali za vključitev v svetovanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja 20.581 zaposlenih, od teh se je ob zaključku svetovanja 16.332 zaposlenih že vključilo v eno od oblik izobraževanja ali usposabljanja po spremljanju pa še dodatnih 1.342, kar pomeni, da je kar 86 % vključenih v svetovanje tudi doseglo kazalnik rezultata.

Upam, da sem v prispevku uspela prikazati kako širok nabor aktivnosti je bil za to potreben. Najbolj sem ponosna na sodelovanje med vsemi vključenimi, in velika zahvala svetovalcem, ki so bili v prvih vrstah pri delu z zaposlenimi.