



USKLAJEVANJE ZNANJ IN SPRETNOSTI V PODPORO RAZVOJU KARIERE

PRIROČNIK DOBRIH PRAKS



Projekt je finančno
podprla Evropska unija



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

Projekt sofinancira Ministrstvo za delo,
družino, socialne zadeve in enake možnosti

Naslov: USKLAJEVANJE ZNANJ IN SPRETNOSTI V PODPORO RAZVOJU KARIERE, priročnik dobrih praks
Izdajatelj: eim, Center razvoja človeških virov, Pobreška cesta 20, 2000 Maribor, Slovenija v sodelovanju s projektnimi partnerji
Uredili: Mateja Karničnik, Sonja Gavez, Tatjana Pavlič
Avtorji: Mateja Karničnik, Gumersindo Bueno, Renate Divitschek, Sonja Gavez, Victoria Gómez Rodríguez, Katrin Kogler, Sanja Mihovilič, Mischa Strobl, Lucija Šipek, Sonia Renovell, Mariamparo Ros
Oblikovanje in tisk: Agaric d.o.o.
Naklada: 200 izvodov

Maribor, Slovenija
Januar 2014

CIP – Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.108.4:007

USKLAJEVANJE znanj in spretnosti v podporo razvoju kariere : priročnik dobrih praks / [avtorji Mateja Karničnik ... [et al.] ; uredili Mateja Karničnik, Sonja Gavez, Tatjana Pavlič]. - Maribor : EIM, Center razvoja človeških virov, 2014

ISBN 978-961-93335-4-9

1. Karničnik, Mateja

271571200

Ta publikacija je izšla v okviru projekta EFFECT (Ref. No: VS/2012/0513). Projekt je finančno podprla Evropska unija.

Avtorji publikacije so si prizadevali uporabiti vse razpoložljive ukrepe, z namenom, da bi bila vsebina natančna, dosledna in zakonita. Kljub temu pa konzorcij projekta in tudi posamezni partnerji, ki implicitno ali eksplicitno sodelujejo pri oblikovanju in objavi tega dokumenta, ne prevzemajo nikakršne odgovornosti, ki se lahko pojavi kot posledica uporabe vsebine dokumenta.

Informacije vsebovane v tej publikaciji ne odražajo nujno stališča ali mnenja Evropske komisije. Za te informacije so izključno odgovorni avtorji.

USKLAJEVANJE ZNANJ IN SPRETNOSTI V PODPORO RAZVOJU KARIERE

PRIROČNIK DOBRIH PRAKS

Januar, 2014





KAZALO

1	UVOD.....	6
2	NEUSKLAJENOST PONUDBE ZNANJ IN SPRETNOSTI S POVPRASHEVANJEM PO NJIH, RAZVOJ KARIERE IN VSEŽIVLJENJSKO UČENJE.....	7
2.1	O NEUSKLAJENOSTI PONUDBE ZNANJ IN SPRETNOSTI S POVPRASHEVANJEM PO NJIH	7
2.2	O RAZVOJU KARIERE	9
2.3	O VSEŽIVLJENJSKEM UČENJU.....	11
3	DOBRE PRAKSE IZ IZBRANIH DRŽAV ČLANIC EU	13
4	ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA	35
5	LITERATURA IN VIRI.....	37

1. UVOD

Evropska unija si je zastavila cilj, da bo do leta 2020 dosegla 75-odstotno zaposlenost žensk in moških, starih 20 do 64 let: tako se je velikopotezno zavezala trajnosti evropskega socialnega modela, sistemov socialnega varstva, gospodarske rasti in javnih financ.

Doseganje tega cilja ne bo lahka naloga. Nedavna gospodarska kriza je pokazala, kako pomembno je, da delavci posodablajo svoja znanja in spretnosti, in se tako prilagajajo ter prispevajo k novim vzorcem organizacije dela in tehnološkim spremembam. Trenutna vrzel v znanjih in spretnostih ter neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, ki ju opažamo na trgih dela, lahko negativno vplivata na konkurenčnost naših gospodarstev in ogrozita trajno okrevanje gospodarstva, ki temelji na inovacijah in ustvarjanju delovnih mest.

Za spopadanje s temi izzivi je treba spodbujati sodelovanje med kariernimi centri in zavodi za zaposlovanje, med delodajalci in ustanovami

izobraževanja in usposabljanja, vse to pa bi moralo prispevati k bolj dinamičnemu in odzivnemu vzajemnemu sodelovanju izobraževanja in usposabljanja s svetovom dela.

Partnerji projekta EFFECT smo prepoznali in raziskali izbrane primere dobre prakse, ki prinašajo odgovore na omenjene izzive, v pričujočem priročniku pa jih predstavljamo z namenom spodbujanja in podpore razvoju še drugih praks na področju usklajevanja ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, vseživljenjskega učenja in razvoja kariere, da bi se naša gospodarstva približala doseganju svojih zavez.

V PRIROČNIKU DOBRIH PRAKS boste našli tudi nabor ugotovitev in refleksij obstoječih raziskav in razmislekov, ki so že bile objavljene v različnih dokumentih v zvezi s politiko in drugih dokumentih. S kolažem izjav želimo izpostaviti dogajanje in izzive, s katerimi se soočamo pri usklajevanju znanj in spretnosti v podporo razvoju kariere.



2. NEUSKLAJENOST PONUDBE ZNANJ IN SPRETNOSTI S POVPRASHEVANJEM PO NJIH, RAZVOJ KARIERE IN VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

2.1 O neusklajenosti ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih

Kaj je neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih?

Znanja in spretnosti so ključni element, s katerim med seboj uskladimo delovna mesta in posamezne osebe. Vendar pa v »znanja in spretnosti« uvrščamo več vidikov, koncept pa se uporablja na več načinov. Pogosto velja za splošen izraz, da so to (gospodarske) zmožnosti ljudi za delo in na delu, vendar ga pogosto po pomenu ne ločujemo od »kvalifikacij«.¹

Neusklajenost ponudbe s povpraševanjem po navadi pojasnimo s kombinacijo asimetrije informacij med delodajalci in delojemalci, z nepopolnimi informacijami na trgu dela, razlikami med ljudmi in transakcijskimi stroški.²

Neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih se ne nanaša le na primanjkljaje oz. vrzeli znanj in spretnosti, ampak tudi na kvalifikacije, znanja in spretnosti, ki presegajo zahteve za opravljanje določenega poklica. Pojav je razširjen po vsej Evropi, saj je v povprečju okoli 30 % prebivalstva preveč izobraženega, dobršen delež ljudi pa ima prenizko izobrazbo. V nekaterih sektorjih se lahko pojavljajo primanjkljaji, v drugih pa so ljudje preveč izobraženi. Kadar reševanje neusklajenosti znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih terja veliko časa, utrpijo dejanske stroške tako posamezniki kot podjetja in družbe.³

Države se razlikujejo med seboj po tem, ali je neusklajenost med ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih ves čas enaka ali pa se sčasoma povečuje. Preveč izobraženi ljudje prejemajo manjše plačilo, vendar zaslužijo več kot sodelavci, katerih znanja in spretnosti so usklajena z delovnim mestom, ravno obratno pa velja za premalo izobražene. Pogosto so med seboj tudi neusklajene vrste znanj in spretnosti določene osebe z vrsto znanj in spretnosti, ki jih trg dela potrebuje, kar negativno vpliva na osebne dohodke. Koliko časa bo primanjkovalo določenih znanj in spretnosti je odvisno od njihove stopnje in kompleksnosti, trajanje vrzeli v znanjih in spretnostih pa je povezano s prekvalifikacijo. Če primerjamo celotno aktivno dobo, lahko tudi poklicne kvalifikacije zastarajo že v nekaj letih, kar pomeni, da se je treba za uspešno poklicno pot učiti vse življenje.⁴

Pomen za trg dela

Neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih bi morala biti skrb vseh ljudi, še zlasti pa oblikovalcev politik, združenja delodajalcev in sindikatov. Ponudba znanj in spretnosti je vse pogostejše neusklajena s povpraševanjem po njih zaradi tehnoloških sprememb, ki izhajajo iz znanj in spretnosti, čeprav ima lahko preizobraženost tudi pozitivne učinke. Ker se prebivalstvo v Evropi tudi hitro stara, bo verjetno vse pomembnejša postajala tudi zastarelost poklicnih kvalifikacij, zato je nujno uskladiti ponudbo znanj, spretnosti s povpraševanjem po njih na trgu dela, pa tudi delavce in delovna mesta.⁵

Zaradi hude finančne krize je prihodnost svetovnega gospodarstva še bolj negotova – vendar se lahko Evropa poda na pot okrevanja le, če bo z nadgrajevanjem znanj in spretnosti krepila človeški

¹Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.

²The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

³The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁴The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁵The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

kapital in zaposlitvene možnosti. Vendar pa ni dovolj samo nadgraditi znanja in spretnosti, ampak je prav tako potrebno bolje usklajevati ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem na trgu dela. Boljše spremljanje, ocenjevanje, predvidevanje in tudi usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih je ključnega pomena za soočanje tako z vplivom krize na zaposlovanje kot za dolgoročne zaposlitvene možnosti delovne sile v EU.⁶

Proti vse večji stopnji brezposelnosti se je treba boriti z boljšim usklajevanjem ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih. Zaradi nepopolnih informacij in rigidnosti struktur delavci in podjetja nimajo prave ravni znanj in spretnosti na pravih področjih, kar je še zlasti škodljivo za konkurenčnost manjših podjetij. Znanja in spretnosti, ki jih pridobijo študenti na univerzah in v sistemih usposabljanja po EU, ne podpirajo v celoti gospodarstva, ki ga resnično poganjajo inovacije.⁷

Predpogoj za izoblikovanje učinkovitih politik zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja ter izbiri poklica pri vsakem posamezniku je boljše predvidevanje, napovedovanje in usklajevanje prihodnje ponudbe znanj in spretnosti s potrebami trga dela. Ker so znanja in spretnosti, v katere se odločimo vložiti, na voljo šele z veliko zamudo bo, brez napovedovanja potreb po znanjih in spretnostih, ponudba znanj in spretnosti na trgu dela bolj neusklajena s povpraševanjem po njih. Z zbiranjem podatkov in napovedovanjem poskrbimo za podlage, ki jih lahko javni in zasebni sektor uporablja pri odločanju za naložbe v razvoj znanj in spretnosti.

Osnovna priporočila

Najpomembnejši predpogoj za oblikovanje učinkovitih politik za usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih so ustrezni in kakovostni podatki. Trenutne primanjkljaje podatkov bomo morda odpravili šele čez več let. Najbolje bi bilo izoblikovati nove panelne ankete, s katerimi bi usklajevali

ponudbo znanj in spretnosti s potrebami delodajalcev, navedena pa bi bila tudi ponudba delovne sile in povpraševanje po njej. Zbiranje takšnih podatkov je zelo drago in potrebnih bo več let zbiranja podatkov, da bi polno izrabili raziskovalne zmogljivosti. Namesto tega bi lahko uporabili podatke o posameznikih ali gospodinjstvih, vendar bi morali celostno pokrivati različne prvine neusklajenosti ponudbe s povpraševanjem, česar pa zdaj ne počnemo.

Ključno je, kako izmeriti neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih. Uporabiti bi bilo mogoče tri različne metode: sistematično ocenjevanje delovnih mest (objektivno merilo), samoocenjevanje delavcev (subjektivno merilo) in empirično metodo (v kateri se v nizu podatkov ne zastavlja neposredno vprašanje o pojavu). Vsaka od metod ima določene slabosti.⁸

Usklajevanje ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih se izvaja na različnih ravneh, ključne pri tem pa so institucije na trgu dela. V večini držav so na organizacijski in sistemski ravni vključena različna ministrstva, med katera so različno porazdeljene posamezne odgovornosti. Ministrstva za šolstvo, včasih pa tudi še ministrstva za znanost in raziskave, so zadolžena za izobraževanje, ministrstva za delo oz. socialne zadeve, ki so pogosto zadolžena še za marsikaj drugega, so zadolžena za javne zavode za zaposlovanje, ministrstva za gospodarstvo pa za zadeve, povezane s podjetji. Zato tudi pri skupnem usklajevanju ponudbe s povpraševanjem – še zlasti pri namernih poskusih posredovanja s politikami – med seboj sodelujejo različni oddelki. Takšno sodelovanje je vedno zahtevno.⁹

Težav, s katerimi se zdaj soočamo pri usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, ni mogoče rešiti z izobraževalnimi politikami, namenjenimi začetnemu izobraževanju, ampak ravno nasprotno: politike začetnega izobraževanja lahko le pripomorejo k reševanju težav z usklajevanjem ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po

⁶New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.

⁷New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.

⁸The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁹Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.



njih v prihodnje, zato so predvidevanja nujna, še zlasti v začetnem izobraževanju. Začetno in nadaljnje izobraževanje sta tudi v drugačnem položaju glede na časovni okvir usklajevanja ponudbe s povpraševanjem: sedanje težave lahko rešimo z nadaljnjim izobraževanjem, začetno izobraževanje pa je predvsem usmerjeno v zadovoljevanje prihodnjih potreb.¹⁰

Javni zavodi za zaposlovanje bi morali dosledno oblikovati sheme usposabljanja v skladu s potrebami trga, z njimi pa bi tudi morali spodbujati podjetništvo in samozaposlovanje.¹¹

Usklajevanje mora temeljiti na sistematičnem usklajevanju ponudbe s povpraševanjem po profilih delovnih mest, prosta delovna mesta pa razčleniti na posamezne kompetence (tako po točno določenih zahtevah glede znanj in spretnosti za delovno mesto kot po zahtevanih splošnih znanjih in spretnostih).¹²

Oblikovalci politik bi morali zagotavljati informacije o trgu dela in učinkovite storitve za posredovanje zaposlitve.¹³

2.2 O razvoju kariere

Kaj je razvoj kariere?

Razvoj kariere je pomemben vidik človekovega razvoja, proces, ki izoblikuje delovno identiteto posameznika in traja vse življenje. Začne se, ko se posameznik prvič zave, kako se drugi ljudje preživljajo, nadaljuje, ko raziskuje različne poklice, nazadnje pa se odloči za določeno poklicno pot, se nanjo pripravlja, se prijavi na delovno mesto, se zaposli in v svoji karieri napreduje. Velikokrat lahko nekdo tudi večkrat zamenja poklicno pot in delovno mesto.

Pomembno je opozoriti, da je pot razvoja kariere naraven razvojni proces, ko zorimo, s posredovanjem pri razvoju kariere pa lahko uberemo srečnejšo in uspešnejšo pot. V pomoč so nam lahko poklicno usmerjanje, izobraževanje in drugi načini upravljanja razvoja kariere. Posredovanje se lahko začne že v osnovni šoli in se nadaljuje, ko smo že odrasli.¹⁴

¹⁰Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.

¹¹New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.

¹²New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.

¹³The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

¹⁴<http://careerplanning.about.com/od/careerchoicechan/f/career-development.htm>.

Organizacije bi se morale zavedati, da lahko s pozitivnim razvojem kariere svojih zaposlenih pridobijo in zadržijo najboljše kadre; če prepoznavajo in se odzivajo na potrebe posameznih zaposlenih, bodo iz njih potegnile največ. Bolj učinkovito usmerjanje pomaga razviti gospodarstvo znanja, ki koristi posameznikom, delodajalcem in celotni družbi, vendar se bo morala kultura upravljanja v organizacijah pomikati proti samoupravljanju (Hackman, 1986). Razumeti, kako spodbujati zaposlene, še zlasti delavce s posebnimi znanji, bo verjetno ključni dejavnik za uspeh organizacije.¹⁵

Pomen za trg dela

Že v Lizbonskem programu za rast in delovna mesta so zahteve, da je prebivalstvo usposobljeno za bolj učinkovito obvladovanje sprememb na trgu dela, ima priložnosti za razvoj znanj in spretnosti in pridobi dostop do informacij, nasvetov ter smernic, s katerimi obvladuje svojo poklicno pot, kar je tudi izpostavljeno v pobudi Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta. Če naj premik h gospodarstvu znanja spremlja večja socialna kohezija, se poraja ključno vprašanje, kako opolnomočiti odrasle, da se bodo ustrezno odločali o učenju in poklicni poti na podlagi prejetih informacij. Odkar je Svet ministrov držav članic Evropske unije za šolstvo sprejel Resolucijo o vseživljenjskem usmerjanju (Svet Evropske unije, 2004), so države članice že dosegle marsikaj, da bi izboljšale dostop do poklicnega usmerjanja in kakovost ponujenih storitev, vendar so mednarodni pregledi pokazali, da ima le majhen delež evropske delovne sile dostop do takšne ali drugačne oblike poklicnega usmerjanja. Storitve poklicnega usmerjanja je treba še bolj razvijati in ponuditi zaposlenim, da bodo lahko podpirale vseživljenjsko učenje in aktivno sodelovanje na trgu dela.¹⁶

Zagotavljanje poklicnega usmerjanja je skupna odgovornost socialnih partnerjev, državnih organov in posameznikov, ki zahteva partnerstvo med deležniki. Bolj učinkovito poklicno usmerjanje pomaga razvijati

gospodarstvo znanja, koristi pa posameznikom, delodajalcem in celotni družbi. Učinkovita podpora poklicnemu razvoju ni pomembna samo za posameznike, ampak tudi za organizacije, v katerih so zaposleni. Tako pri prvih kot pri drugih spada to v del strategije za prilagodljivost in bolj učinkovito spopadanje s spremembami. Spodbujanje poklicnega razvoja koristi tudi vladam, ker ne podpira samo razvoja gospodarstva znanja, ampak se izognemo tudi posledicam izključenosti ali pomanjkanja priložnosti nekaterih oseb za razvoj kariere v pomenljivem pomenu besede.¹⁷

Osnovna priporočila

Sistematično prepoznavanje predhodnega učenja, znanj in kompetenc, pridobljenih na delovnem mestu in v življenju izven šolskega sistema, je v Evropi še vedno bolj izjema kot pravilo. Če bomo vrednotili takšne učne



¹⁵Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

¹⁶Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

¹⁷Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

izkušnje, bodo morda posamezniki bolje razumeli svoje zmožnosti, spodbujali pa bomo tudi nadaljnje učenje, zaposlitvene možnosti in poklicni razvoj.¹⁸

Države članice EU bi morale vsakega posameznika ves čas spodbujati ter mu zagotavljati možnost vključitve in dostop do poklicnega in kariernega svetovanja, storitev posredovanja dela, tehnik iskanja zaposlitve in storitev, ki podpirajo usposabljanje.¹⁹

Kadar nudimo podporo razvoju kariere na delovnem mestu, se ljudje najbolje prilagajajo in spopadajo s spremembami, še posebej, če je podpora raznolika in je vzpostavljeno partnerstvo. Različni deležniki (na primer socialni partnerji, ponudniki poklicnega usmerjanja, javni zavodi za zaposlovanje itd.) bi morali med seboj sodelovati, ne pa tekmovati drug z drugim.²⁰

Učinkovita poklicna podpora delodajalcev zaposlenim na delovnem mestu zadovoljuje tako potrebe podjetja kot posameznika. Trajna je lahko le, če je obema stranema jasno, da imata od nje obe koristi. Namenjati pozornost poklicnemu razvoju je še zlasti pomembno, ko delovna sila postaja vse bolj raznolika; podjetju in posameznikom je pomembno, kako uspešni so vsi zaposleni.²¹

Predstavniki sindikatov v očeh svojih članov veljajo za kredibilne in zaupanja vredne, zato bi morali odigrati pomembno vlogo pri svetovanju in usmerjanju, preden se vključijo v učne in razvojne dejavnosti za zaposlene.

Ključno sporočilo za delodajalce je, da pomagajo zaposlenim in vodilnim delavcem uporabljati in razvijati talente, znanja in spretnosti, da pritegnejo več bolj usposobljene in nadvse motivirane delovne sile, ki v podjetju tudi ostane, zaposleni pa so bolj izkoriščeni in produktivni.²²

2.3 O vseživljenjskem učenju

Kaj je vseživljenjsko učenje?

Vseživljenjsko učenje zajema »vse učne dejavnosti v času življenja z namenom izboljšati znanja, spretnosti in stališča z osebnega, državlanskega, družbenega in/ali zaposlitvenega vidika« (definicija EU, podana v dokumentu iz leta 2001 z naslovom »Uresničiti evropski prostor vseživljenjskega učenja«).²³

Koncept vseživljenjskega učenja izraža zamisel, da lahko vsi celo življenje ponotranjamo izobraževalne procese in vsebine. Z vseživljenjskim učenjem se osebno razvijamo, prav tako pa vseživljenjsko učenje spodbuja vključevanje v družbo in izboljšuje zaposlitvene možnosti.²⁴



¹⁸New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.

¹⁹Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

²⁰Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²¹Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²²Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²³Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).

²⁴Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).

Ključne kompetence vseživljenjskega učenja so kombinacija znanja, spretnosti in stališč, ki so v tem kontekstu primerni in so še zlasti pomembni za osebno izpolnjenost in razvoj, socialno vključenost, aktivno državljanstvo in zaposlitev.²⁵ Beseda »kompetence« v povezavi z vseživljenjskim učenjem pokriva znanja, spretnosti in veščine, ki jih uporabljamo in obvladamo v določenem kontekstu. Beseda »kvalifikacije« pa je uraden izraz za poklicne oz. strokovne zmožnosti delavca, prepoznane na mednarodni, nacionalni ali sektorski ravni.²⁶

Pomen za trg dela

Izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje pomembno prispeva k spodbujanju interesov posameznikov, podjetij, gospodarstva in celotne družbe, pri čemer je ključni izziv: polna zaposlenost, odprava revščine, socialna vključenost in trajna gospodarska rast v globalnem gospodarstvu.²⁷

Direktor CEDEFOP-a, gospod Joachim James Calleja, je dejal: »Samo znanja in spretnosti povečajo zaposljivost in lahko zagotavljajo zaposlitev, zato na današnjem trgu dela učenje odraslih ni samo stvar odločitve, ampak nuja. Organizacije, kakršna je CEDEFOP in druge ustanove, ki so povezane s poklicnim usposabljanjem, ne morejo zagotavljati vseživljenjske zaposlitve, so pa dolžne nuditi strukture za vseživljenjsko učenje.« Po njegovem mnenju »še ni prepozno ljudi pripraviti na 21. stoletje, ker se je šele začelo, ampak moramo glavno pozornost nameniti naslednjim besedam: združitev moči, delovanje in znanja in spretnosti/kompetence«. Opozoril je, da se bo delež delovnih mest, ki zahtevajo visoko usposobljenost, iz 36,5 % (leta 2000) povečal na 44,1 % (leta 2025), za 90 % delovnih mest pa bodo zahtevane kvalifikacije.

Hitre spremembe od delavcev zahtevajo nenehno izobraževanje, da gospodarstvo ne zastane. Vloge in zahteve na delovnih mestih se bolj spreminjajo kot kdajkoli prej. Delodajalci verjamejo, da se morajo zaposleni ves čas izobraževati in tako držati korak z

zahtevami svojega sedanjega delovnega mesta.²⁸

Za vseživljenjsko učenje so pomembni gospodarski dejavniki, kot sta dohodek in zaposlitev, ki vplivata na možnosti vključevanja v programe usposabljanja, pojavljata pa se tudi v odločitvah, povezanih s politikami financiranja vseživljenjskega učenja. Med neposredne gospodarske učinke vseživljenjskega učenja lahko uvrstimo vpliv na osebne dohodke, zaposlitvene možnosti in na gospodarstvo v širšem smislu. Ker višji osebni dohodki in stalna zaposlitev še dodatno vplivajo na zdravje, dobro počutje in vključenost v družbo, iz tega izhaja, da ima vseživljenjsko učenje tudi posredne gospodarske učinke.²⁹

Osnovna priporočila

Izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje so temeljnega pomena in bi morali biti usklajeni s celostnimi gospodarskimi, fiskalnimi, socialnimi politikami in programi ter politikami in programi trga dela, ki so pomembni za trajno gospodarsko rast, ustvarjanje delovnih mest in socialni razvoj ter njihov sestavni del.³⁰

Vlade, delodajalci in delavci so se dolžni ponovno zavezati vseživljenjskemu učenju: vlade naj zagotavljajo pogoje, ki bodo spodbujali izobraževanje in usposabljanje na vseh ravneh, podjetja naj usposabljaajo svoje zaposlene, posamezniki pa naj izkoristijo priložnosti za izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje.³¹

²⁵Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30.12.2006].

²⁶Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

²⁷Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

²⁸Lifelong Education and Labour Market Needs, An examination of how ongoing learning benefits the society, the corporation and the individual, The EvOLLution, 2012.

²⁹Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-based Evidence on the IMpact of Adult Learning, John Field, 2012.

³⁰Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

³¹Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

3. DOBRE PRAKSE IZ IZBRANIH DRŽAV ČLANIC EU

V skladu s Strategijo Evropa 2020 si tudi Evropska strategija zaposlovanja prizadeva ustvarjati več in boljše delovna mesta po vsej Evropski uniji in poudarja: »Nujno je treba okrepiti človeški kapital in zaposljivost z izpopolnjevanjem znanja in spretnosti. Vendar pa sama izpopolnitev znanja in spretnosti ni dovolj. Prav tako je nujno zagotoviti boljše ujemanje ponudbe znanja in spretnosti s povpraševanjem na trgu dela.«

V to spada tudi vodilna pobuda EU »Program Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta«, ki določa naslednje prednostne naloge:

- Boljše delovanje trgov dela.
- Bolje kvalificirana delovna sila.
- Boljša kakovost delovnih mest in delovnih razmer.
- Odločnejše politike za spodbujanje ustvarjanja delovnih mest in povpraševanja po delovni sili.³²

Na ravni EU se to poskuša doseči s številnimi pobudami, tudi s/z:

- napovedmi Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (CEDEFOP).
- analizo trendov na sektorski ravni in izoblikovanjem odborov za sektorska znanja in spretnosti.
- oblikovanjem Evropskega ogrodja ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja, ki opredeljuje osem ključnih kompetenc, ki bi jih moral imeti vsakdo, da bi lahko doživel razcvet v družbi znanja.
- tekočimi raziskavami z Mednarodno organizacijo dela (ILO) in Organizacijo za gospodarski razvoj in sodelovanje (OECD).
- delom na Klasifikaciji evropskih znanj in spretnosti/kompetenc, kvalifikacij in poklicev (ESCO), v kateri bodo opisana najpomembnejša

znanja in spretnosti, kompetence in kvalifikacije posameznih poklicev.

- oblikovanjem Evropskega ogrodja kvalifikacij, ki opredeljuje kvalifikacije na osnovi učnih izidov, da lahko vsakdo razume, kaj v praksi pomenijo.
- financiranjem s sredstvi EU (Evropskega socialnega sklada in Programa za vseživljenjsko učenje)
- forumom univerz in podjetij, ki spodbuja dialog med podjetji in nosilci izobraževanja in usposabljanja.³³

Včasih je težko opredeliti dobre prakse pri napovedovanju znanj in spretnosti na ravni držav, regij ali mest, ker so odvisne od točno določenih vsebin, različni pristopi pa so primerni za različne situacije. Za dobro prakso lahko velja vsak pristop, ki se ga lotimo pravilno, če pa se pravega pristopa lotimo napačno, ne velja za dobro prakso. Ključno pri upoštevanju dobrih praks je pravilno uravnotežiti različne pristope med seboj. Poleg tega je tudi najboljša praksa napovedovanja znanj in spretnosti koristna le, če z njo seznanimo ključne deležnike, če jo upoštevamo v določenem kontekstu in če vpliva na sprejemanje odločitev, na politike in prakso.³⁴

Dobra praksa je preprosto proces oz. metodologija, ki predstavlja najbolj učinkovit način za doseganje točno določenega cilja. Opredelimo jo tudi kot prakso, ki se dobro obnese in prinaša dobre rezultate, zato jo priporočamo kot model. Pri prepoznavanju in delitvi dobrih praks se je ključno učiti od drugih in to znanje ponovno uporabiti. Najbolj pa nam koristijo dobro razviti procesi, ki temeljijo na pridobljenih izkušnjah.³⁵

³²Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³³Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³⁴Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³⁵Identifying and Sharing Good Practices, SDC Knowledge Management Toolkit, 2004.

PARTNERSTVA IN SODELOVANJE KLJUČNIH AKTERJEV NA TRGU DELA

Tesno sodelovanje med vlado, delodajalci in delojemalci, učinkovite in trajne povezave sveta izobraževanja s svetom dela spodbujajo razvoj pravih znanj in spretnosti ob pravem času. Sodelovanje se krepi z različnimi oblikami partnerstev med različnimi deležniki.



AMS Stalni odbor za nova znanja in spretnosti, Avstrija

Z namenom ugotavljanja kratkoročnih in srednjeročnih potreb po znanjih in spretnostih je avstrijski zavod za zaposlovanje (AMS) v sodelovanju s socialnimi partnerji vzpostavil Stalni odbor za nova znanja in spretnosti

AMS Stalni odbor za nova znanja in spretnosti je bil vzpostavljen na nacionalni ravni, na nacionalnem sedežu avstrijskega zavoda za zaposlovanje, v oktobru 2009, kot odgovor na ekonomsko in finančno krizo, ki je težave in spremembe v podjetjih, nastale že pred krizo, še poglobila. Vzpostavljen je bil z namenom, da s kombinacijo podpornih ukrepov politike trga dela delovno silo (zaposlene in iskalce zaposlitve) pravočasno pripravi na prihajajoče spremembe in zahteve.

Cilj Stalnega odbora za nova znanja in spretnosti je na podlagi zgodnjega odkrivanja in napovedovanja razvoja pravočasno uvajati nove programe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja za zaposlene in iskalce zaposlitve, ki odgovarjajo na potrebe po novih znanjih in spretnostih. V odboru delujejo skupine strokovnjakov posameznih poklicnih področij, ki opredelijo kratkoročne in srednjeročne potrebe po znanjih in spretnostih za posamezna poklicna področja na nacionalni ravni in na ravni gospodarstva. Strokovnjaki iz različnih poklicnih področij, predstavniki izobraževalnih organizacij, zavoda za zaposlovanje, socialnih partnerjev in svetovalnih organizacij na delavnicah oblikujejo predloge učnih načrtov kot usmeritev za načrtovanje ponudbe usposabljanj avstrijskega zavoda za zaposlovanje. Specializirana usposabljanja programa »Nova znanja in spretnosti« se izvajajo v poslovalnicah avstrijskega zavoda za zaposlovanje v posameznih zveznih deželah v sodelovanju z ustreznimi izobraževalnimi ustanovami. Usposabljanja so namenjena predvsem tistim, ki so že opravljali določen poklic, da pridobijo potrebna nova znanja in spretnosti v skladu z aktualnimi zahtevami trga dela in tako izboljšajo svoje zaposlitvene možnosti. Poseben poudarek je dan ciljni skupini starejših od 45 let.

Do sedaj sta bili izvedeni dve fazi, v okviru katerih je avstrijski zavod za zaposlovanje naredil prve korake pri razvoju nove ponudbe usposabljanja. Znanje, pridobljeno na delavnicah je dostopno tudi širši javnosti in izraženo v nizu spremljevalnih ukrepov. Na podlagi rezultatov prve in druge faze so bili pripravljeni predlogi učnih načrtov za posamezno poklicno področje, namenjeni nadaljnjemu izobraževanju iskalcev zaposlitve, ki so jih posamezne enote avstrijskega zavoda za zaposlovanje (AMS) uporabile kot podlago pri razpisih za specializirana usposabljanja ter za prilagoditev obstoječih programov usposabljanja z vključitvijo novih modulov.

V okviru AMS raziskovalne mreže (www.ams-forschungsnetzwerk.at) je bilo vzpostavljeno posebno področje za skupne rezultate delovnih skupin. Dodatno so bile organizirane fokusne skupine za opredelitev prihodnjih zahtev po usposobljenosti. Rezultati so prikazani v posebnem poročilu.

Ustanovitev stalnega odbora spodbuja nadaljnji razvoj in nadaljnje sodelovanje pri obravnavi strateških vidikov in oblikovanju priporočil odboru direktorjev AMS, v katerem so predstavniki zaposlenih in delodajalcev ter vladni uradniki. Vendar pa je potrebno komunikacijo in izmenjavo zamisli med zavodi, centri za poklicno usposabljanje, podjetji, iskalci zaposlitve in zaposlenimi v zvezi z obstoječo in zahtevami po nadaljnji ponudbi izobraževanja/usposabljanj še izboljšati, okrepiti sodelovanje, vnesti več inovativnosti pri razvoju nove ponudbe usposabljanj in doseči večjo vključenost podjetij in lokalnih izvajalcev usposabljanja.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Kontaktna oseba: René Sturm
Naslov: Treustraße 35-43, 1200 Wien, Avstrija
Elektronski naslov: redaktion@ams-forschungsnetzwerk.at
Spletna stran: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>

Mreža kvalifikacij na Štajerskem, Avstrija

Mreža kvalifikacij je nacionalni instrument, kjer vsaj pet podjetij sodeluje pri načrtovanju in izvajanju ukrepov za zaposlene v skladu s povpraševanjem in zagotavljanju znanj, ki so uporabna tudi v drugih podjetjih

V Mreži kvalifikacij več podjetij sodeluje pri načrtovanju in izvajanju ukrepov na področju kvalifikacij zaposlenih s posebnim poudarkom na pristopu k aktivnemu staranju. Je instrument spodbud nacionalnega zavoda za zaposlovanje (AMS) namenjen podjetjem, izvaja pa se v posameznih zveznih deželah. Svetovanje na področju kvalifikacij je financirano s sredstvi nacionalnega zavoda za zaposlovanje (AMS) in Evropskega socialnega sklada in podpira ustanavljanje mrež kvalifikacij. Cilj tega brezplačnega svetovanja je okrepiti izmenjavo izkušenj med podjetji za izvajanje nadaljnjih ukrepov vseživljenjskega izobraževanja in ohranjanje zaposlitev. Inicialno svetovanje in nadzor nad mrežami izvajata dve zunanji instituciji: bit management GmbH in move-ment.

Ciljna skupina so različna podjetja in organizacije, ustanovljene na avstrijskem Štajerskem. Predpogoji za vzpostavitev mreže so: vsaj 5 podjetij znotraj regije ali panoge (najmanj 50 % malih in srednjih podjetij), priprava koncepta aktivnega staranja, vključno z ukrepi in konceptom mreženja ter podzakonskimi akti, vzpostavitev upravljanja mreženja ter pravilo de minimis - podjetja, ki sodelujejo, ne smejo v zadnjih treh letih prejeti več kot 200.000 EUR pomoči. Mreža kvalifikacij svojim članom omogoča finančno pomoč za kritje stroškov usposabljanja in pridobitve kvalifikacij, v nekaterih primerih pa tudi stroškov dela zaposlenih. Stopnje povračila stroškov so od 60 % do 70 %.

Mreže kvalifikacij delujejo v osmih fazah: (1) Podjetja izrazijo *potrebe po usposabljanju* zavodu za zaposlovanje ali pa te potrebe zavodu sporočijo svetovalne organizacije. Svetovalne organizacije poiščejo podjetja v panogi ali regiji (najmanj 5 podjetij) s podobnimi potrebami. Vsa zainteresirana podjetja se srečajo na (2) *Informativni delavnici* in se seznani s cilji in pogoji programa pomoči. Na (3)

Ustanovitveni delavnici podjetja podpišejo sporazum o sodelovanju, temu pa sledi (4) *Delavnica aktivnega staranja*, kjer se seznani z demografskim razvojem in ustreznimi ukrepi za usposabljanje. Na (5) *Delavnici načrtovanja* podrobno obravnavajo izobraževalni načrt za naslednjih 6 mesecev. Podjetja odločijo, kdo bo izvajalec izobraževanja/usposabljanja na (6) *Delavnici izbora*. (7) *Faza usposabljanja* traja 6 mesecev, sledi ji (8) *Zaključna delavnica*, kjer se pridobijo povratne informacije glede mreže in usposabljanja.

Mreža kvalifikacij je primer uspešne izmenjave izkušenj med podjetji in njihovega sodelovanja z zavodom za zaposlovanje (AMS) in izvajalci usposabljanja. Z dobro usposobljenimi in visoko motiviranimi zaposlenimi, znižanimi stroški usposabljanja, usposabljanjem v skladu s potrebami podjetij (vsebine, lokacija, čas izvedbe), podjetja zvišujejo svojo konkurenčnost.

Več informacija: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije:	Public Employment Service Styria
Kontaktna oseba:	Mag. Karin Fuchs
Naslov:	Babenbergerstraße 33, 8020 Graz, Avstrija
Elektronski naslov:	karin.fuchs@ams.at
Spletna stran:	http://www.ams.at/stmk/sfu/14094_15026.html
Naziv organizacije:	bit gruppe
Kontaktna oseba:	Mag. Manuela Ortner-Arch
Naslov:	Kärntner Straße 311, 8054 Graz, Avstrija
Elektronski naslov:	Manuela.ortner@bit.at
Spletna stran:	http://www.qualifizierung-jetzt.at

Lokalna partnerstva za zaposlovanje, Hrvaška

Lokalna partnerstva za zaposlovanje so bila ustanovljena z namenom spodbujanja razvoja človeških virov na regionalnem nivoju s pomočjo partnerskega pristopa in standardov Evropskega socialnega sklada

Lokalno partnerstvo na območju Krapinsko-Zagorske županije je bilo ustanovljeno in deluje od 15.12.2010 kot Partnerski svet trga dela Krapinsko-Zagorske županije. Po ustanovitvi je bila njegova glavna naloga priprava Strategije razvoja človeških virov, ki je narejena na podlagi ustrezne analize trga dela in informacij, zbranih iz različnih virov in v skladu z dejanskimi potrebami na lokalnem trgu dela ter regionalnimi in nacionalnimi cilji. Pri tem so sodelovali predstavniki vseh treh sektorjev – civilnega, gospodarskega in javnega. Nadaljnje aktivnosti so usmerjene h krepitvi sposobnosti partnerjev in drugih deležnikov z razvojem in izvajanjem različnih skupnih projektov ter izobraževanjem v okviru različnih delavnic, da bodo lahko bolje odgovarjali na lokalne izzive in situacije, vezane na tržne zahteve in/ali potrebe po usvajanju novih znanj oziroma veščin. Tovrstne aktivnosti vodijo k izboljšanju položaja na regionalnem in lokalnem trgu dela.

Zainteresirani partnerji iz gospodarskega, civilnega in javnega sektorja so Lokalno partnerstvo za zaposlovanje ustanovili s podpisom Dogovora o lokalnem partnerstvu za zaposlovanje, sprejetjem Pravil poslovanja, izvolitvijo vodstvenih organov in oblikovanjem delovnega načrta. Člani partnerstva delujejo v okviru tematskih delovnih skupin (za gospodarstvo, izobraževanje in oblikovanje novih zaposlitvenih možnosti), ki se sklicujejo na podlagi potreb, ko dogovorijo partnerje in aktivnosti ter skupaj oblikujejo projektne predloge. Člani partnerstva izvajajo delavnice, organizirajo okrogle mize, sejme in vanje vključujejo tudi druge deležnike.

Končni uporabniki dobre prakse so prebivalci Krapinsko-Zagorske županije. Čeprav delo Lokalnega

partnerstva še ni bilo ovrednoteno, so že bila prepoznana področja dela lokalnega partnerstva, ki bi jih bilo potrebno izboljšati.

Za zagotavljanje trajnosti in prenosljivosti te dobre prakse je potrebna skupna volja in želja ustreznih deležnikov na lokalnem/regionalnem trgu dela, da skupaj prispevajo k reševanju težav na lokalnem trgu dela. Prav tako je pomembna jasna opredelitev odgovornosti in nalog članov partnerstva ter spodbujanje izmenjave informacij, znanja in izkušenj med partnerji. Lokalna partnerstva s svojim delom prispevajo k oblikovanju, razvoju, programiranju in spremljanju dokumentov razvoja človeških virov na lokalni/regionalni ravni.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Hrvatski zavod za zapošljavanje
Područni ured Krapina
Kontaktna oseba: Mirjana Jurman
Naslov: K. Š. Đalskog 4, 49000 Krapina, Hrvaška
Elektronski naslov: mirjana.jurman@hzz.hr
Spletna stran: www.hzz.hr

Usklajevanje ponudbe in potreb na trgu dela Krapinsko-Zagorske županije, Hrvaška

Pobuda področnega urada Hrvatskega zavoda za zaposlovanje glede spremljanja in ocenjevanja potreb trga dela Krapinsko-Zagorske županije

S ciljem boljšega spremljanja potreb trga dela področni uradi Hrvatskega zavoda za zaposlovanje (HZZ) pripravljajo (od leta 2010) letna Priporočila za izobraževalno vpisno politiko ter politike štipendiranja v skladu z Uredbo Vlade Republike Hrvatske o spremljanju, analizi in napovedovanju potreb trga dela za posamezne poklice ter izdelavi in upoštevanju priporočil za izobraževalno vpisno politiko. Da bi bila priporočila čim bolj relevantna, je HZZ Područni urad Krapina dal pobudo za ustanovitev Regionalnega partnerstva za spremljanje in ocenjevanje potreb trga dela Krapinsko-Zagorske županije, ki združuje predstavnike HZZ Področnega urada Krapina, Krapinsko-Zagorske županije, gospodarske in obrtne zbornice, Zagorske razvojne agencije in po potrebi tudi druge partnerje. Vloga in naloge ključnih akterjev na trgu dela – članov Regionalnega partnerstva so zastavljene in opisane v Sporazumu o regionalnem partnerstvu. Za razvrstitev triletnih izobraževalnih programov, deficitarnih poklicev in potreb po usposabljanju uporabljajo enotno metodologijo za ocenjevanje in spremljanje potreb na trgu dela (Model za prepoznavanje in sledenje deficitarnih poklicev).

Rezultati skupnega ocenjevanja in napovedovanja potreb po usposabljanju vplivajo na program štipendiranja deficitarnih obrtnih poklicev Obrtne zbornice Krapinsko-Zagorske županije. Na podlagi Priporočil za izobraževalno vpisno politiko in politiko štipendiranja dodeljuje Krapinsko-Zagorska županija dodatne točke za štipendiranje deficitarnih poklicev, HZZ Područni urad Krapina pa rezultate upošteva pri načrtovanju izobraževalnih aktivnosti za brezposelne osebe. Područni urad spremlja tudi zaposlovanje oseb po zaključenem izobraževanju financiranem s strani HZZ in ugotavlja, da se v šestih mesecih po zaključku izobraževanja okrog 60 % udeležencev zaposli.

Iz tega je razvidno, da ključni deležniki na trgu dela pri oblikovanju odločitev na tem področju upoštevajo napovedi o potrebah trga dela in priporočila za izobraževalno vpisno politiko in politiko štipendiranja. Kljub temu regionalni partnerji menijo, da je potrebno partnerske odnose in sposobnosti za napovedovanje potreb še okrepiti.

Da bodo aktivnosti spremljanja potreb trga dela še bolj učinkovite, je potrebna izmenjava informacij med vsemi deležniki na trgu dela ter krepitev in razvoj partnerskega dialoga. Prav tako je potrebno razvijati bolj učinkovite ukrepe za izboljšanje usklajenosti ponudbe in povpraševanja na trgu dela, pri čemer je pomembno okrepiti zmogljivost ključnih deležnikov za ocenjevanje prihodnjih potreb.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Hrvatski zavod za zapošljavanje
Područni urad Krapina
Kontaktna oseba: Mirjana Jurman
Naslov: K. Š. Đalskog 4, 49000 Krapina, Hrvaška
Elektronski naslov: mirjana.jurman@hzz.hr
Spletna stran: www.hzz.hr

USKLAJEVANJE PONUDBE ZNANJ IN SPRETNOSTI S POVPRAŠEVANJEM NA TRGU DELA

EU bo lahko učinkovito izrabila talente, ki jih premore, in nehala zapravljati človeški kapital le, če bo pravočasno napovedovala in usklajevala ponudbo in povpraševanje po znanjih in spretnostih.



AMS Barometer kvalifikacij (AMS-QB), Avstrija

*Prvi celovit spletni informacijski sistem o trendih
v kvalifikacijah v Avstriji*

AMS-QB je instrument politike trga dela za predstavitev kvalifikacij in razvoja poklicev na avstrijskem trgu dela. Cilj je zbrati podatke o sedanjih in prihodnjih zahtevanih kvalifikacijah in z informacijskim sistemom zagotoviti informacije dostopne širši javnosti preko interneta.

AMS-QB, vzpostavljen v letu 2003, je spletni informacijski sistem, ki zagotavlja strukturiran in hiter pregled zahtev po znanjih in kvalifikacijah. Deluje na mikro ravni gospodarstva in zagotavlja jasne informacije o potrebah po kvalifikacijah na ravni različnih poklicnih področij. Dostop do informacij v AMS-QB je dodeljen iz hierarhično najvišje ravni, do naslednje nižje ravni, torej informacije segajo od avstrijske nacionalne ravni na raven posameznih zveznih dežel. Pri tem so upoštevane regionalne posebnosti, in prvič v zgodovini, se evalvacija opravlja na mikro ravni (na ravni poklicev). Zagotovljene so informacije o sedanjih in napovedanih zahtevah po usposobljenosti, ustrezni ponudbi delovnih mest, dodatne informacije o trgu dela in trenutnem stanju zaposlenosti. Gibanja na trgu dela so predstavljena na ravni »Področje dela« in »Poklicno področje«, pri tem so upoštevane regionalne posebnosti. Vrednotenje se izvaja na mikro ravni (raven poklicev). V vsaki od treh ravni so vidni podatki o zaposlenosti z navedbo potreb trga dela v zadnjih dveh letih. Podrobni in strukturirani podatki so na spletu dosegljivi širši javnosti. Obsežen seznam referenc in konkretnih razlag za več kot 230 kvalifikacij (več kot 5.500 podtem) in približno 560 podrobnih poklicnih profilov dopolnjuje celovito in jasno strukturirano predstavitev.

AMS-QB je namenjen zaposlenim na zavodu za zaposlovanje, medijem in odgovornim osebam v politiki in poslovnem svetu, in osebam, ki se soočajo z odločitvijo o poklicni prihodnosti. Z obilico podatkov, aktualnostjo, funkcijo napovedovanja in jasno urejeno predstavitvijo, je nepogrešljiv instrument za vsakogar,

ki ga zanima dogajanje na trgu dela (iz poklicnih ali osebnih razlogov), kot tudi potrebe po kvalifikacijah.

AMS-QB sta ustvarila in ga stalno vzdržujeta 3S Unternehmensberatung GmbH in ibw - Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy v imenu Oddelka za tržne raziskave o delu in poklicno informiranje (ABI) avstrijskega javnega zavoda za zaposlovanje.

AMS-QB je na najboljši poti, da postane dolgoročni instrument za avstrijsko politiko trga dela. Glavni pogoj za njegovo nadaljevanje je dolgoročno financiranje instrumenta. Instrument v tem trenutku deluje stabilno in se osredotoča predvsem na nadaljnje izboljšanje uporabnosti, prijazne do uporabnika kot tudi na vsebino in vire informacij. Kot instrument že več kot 10 let dokazuje visoko prenosljivost koncepta, priprave in posredovanja podatkov ter priprave napovedi. Ključno sporočilo AMS-QB je, da trg delovne sile, kot tudi delovna sila (zaposleni in iskalci dela) morajo pravočasno reagirati na prihajajoče spremembe in zahteve. Z zgodnjim predvidevanjem (npr. razvoj konceptov za nove ali prilagojene ponudbe nadaljnjega izobraževanja, zagotavljanje naslednje generacije strokovnjakov, oblikovanje mrež, itd.), je mogoče slediti kvalifikacijam in priložnostim v prihodnosti. AMS-QB je tisti, ki v idealnih razmerah doprinese k usklajenosti ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih na trgu dela.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: 3S Unternehmensberatung
Naslov: Wiedner Hauptstr. 18, 1040 Dunaj, Avstrija
Elektronski naslov: office@3s.co.at
Spletna stran: www.3s.co.at

Naziv organizacije: ibw – Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy
Naslov: Rainergasse 38, 1050 Dunaj, Avstrija
Elektronski naslov: info@ibw.at
Spletna stran: www.ibw.at

Berlinski program poklicne orientacije na šolah (BPPO), Nemčija

Program poklicne orientacije za učence

BPPO je program poklicne orientacije učencev v starosti 14 do 15 let. Glavna značilnost programa BPPO je tesno sodelovanje s šolami, deljen napor pri zagotavljanju pomoči učencem na področju tranzicije in okrepljena pristojnost odločanja o mladih med učitelji, šolami in zunanjimi partnerji. Poklicno orientacijo na šolah izvajajo zunanji strokovnjaki.

V programu BPPO učenci spoznajo svoje osebne spretnosti, omejitve in širijo svoja obzorja in znanja o poklicu, ki ga želijo opravljati ter na splošno o poklicih. Z usposabljanjem, z različnimi nalogami in preizkusi dosegajo višjo stopnjo samozavesti in se naučijo sami odločati o svojih naslednjih korakih v poklicni karieri. Pri starosti od 16 do 17 let gredo za dva do tri tedne v podjetja spoznavat in preskušat poklice. Zadnji in pomemben korak je pomoč pri pisanju prošnje za zaposlitev v zadnjem letu šolanja.

Najpomembnejši cilj programa BPPO je spodbuditi šole in učence k zavezanosti programu. Podatki o berlinskem trgu dela kažejo, da bo v naslednjih 20-30 letih prišlo do velikega pomanjkanja znanj in spretnosti. To pomeni, da je potrebno novo generacijo mladih dobro pripraviti na trg dela. Cilj programa je zmanjšati delež osipnikov v poklicnem in univerzitetnem izobraževanju.

Program BPPO se izvaja od leta 2007, vključitve vanj pa naraščajo iz leta v leto. Danes v programu BPPO sodeluje 112 šol iz Berlina. Do sedaj je v programu sodelovalo skoraj 24.000 učencev in dijakov, ki so v programu razširili svoja obzorja glede poklica, učitelji pa so prepoznali večji interes dijakov v procesu odločanja o poklicu ter boljšo pripravljenost na zaposlitev.

Program BPPO financira berlinska vlada in Nacionalna agencija za delo. Nadzorna skupina (člani dveh ministrstev in agencije za delo) se redno srečuje in

odloča o razvoju programa. Svetovalni odbor, ki ga sestavljajo predstavniki Vlade, sindikatov, zbornic, univerz in agencije za delo, se srečuje enkrat letno in razpravlja o nadaljnjem razvoju procesa poklicne orientacije.

Pri izvajanju takšnega programa je izredno pomembno, da je dolgoročno naravnano, da se izvaja vsaj deset let, saj je treba zgraditi večstransko sodelovanje in mreže šol, podjetij in socialnih partnerjev. Poklicno usmerjanje zahteva dolgoročno sodelovanje vseh pri šolskih reformah in mora zajemati vsa področja, od kemije do športa, jezikov ali zemljepisa. Krepite je treba samozavest učencev in dijakov, da bodo pripravljeni na nadaljnje življenjske odločitve.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: SPI Consult GmbH

Kontaktna oseba: Carolina Böhm

Naslov: Bernburger Straße 27 10963 Berlin, Nemčije

Elektronski naslov: c.boehm@spiconsult.de

Spletna stran: www.bvbo-berlin.de

Regijske štipendijske sheme, Slovenija

Instrument štipendij za mlade, ki se izobražujejo v poklicih, po katerih je povpraševanje v regiji največje, in spodbuja gospodarski in družbeni razvoj ter izboljšuje zaposljivost mladih

V Sloveniji je prisotno strukturno neskladje na trgu dela. Neusklajenost med ponudbo in povpraševanjem po znanjih in spretnostih na regionalnem trgu dela se prvenstveno odraža v dejstvu, da podjetja težko najdejo primerno delovno silo, v katero bi sistematično vlagali med procesom izobraževanja. Pomanjkanje takšne delovne sile, predvsem v obrobju regije, je razvojni primanjkljaj regije. Zato je zelo pomembno pristopiti k reševanju tega problema sistematično in dolgoročno s spodbujanjem mreženja med sfero izobraževanja in dela. Takšen pristop prispeva k bolj uravnoteženemu regionalnemu razvoju, preprečuje odhod mladih izobraženih v centre, znižuje strukturno brezposelnost in spodbuja hiter prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Zato je vlada uvedla program za izboljšanje razmer in zniževanje neusklajenosti na trgu dela.

Regijske štipendijske sheme razpisuje Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije, sofinancirane so s sredstvi Evropskega socialnega sklada (50 %) in sredstvi podjetij (50 %), izvajajo pa se na regionalni ravni. Program Regijskih štipendijskih shem prispeva k usklajevanju ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih v slovenskih regijah, spodbuja mlade k vključitvi v programe izobraževanja, ki jih zahtevajo delodajalci in tako zagotavlja večjo zaposljivost mladih. Program prav tako spodbuja načrtovanje razvoja človeških virov v podjetjih, zvišuje izobrazbeno raven in znižuje strukturno neskladje na trgu dela ter odseljevanje mladih, izobraženih iz regije ter njihovo vrnitev po zaključku šolanja nazaj v regijo bivanja.

Regijske štipendijske sheme izvajajo regionalne razvojne agencije (RRA) in druge razvojne organizacije od leta 2007 na regionalni ravni. So regijski instrument, ki temelji na partnerstvu med delodajalci, RRA in Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Javnim skladom RS za razvoj kadrov in štipendije. Regijske štipendijske sheme

se izvajajo v vseh 12 regijah v Sloveniji po enotnem principu in postopkih. Od leta 2007 je bilo sklenjenih 1.350 pogodb z delodajalci in podeljenih več kot 3.000 štipendij. Čeprav so rezultati zaradi gospodarske in finančne krize pod pričakovanji, lahko poudarimo nekaj pozitivnih učinkov: študentje, predvsem visoko izobraženi so našli zaposlitev in se po zaključku študija vrnili iz univerzitetnih centrov nazaj v kraj bivanja. Povečal pa se je tudi delež tistih, ki želijo nadaljevati s študijem.

Tripartitna pogodba (med dijaki/študenti, delodajalci in RRA) zavezuje delodajalce in štipendiste za zaposlitev v podjetju vsaj za obdobje prejemanja štipendije. Štipendije se izplačujejo mesečno v znesku največ 30 % minimalne plače. V času šolanja/študija štipendisti sodelujejo s podjetji in izvajajo raziskave, projekte, opravljajo prakso v podjetju ter tako imajo obojni, študentje in delodajalci priložnost, da se spoznajo, študentje lahko pridobljeno znanje uporabijo v praksi in pridobijo delovne izkušnje. Če se štipendist ne želi zaposliti v izbranem podjetju ali pa delodajalec ne zaposli štipendista po zaključku šolanja, morata vračati javna sredstva (sredstva ESS), razen v primeru stečaja podjetja.

S sodelovanjem v Regijski štipendijski shemi imajo delodajalci možnost, da načrtujejo zaposlovanje in izbirajo zaposlene z izobrazbo in znanji v skladu z njihovimi potrebami ter pridobijo sofinanciranje izobraževanja bodočih zaposlenih. Študentje in dijaki dobijo štipendije in že v času šolanja priložnosti sodelovanja s podjetji, opravljanja prakse, projektov, raziskav in priprave diplomske naloge.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Javni Sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije
Kontaktna oseba: Dušan Mikuž
Naslov: Dunajska 22, 1000 Ljubljana, Slovenija
Elektronski naslov: dusan.mikuz@sklad-kadri.si; info@sklad-kadri.si
Spletna stran: <http://www.sklad-kadri.si/?id=575>

RAZVOJ KOMPETENC IN KARIERE ZAPOSLENIH

Razvoj in nadgrajevanje znanj in spretnosti ter boljše usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s potrebami trga dela je velik izziv za EU in njene članice in skupna odgovornost nacionalnih javnih uprav, nosilcev izobraževanja in usposabljanja, delodajalcev in delojemalcev, ključno vlogo pri tem pa imajo socialni partnerji.



Izobraževanje in razvoj človeških virov v steklarskem podjetju Vetropack Straža, Hrvaška

Dobra praksa aktivnosti na ravni podjetja, katerih cilj je izobraževanje in razvoj zaposlenih glede na prepoznane potrebe

Vetropack Straža d.d. je del Vetropack skupine, ene vodilnih evropskih podjetij na področju proizvodnje steklene embalaže, ki je zrasla iz lokalnega proizvajalca stekla v veliko mednarodno skupino sedmih podjetij v šestih državah – Švici, Avstriji, Češki republiki, Slovaški, Ukrajini in Republiki Hrvaški. Poslovanje podjetja označuje nenehno prilagajanje novim zahtevam in standardom na vseh področjih poslovanja.

Podjetje namenja veliko pozornosti usposabljanju in dodatnem izobraževanju zaposlenih, ki je sestavni del politike podjetja. Od trenutka zaposlitve in ves čas njenega trajanja so zaposleni deležni razvojnega programa, ki je oblikovan glede na njihovo pozicijo oziroma delo, ki ga opravljajo.

V zadnjih 15-ih letih je podjetje namenilo več kot 130 mio EUR za izboljšanje proizvodne tehnologije, kakovost izdelkov, infrastrukturo, varovanje okolja, in organizacijo. Ker verjamejo, da so kvalificirani in motivirani zaposleni pogoj za uspešno poslovanje, ter da nenehne spremembe prinašajo nenehne potrebe po usposabljanju, je usposabljanje zaposlenih sestavni del politike podjetja. Tako podjetje oblikuje letne programe usposabljanja z namenom povečanja učinkovitosti zaposlenih glede na izražene potrebe. V okviru tega podjetje organizira tako obvezna usposabljanja kot tudi usposabljanja za povečanje učinkovitosti, kot so tečaji tujih jezikov, IKT tečaji, povečevanje kakovosti, organizacijske sposobnosti, vodenje, komunikacijske veščine, motivacija, uvod v poslovanje, itd. Uporabniki teh aktivnosti so zaposleni na vseh ravneh in delovnih mestih. Podjetje nenehno vrednoti svoje aktivnosti na razgovorih z zaposlenimi, z evalvacijo usposabljanj, analizo uspešnosti in preverjanjem znanja s testi in revizijami.

Komunikacija je v podjetju prepoznana kot ključna pri oblikovanju in izvajanju ciljev podjetja, pripravi načrtov za njihovo uresničevanje, ter organizaciji človeških in drugih virov na najbolj učinkovit način. Prav tako je ključna pri izboru, razvoju in ocenjevanju zaposlenih, kakor tudi pri vodenju, upravljanju, motiviranju in oblikovanju klime, v kateri so ljudje pripravljeni prispevati k ciljem.

Vlaganje v usposabljanja zaposlenih je ključnega pomena, saj le-ti predstavljajo ključni dejavnik poslovnega uspeha podjetja. Učinkovitost zaposlenih je rezultat znanja, motivacije in zadovoljstva. Prav tako je upravljanje s kariero način pridobivanja kakovostnih kandidatov, zadržanja ključnih zaposlenih in zmanjšanja fluktuacije zaposlenih.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Vetropack Straža d.d. Hum na Sutli
Kontaktna oseba: Damir Gorup
Naslov: Hum na Sutli 203, 49231 Hum na Sutli, Hrvaška
Elektronski naslov: damir.gorup@vetropack.hr
Spletna stran: www.vetropack.hr



Izobraževanje in razvoj zaposlenih v podjetju Valoviti papir Dunapack, Hrvaška

Model podjetja za izobraževanje in usposabljanje, ki podpira karierni razvoj zaposlenih

Podjetje Valoviti papir Dunapack je član Prinzhorn skupine, ki proizvaja valoviti karton in embalažo iz valovitega kartona (škatle). Valoviti produkti podjetja so izdelani iz recikliranega papirja in so 100 % bio razgradljivi. Njihovo poslovanje kaže pozitivne rezultate, ki iz leta v leto naraščajo, tudi zaradi nenehne skrbi za zaposlene. Za izobraževanje in razvoj zaposlenih je podjetje oblikovalo model akademij, ki podpirajo razvoj kariere vsakega zaposlenega (akademija za zaposlene, upravljanje in vodenje).

Glede na potrebe, prepoznane na letnih razgovorih z zaposlenimi, izvaja podjetje tematske delavnice in delavnice za krepitev timov. Z njihovo pomočjo spodbujajo oblikovanje organizacijske klime in osebne predanosti za vključevanje v zaokrožene in celovite

aktivnosti, ki so namenjene nenehnemu strokovnemu in osebnemu razvoju. Prav tako spodbujajo periodično dajanje povratnih informacij, ki so sestavni del uresničevanja razvojnih ciljev. Uporabniki dobre prakse so vsi zaposleni v podjetju, ki v izvajanje aktivnosti razvoja zaposlenih vključuje različne izvajalce usposabljanja, kakor tudi mentorje iz podjetja, ki izvajajo usposabljanje na delovnem mestu. Aktivnosti razvoja zaposlenih podjetje vrednoti z rednim izvajanjem analize zadovoljstva zaposlenih ter delovne klime in rezultati so zelo dobri.

Za zagotavljanje trajnosti in prenosljivosti dobre prakse je potrebno vzpostaviti sistem rednih razgovorov z zaposlenimi, z namenom prepoznavanja in zagotavljanja povratnih informacij, dobrega pretoka informacij s pomočjo večsmerne komunikacije, spremljanja in vrednotenja izvedbe ter uresničevanja skupnih ciljev.

Pomembno je vzpostaviti ozračje, v katerem bodo predanost in dobri rezultati prepoznani in javno pohvaljeni. Okvir za vzpostavitev opisane klime so večsmerne komunikacije in redni razgovori z zaposlenimi, ki temeljijo na socialnih kompetencah in temeljnih vrednotah, ki jih podjetje predstavlja.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Valoviti papir Dunapack d.o.o.
Kontaktna oseba: Petra Grabušić
Naslov: Trebež 2, 49210 Zabok, Hrvaška
Elektronski naslov: valoviti@dunapack.hr;
petra.grabusic@dunapack.hr
Spletna stran: <http://www.dunapack.hr/>



Kompetenčni centri za razvoj človeških virov (KOC), Slovenija

Partnersko sodelovanje na področju razvoja človeških virov za krepitev kompetenc podjetij in gospodarskih sektorjev

Kompetenčni centri (KOC) so instrument, ki ga je uvedel Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije in prispeva k izboljšanju usklajevanja znanj in spretnosti, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja. KOC je partnerstvo med podjetji in drugimi organizacijami (gospodarske zbornice in združenje delodajalcev, sindikati, razvojne organizacije, univerze in izobraževalne organizacije, idr.) v posameznem gospodarskem sektorju, kjer podjetja in druge organizacije sodelujejo in izmenjujejo znanje in izkušnje, usposablajo zaposlene v skladu s potrebami podjetij in tako prispevajo k izboljšanju kompetenc zaposlenih ter odpravljanju primanjkljaja v posebnih kompetencah in s tem k dvigu konkurenčnosti zaposlenih in podjetij.

Namen KOC je krepitev kompetenc podjetij in posameznih gospodarskih sektorjev s sodelovanjem na področju razvoja človeških virov med člani, podjetji in organizacijami s cilnim usposabljanjem za večjo konkurenčnost zaposlenih, podjetij in sektorjev. KOCi so ustanovljeni in delujejo v različnih sektorjih v Sloveniji, sofinancirani pa so s sredstvi Evropskega socialnega sklada.

Za vsak KOC je razvit kompetenčni model, ki vključuje kompetenčne profile izbranih ključnih delovnih mest v posameznem KOC. Na podlagi kompetenčnih profilov in identificiranega primanjkljaja v kompetencah posameznega delovnega mesta je narejen načrt usposabljanja posameznega KOC, zaposleni pa se usposablja v skladu z načrtom usposabljanja za doseganje ciljnih kompetenc v vseh podjetjih, članih KOC. Ob zaključku usposabljanja se meri napredek v kompetencah ter izboljšanje delovanja zaposlenih.

Od leta 2010 je bilo vzpostavljenih 19 partnerstev v različnih gospodarskih sektorjih, razvitih 19 kompetenčnih modelov in z usposabljanjem je več

tisoč zaposlenih izboljšalo svoje kompetence. Izkušnje posameznega KOC so prenosljive na celotno panogo in s promocijo je izboljšan ugled poklicev. Sodelovanje bi se moralo razširiti na izobraževalne organizacije in poslovna združenja.

Za boljše usklajevanje potreb po znanjih in spretnostih in razvoja kariere, za doseganje ključnih kompetenc in večjo konkurenčnost slovenskih podjetij se spodbujajo partnerstva podjetij in drugih organizacij. Z vlaganji v usposabljanje KOC vpliva na trajnostno uporabo in prenos znanja v gospodarski panogi in tako prispeva k večji prilagodljivosti, učinkovitosti in konkurenčnosti podjetij in njihovih zaposlenih. S sektorskim pristopom, s partnerstvi, s sodelovanjem podjetij, izobraževalnih organizacij in drugih ključnih akterjev je zagotovljen olajšan in učinkovitejši prenos informacij in znanja, razvoj kritične mase strokovnega znanja in novi pristopi in veščine.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Javni Sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije
Kontaktna oseba: Aleš Vidmar
Naslov: Dunajska 22, 1000 Ljubljana, Slovenija
Elektronski naslov: ales.vidmar@sklad-kadri.si; info@sklad-kadri.si
Spletna stran: <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/kompetencnicentri/>

Vseživljenjska karierna orientacija (VKO), Slovenija

Program vseživljenjske karierne orientacije za podjetja in zaposlene in krepitev kadrovskih služb

Vseživljenjska karierna orientacija (VKO) za podjetja in zaposlene je program, katerega izvajanje je leta 2011 spodbudil Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije (javni sklad), podprt pa je s sredstvi Evropskega socialnega sklada (ESS).

Namen VKO je spodbujati vseživljenjsko karierno orientacijo zaposlenih in krepitev kadrovskih služb v podjetjih skozi mrežo izvajalcev z zagotavljanjem kakovostnega kariernega razvoja zaposlenih in zagotoviti boljši dostop do teh storitev. Z VKO je Javni sklad omogočil podjetjem v času gospodarske in finančne krize in zmanjšanih sredstvih za usposabljanje in razvoj človeških virov ponovna vlaganja v razvoj zaposlenih.

Z izvajanjem različnih aktivnosti podjetja pridobijo dobro motivirane zaposlene, zaposljivo in prilagodljivo delovno silo in možnosti za razvoj kariere zaposlenih in s tem večje zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. V procesu razvoja kariere se usklajujejo interesi zaposlenih in delodajalcev, kar se odraža v večji konkurenčnosti in izboljšanjem delovanju zaposlenih. Program se osredotoča na sposobnosti posameznika za upravljanje, načrtovanje in razvoj kariere v skladu s svojimi življenjskimi cilji, sposobnostmi in interesi glede na priložnosti v izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju ali prerazporejanju.

VKO zagotavlja podjetjem visoko motivirane zaposlene, prilagodljive hitro spreminjajočim razmeram na trgu in pridobivanje novih kompetenc, s tem pa se zvišuje njihova konkurenčnost in konkurenčnost podjetij. Širši cilj VKO je dvig osveščenosti širše javnosti o pomenu razvoja kariere zaposlenih.

Javni sklad je na podlagi javnega razpisa izbral izvajalce usposabljanj ter pripravil seznam izbranih

izvajalcev, ki ga je objavil na svoji spletni strani. Na naslednjem javnem razpisu so se podjetja prijavila za sofinanciranje usposabljanja njihovih zaposlenih in prve aktivnosti so se začele junija 2012. Podjetja so izbrala izvajalce svetovanja na področju razvoja človeških virov ter z njimi podpisala pogodbo. V dveh javnih razpisih je bilo 5.580.000 EUR namenjenih za vseživljenjsko karierno orientacijo v slovenskih podjetjih. Do sedaj je bilo v VKO vključenih 169 slovenskih podjetij in več kot 5.000 zaposlenih je bilo vključenih v različne aktivnosti. Drugi javni razpis je bil objavljen v začetku 2013, aktivnosti se bodo izvajale do leta 2015.

Podjetja se strinjajo, da se je z usposabljanjem zaposlenih in rednimi letnimi razgovori z zaposlenimi izboljšalo razumevanje, okrepilo sodelovanje, zmanjšali konflikti in izboljšalo zadovoljstvo zaposlenih. Zaposleni usposabljanja razumejo kot pozitiven prispevek k razvoju podjetja in ne kot orodje za negativne ukrepe, kot so zniževanje plač ali celo izguba zaposlitve. Sposobnost uporabe novega znanja in spretnosti so prednosti, ki so potrebne za izboljšanje učinkovitosti in povečanje konkurenčnosti zaposlenih. Današnji trg dela zahteva prilagodljivost zato je nujno zaposlenim v podjetjih zagotoviti razvoj kariere, jih spodbuditi, da se vključijo v različne dejavnosti in razvijejo svoj potencial.

Več informacija: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Javni Sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije
Kontaktna oseba: Katja Jeraj
Naslov: Dunajska 22, 1000 Ljubljana, Slovenija
Elektronski naslov: katja.jeraj@sklad-kadri.si; info@sklad-kadri.si
Spletna stran: <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/vsezivljenjska-karierna-orientacija/>

Uspešno upravljanje s talenti v podjetju InDenova, Španija

Model upravljanja s talenti, s katerim je podjetje uspelo vzpostaviti prijetno delovno okolje, kjer so se zaposleni po potrebi pripravljani dodatno potruditi, saj se čutijo spoštovane, njihova zaposlitev pa je varna in jih podpira pri kariernem razvoju

Model prihaja iz majhnega informacijskega podjetja iz Valencie, Španija, ki je specializirano za rešitve in napreden razvoj elektronskega podpisa in digitalnih potrdil. Beseda, ki najbolj ustrezno opisuje način upravljanja s talenti v tem podjetju, je spoštovanje (do vseh ljudi, ne glede na veroizpoved, spol ali spolno usmerjenost, do dobro opravljenega dela, do strank, do mentorja). To je najbolj pomembna vrednota v podjetju, ki se zahteva od vseh. Spoštovanje je osnova za upravljanje z raznoliko delovno silo in oblikovanje pozitivnega delovnega okolja. Je nujno potrebno in izhaja iz tovarištva, poštenosti, integritete, preglednosti, zaupanja, lojalnosti in dobre volje, kar so nekatere izmed pomembnih lastnosti, ki opisujejo pozitivno delovno okolje. InDenova podpira vrednost in pomembnost zaposlenih, saj so ravno zaposleni tisti, ki tvorijo podjetje, so najboljši ambasadorji in promovirajo ter utrjujejo blagovno znamko InDenove. Eden od uspehov podjetja je vključitev zaposlenih v oblikovanje delovnega okolja.

Tekom zaposlovanja je razgovor najbolj pomemben del, kjer je poudarek na vrednotah osebe in ne toliko na njenem življenjepisu. V ozadju tega je razmišljanje, da je najbolj pomembna oseba, saj se je tehniških znanj vedno moč naučiti. Zato podjetje ponuja usposabljanje in mentorstvo, pri katerem so se za najbolj uspešne izkazali tisti, ki so v podjetju začeli kot pripravniki. Poudarek je tudi na izmenjavi informacij in znanja, kakor tudi na krepitvi timov. Podjetje omogoča in pričakuje veliko prilagodljivosti in prožnosti, kjer je vsak odgovoren za svoje delo – to je način spoštovanja drugih. Uporabniki tega modela upravljanja s talenti so zaposleni in stranke podjetja, ki so hkrati ustvarjalci takega načina razvoja kariere.

Če želimo zagotoviti trajnost in prenosljivost opisane dobre prakse, je potrebno »počlovečiti« procese zaposlovanja, podjetja in razmisliti o pozitivnem delovnem okolju kot investiciji za doseg dobrih rezultatov.

Najpomembnejše sredstvo podjetja niso le vodje, temveč vsi zaposleni. Ker nas pri delu vodijo vrednote je pomembno, da na njih gradimo in jih tekom procesa razvoja kariere krepimo. Spoštovanje je na primer podlaga za delovno okolje, dobre finančne rezultate, vključevanje zaposlenih, motivacijo, itd. Prav tako se vrednota (»verjamemo v to kar ustvarjamo«) odraža v boljšem delovnem vzdušju in promociji podjetja.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: InDenova
Kontaktna oseba: Mariamparo Ros (manager za razvoj kadrov)
Naslov: C/ dels Traginers, 14, 2^oB Polígono Vara de Quart 46014 Valencia, Španija
Elektronski naslov: indenova@indenova.com
Spletna stran: www.indenova.com
Facebook: <https://www.facebook.com/indenova>

KREPITEV KONKURENČNOSTI NA TRGU DELA

Izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje pomembno prispeva k spodbujanju interesov posameznikov, podjetij, gospodarstva in družbe kot celote.



Štajerska spletna TV, Avstrija

Televizija ustanovljena za usposabljanje mladih brezposelnih

Veliko je mladih brezposelnih, ki imajo omejene možnosti za zaposlitev ter ne vidijo smisla v klasičnih poklicih, zanimajo pa jih računalniške igrice, televizija in socialni mediji. Na drugi strani pa zaradi digitalne revolucije naraščajo zahteve industrije po gibljivih slikah (predstavitve podjetij na internetu, viralni video posnetki na Facebooku in YouTube, vedno več TV postaj, elektronskih časopisov). Na podlagi tega in dejstva, da je medijski prostor zelo privlačen za mlade, je nastala zamisel o ustanovitvi lastne internetne televizije in rodila se je Štajerska spletna TV.

Štajerska spletna TV je projekt, ki ponuja mladim brezposelnim, starim med 18 in 25 let, s stalnim prebivališčem v Grazu in okolici, priložnost za učenje o filmski produkciji. Mladi pridobijo prvostopenjsko izobrazbo na področju filmske montaže, zvoka in kamere, kar je pomembna življenjska priložnost za dekleta in fante, ki kljub veliko vloženega truda, niso uspeli na trgu dela. Štajerska spletna TV je internetna televizija, ki predvaja programe preko mobilne in spletne televizije, upravljajo jo udeleženci projekta sami pod vodstvom strokovnjakov filmske industrije. To jim omogoča pridobitev posebnih tehnoloških znanj na področju kamere in zvoka ter montaže filmov. TV programi so različni, od poročanja o regionalnih dogodkih do reportaž o posameznih podjetjih in projektih.

V projektu, ki se je izvajal od septembra 2012 do avgusta 2013, se je 24 mladih usposobilo na področju kamere in zvoka ter filmske montaže. Ključni dejavniki uspeha tega 43 tednov trajajočega usposabljanja so: neposredna povezava s proizvodnjo (dogovori o sodelovanju in pripravi), prilagodljiv delovni čas, ki omogoča, da se produkcija izvede tudi zvečer in med vikendi, prenos praktičnega znanja o zvoku, strokovna usposobljenost in pridobitev veščin in delovnih izkušenj, pomembnih za trg dela ter krepitev samozavesti mladih, kar je pomembno in hkrati zabavno.

Usposabljanje je namenjeno tako dekletom kot fantom, še posebej pomeni priložnost za mlada dekleta, da odkrijejo svoje talente in potenciale v tehničnih poklicih, ki se jih prej morda niti niso zavedala, in da uporabijo tako pridobljeno znanje pri delu na televiziji. Usposabljanje se izvaja pod nadzorom strokovnjakov, ki imajo izkušnje v kinematografski industriji. Izobraževalni center je lociran v Grazu v t.i. R29, novem prostoru za kreativne ljudi na območju bivše tovarne v Reininghaus v Grazu, kjer je Štajerska spletna TV našla prostor za ustvarjanje skupaj z drugimi, različnimi ustvarjalnimi družbami.

Odgovoren za projekt in koordinacije je LFI Styria, Zbornica kmetijskega inštituta za nadaljnje izobraževanje. Projekt je bil sofinanciran s sredstvi Evropskega socialnega sklada (54 %) in avstrijskega zveznega ministrstva za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov BMASK (46 %).

Usposabljanje v okviru Štajerske spletne TV je pozitivno prispevalo k boju proti brezposelnosti med mladimi, ki je zadnja leta v naraščanju. Kot del strategije, da postane stalna ustanova za usposabljanje na področju medijev in bistveni element dolgoročne vizije razvoja štajerske spletne televizije, je prizadevanje za pridobitev certifikata javno veljavnega programa usposabljanja za poklicne profile snemalec in multimedijски tehnik.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Styrian Web TV
Kontaktna oseba: Robert Lerch
Naslov: Reininghausstraße 29, 8020 Graz, Avstrija
Elektronski naslov: r.lerch@me.com
Spletna stran: www.vimeo.com/styrianwebtv

Naziv organizacije: LFI Styria
Kontaktna oseba: Petra Schulz, Robert Rosinger
Naslov: Hamerlinggasse 3, 8010 Graz, Avstrija
Elektronski naslov: petra.schulz@lfi-steiermark.at; robert.rosinger@lfi-steiermark.at
Spletna stran: www.lfi.at/stmk

Povezovanje gospodarstva in visokega šolstva na regionalni ravni, Hrvaška

Razvoj regionalnega gospodarstva z ustanovitvijo visoke šole, ki povezuje javno upravo in lokalna podjetja z namenom zmanjševanja razkoraka med potrebami po znanju in njegovo ponudbo v regiji

Za zadovoljevanje potreb gospodarstva v Krapinsko-Zagorski županiji sta regionalna in lokalna oblast skupaj z močnimi gospodarskimi subjekti ustanovili Visoko šolo Hrvatsko Zagorje Krapina. Poslanstvo Visoke šole, kot izobraževalne in strokovne institucije, je s stalnimi inovacijami vsebin poučevanja, uporabo sodobnih metod in tehnik poučevanja ter raziskovalnimi procesi izobraziti mladostnike in kakovostne strokovnjake na področju informacijske tehnologije, transportne logistike in operativnega managementa. Namen Visoke šole je usposobiti vodje, ki bodo vodili napredek gospodarstva v regiji in državi oziroma mlade strokovnjake, ki se bodo lahko vključili na evropski trg dela.

Upravni odbor Visoke šole sestavljajo predstavniki strokovnjakov, uradniki lokalnih oblasti in predstavniki podjetij, študenti pa so vključeni v strokovni odbor. Pri spreminjanju učnih načrtov obstoječih programov ali uvajanju novih šolskih programov, predstavljajo osnovno izhodišče strateški načrti regije in mnenja uglednih poslovnežev.

Ker podjetja iščejo študente, ki so zmožni neposredno uporabiti pridobljeno znanje v dejanskem delovnem procesu ter prispevati k razvoju gospodarskega subjekta, je potrebno redno posodabljanje vseh študijskih programov, kakor tudi uvajanje novih programov. Visoka šola je prepoznala tudi potrebo po izboljšanju kakovosti visokega izobraževanja s povezovanjem gospodarstva in visokega šolstva ter spodbudila nastanek »podjetniškega inkubatorja«.

Kakovost akademskih programov je bila preverjena v procesu ponovne akreditacije, ki jo je izvedla Agencija za visoko šolstvo Hrvaške, ko je bilo potrjeno izpolnjevanje vseh zahtev glede poučevanja,

pedagoškega osebja, prostora, opreme in študentskih standardov. Pri tem pa je najboljši pokazatelj kakovosti tovrstnega pristopa v izobraževanju dejstvo, da je skoraj 90 % diplomirancev zaposlenih.

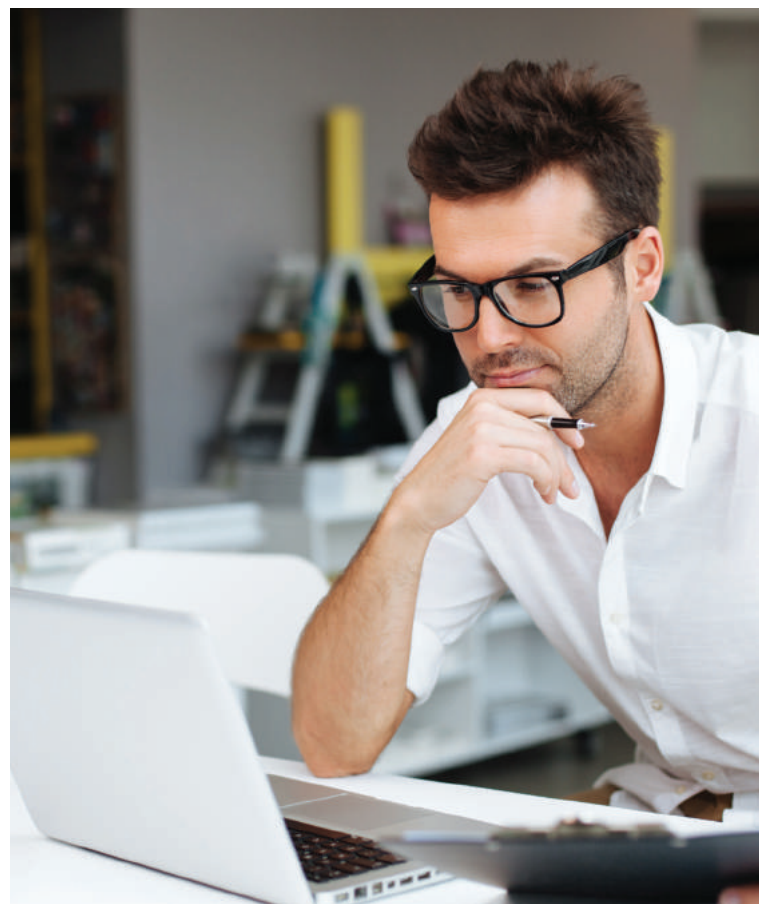
Izobraževalne institucije morajo znati prisluhniti gospodarstvu in samo tisti programi, ki zagotavljajo konkurenčnost na trgu dela lahko preživijo na dolgi rok. Programi visokošolskih institucij morajo biti oblikovani v tesnem sodelovanju s podjetji iz regije.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Veleučilište Hrvatsko Zagorje Krapina
Kontaktna oseba: Nenad Sikirica, mag. ing. el., učitelj
Naslov: Šetalište hrvatskog narodnog preporoda 6,
49 000 Krapina, Hrvaška
Elektronski naslov: nsikirica@vhzk.hr
Spletna stran: www.vhzk.hr



Vloga Družinskega centra Krapinsko-Zagorske županije pri spodbujanju vseživljenjskega učenja, Hrvaška

Prepoznavanje pomena vseživljenjskega učenja kot ključnega dejavnika pri napredku osebnega razvoja in rasti

Tekom rednega izvajanja aktivnosti Družinskega centra se je izpostavila potreba po njihovem razširjanju z namenom izboljšanja kakovosti življenja vseh prebivalcev županije. Odkar je Družinski center prepoznal pomen vseživljenjskega učenja, je razvil številne informativne in izobraževalne delavnice za krepitev samozavedanja in veščin učenja kakor tudi pridobivanje novega znanja. Aktivnosti se izvajajo skozi individualno in skupinsko svetovanje, ki je usmerjeno k opolnomočenju posameznikov za prepoznavanje potreb, potencialov in priložnosti, ki so povezane z izboljšanjem lastnega znanja, veščin in kompetenc. Prav tako Družinski center izvaja delavnice, ki spodbujajo vseživljenjsko učenje ter izobraževanje in pokrivajo vsebine kot so pozitivna komunikacija, optimizem in življenjski cilji, čustvena inteligenca, asertivnost, itd. Uporabniki storitev svetovanja in preventivnih delavnic so vsi prebivalci Krapinsko-Zagorske županije, ne glede na starost, spol in izobrazbo. Z Družinskim centrom sodelujejo tudi županija, mesta in lokalne skupnosti, vrtci, osnovne in srednje šole, združenja, ter državne in javne institucije.

Družinski center vrednoti svoje delo z ustno in pisno evalvacijo uporabnikov individualnih svetovanj in delavnic. Rezultati kažejo veliko zadovoljstvo z aktivnostmi in izpostavljajo potrebo po še pogostejših izvedbah. Za dolgoročno izvajanje dobre prakse bi bilo nujno potrebno vključiti dodatne strokovnjake kakor tudi nadaljnjo finančno podporo aktivnostim.

Če želimo izboljšati kakovost življenja prebivalcev županije je potrebno še pogostejše izvajanje aktivnosti kakor tudi informiranje prebivalcev o možnostih usposabljanj in podpore glede na njihove potrebe.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Obiteljski centar Krapinsko-Zagorske županije
Kontaktna oseba: Sandra Kos
Naslov: Frana Galovića 1c, 49 000 Krapina, Hrvaška
Elektronski naslov: obiteljskicentar-kzz@hi.t-com.hr
Spletna stran: www.obiteljskicentar-kzz.hr



LEES (Lanzadera de Empleo y
Emprendimiento Solidario):
Program za krepitev kariere, Španija

*LEES je nov koncept socialne intervencije za
brezposelnost, ki se osredotoča na lokalne
potrebe in izvira iz Castilla y León v Španiji*

Ta pobuda integracije dela je namenjena brezposelnim, ki so ključni v svojem procesu zaposljivosti. Projekt temelji na sodelovanju in medsebojni pomoči kot sinergijah, ki ustvarjajo strategije za premagovanje trenutnega položaja. Brezposelni sodelujejo v novem konceptu, ki temelji na zaupanju in deljenju občutkov, izkušenj, informacij, usposabljanja in drugega, kar znatno izboljšuje njihove možnosti zaposlitve in razvoja lastnega podjetja.

Brezposelni, ki so aktivni in solidarni, so razvrščeni v raznolike skupine (različne kariere, izobrazba, starost, ...), iščejo zaposlitev vsi za vse in se pri tem podpirajo, koordinira pa jih coach (prav tako nekdanja brezposelna oseba). Kljub glavnemu coachu, katerega

vloga je vodenje skupine in motivacija njenih članov, so brezposelni glavni akterji procesa, ki razvijajo sodelovalno in podporno strukturo, ki jih opolnomoči za iskanje zaposlitve in razvijanje lastne podjetniške iniciative. Gre za prilagodljivo metodologijo, ki vključuje tudi usposabljanje, razvoj čustvene inteligence, skupinske tehnike, upravljanje z odnosi, prostovoljske aktivnosti, podjetništvo, itd.

LEES je usmerjen na lokalne brezposelne osebe ter na podjetja in organizacije, ki iščejo kadre. Koncept vključuje tudi promotorja, finančno podporo (lokalna uprava in zasebno financiranje) ter sodelovalne institucije, ki zagotavljajo prostor, vire in nabor brezposelnih oseb, ki se vključijo v LEES. Čeprav je koncept precej nov (od pomladi 2013) že prinaša spodbudne rezultate, ki se kažejo v stopnji vključevanja in spremembi čustev ter odnosov vključenih brezposelnih oseb (več motivacije, občutek podpore, nova znanja in veščine, ...).

Za trajnost in prenosljivost opisane dobre prakse so potrebne določene kulturne spremembe (prehod od zaposlitvenega svetovanja do skupinskega coachinga) kakor tudi finančna podpora.

*Brezposelnost povzroča resne posledice na
čustveni uravnoteženosti, ki jih je mogoče
ublažiti z močjo timskega dela in solidarnosti.
Izkušnje dobre prakse kažejo, da ljudje želijo
razvijati lastno kariero, pri čemer pa potrebujejo
opolnomočenje in podporo sebi enakih.
Praksa je dokazala, da je sprememba položaja
mogoča. Pomembno je izboljšati zaposljivost
brezposelnih iz vidika njihove aktivne vloge in
soočanja z izzivi trenutnega položaja.*

Več informacij: www.effect-project.eu



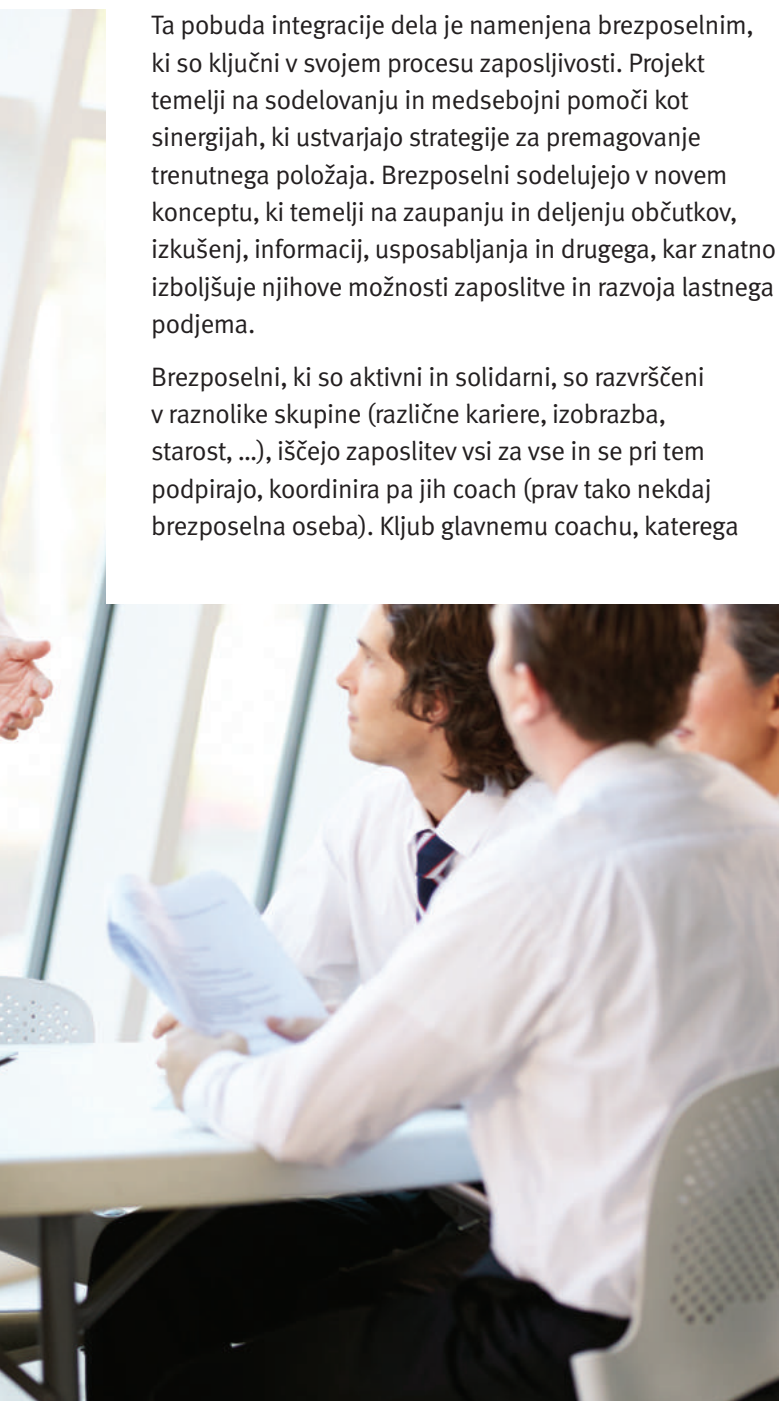
Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Santa María la Real Foundation
Kontaktna oseba: Gumersindo Bueno
(tehnični direktor fundacije)

Naslov: Monasterio de Santa María la Real,
Aguilar de Campoo 34800 Palencia, Španija

Elektronski naslov: gbueno@santamarialareal.org

Spletna stran: www.lanzaderas.es; www.santamarialareal.org



Izobraževalni model Izobraževalne skupine Florida, Španija

Izobraževalni model iz Valencie v Španiji spodbuja razvoj podjetniškega ravnanja med študenti ter stik s poslovno realnostjo tekom študija, z namenom olajšanja njihovega vstopa v svet dela

Namen modela je usklajevanje potrebnih in dejanskih veščin. Izziv pri razvoju modela je bilo dejstvo, da »še vedno učimo današnje študente z včerajšnjimi metodami za jutrišnji svet«. V skladu s trendi in priložnostmi je bil razvit dinamičen in inovativen izobraževalni model, ki usposablja kompetentne in visoko zaposljive strokovnjake v bogatem in navdihujočem učnem okolju, kjer se študentje učijo z delom, uživajo v učnem procesu ter to počnejo vse življenje. Gre za drugačen način učenja in poučevanja s pomočjo integriranih projektov – multidisciplinarnih projektov, ki se izvajajo v dejanskem kontekstu, kjer se študentje učijo na sodelovalen način, uporabljajo znanje za reševanje dejanskih izzivov (učenje z delom), razvijajo socialne veščine (timsko delo, vodenje, komunikacija, reševanje konfliktov, ...) in so odgovorni za svoje učenje. Proces integriranih projektov vključuje razvoj kompetenc kakor tudi timsko delo in vodenje. V tem procesu študentje oblikujejo time glede na svoje vloge v timu in se učijo kompetenc skozi delo timov, ki se razvijajo od vodenih do samostojno delujočih timov, kjer v četrtem letniku člani tima delujejo kot vodje timov študentov prvega letnika.

Izobraževalni model je namenjen tako študentom in učiteljem v Izobraževalni skupini Florida, kakor tudi podjetjem in izobraževalnim centrom, ki so vključeni v izvajanje prakse, ter bližnjemu okolju. Izobraževalni model vpliva tudi na organizacijski model Floride, saj zahteva interdisciplinarno organiziranost, izobraževanje kompetenc, delo v timih, širjenje dobrih praks in izboljševanje kakovosti. Do sedaj so študentje metodologijo, ki se uporablja pri študiju, ocenili zelo visoko, njihovo mnenje in predlogi pa se upoštevajo pri nadaljnjem delovanju modela.

Z namenom zagotavljanja vzdržnosti in trajnosti te dobre prakse je potrebno imeti motivirane in predane strokovnjake, interes za spremembo načina izobraževanja, strast za poučevanje in učenje, ter močne kontakte s podjetji in trgom dela: stik izobraževanja/usposabljanja z realnim svetom.

Spreminjajoče se okolje zahteva tudi spremembe v načinu izobraževanja. Pri tem morajo izobraževalci graditi kompetence, saj prav one omogočajo spremembe. Izgrajevanje kompetenc in opolnomočenje študentov naj bo vključeno v kurikulum, pri čemer pa je potrebna tudi reorganizacija organizacije, da lahko oba vidika sprememb čim bolje uskladimo.

Več informacij: www.effect-project.eu



Kontaktne podatke

Naziv organizacije: Florida Education Group
Kontaktna oseba: Victoria Gómez Rodríguez
(direktor za visoko šolstvo)
Naslov: C/ Jaime I nº2 46470 Catarroja Valencia
Elektronski naslov: vgomez@florida-uni.es
Spletna stran: <http://www.floridauniversitaria.es/es-ES/floridauniversitaria/ModeloEducativo/Paginas/default.aspx?Perfil=Florida%20Universitaria>

4 ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA

Človeški kapital in talente bomo lahko učinkovito uporabljali le, če bomo premagali neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih. Vzpostaviti je treba boljše usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih na trgu dela, ki ga podpirata poklicni razvoj in vseživljenjsko učenje. Prilagoditi izobraževanje in usposabljanje spreminjajočim se zahtevam sveta dela je ključnega pomena za preprečevanje neravnovesij na trgu dela. Ključno je tudi izboljšati učinkovitost sistemov izobraževanja in usposabljanja, kjer morajo ljudje osvajati nova znanja in spretnosti, s katerimi se odzivajo na zahteve za nova delovna mesta.

Nujno potrebno je pospešiti ukrepe in z njimi uskladiti sisteme izobraževanja in usposabljanja, ki bodo prinašali znanja, spretnosti in kompetence tistih sektorjev, kjer bo v prihodnje veliko delovnih mest, kar še zlasti velja za zeleno gospodarstvo, zdravstvo in IKT. S podpiranjem poklicne in geografske mobilnosti ter boljšim sodelovanjem med delodajalci in zavodi za zaposlovanje, z razvijanjem partnerskih pristopov k vajeništvu in kakovostnemu pripravništvu mladih bomo bolje usklajevali ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih na trgu dela.³⁶

Potrebno je poskrbeti, da bo ponudba znanj in spretnosti bolj usklajena s povpraševanjem po njih na trgu dela. Razvoj novih znanj, spretnosti in kompetenc, s katerimi lahko v celoti izkoristimo potenciala za oživitve gospodarstva, predstavlja prioriteto in izziv za EU ter nacionalne organe v posameznih državah članicah, nosilce izobraževanja in usposabljanja, podjetja, zaposlene in študente. Proti vse večji stopnji brezposelnosti se je treba boriti z boljšim usklajevanjem ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih. Odstranitev ovir, bolj transparentno

informiranje o trendih na trgu dela in o zahtevanih znanjih in spretnostih ter boljše usklajevanje med različnimi politikami in ustanovami trga dela bi prispevali k boljšemu usklajevanju znanj in spretnosti posameznika s priložnostmi za delovna mesta.³⁷

Tesno sodelovanje med vlado, delodajalci in delojemalci, učinkovite in trajne povezave sveta izobraževanja s svetom dela spodbujajo razvoj pravih znanj in spretnosti ob pravem času. Sodelovanje se krepi z različnimi oblikami partnerstev med različnimi deležniki. Posebna pozornost se namenja gospodarskemu sodelovanju in sodelovanju delodajalcev, saj se tako pri oblikovanju programov izobraževanja in usposabljanja zagotovo upoštevajo informacije o trgu dela. Še posebej pomembno je povezovanje delodajalcev na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Države s sistemom vajeništva imajo po navadi le malo ali pa praktično nimajo težav z neusklajenostjo ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, kar je verjetno povezano z dejstvom, da je usposabljanje v okviru vajeništva samodejno prilagojeno povpraševanju, podjetja nudijo pripravništva za tiste poklice, po katerih je večje povpraševanje, iz programa pa se samodejno izključijo zastareli poklici. Ključno je stalno posodabljanje obstoječih poklicnih kvalifikacij in oblikovanje novih.

Opazovane države partnerjev na različnih ravneh predvidevajo in usklajujejo znanja in spretnosti s povpraševanjem po njih, predvidevajo in usklajujejo poklicni razvoj in procese vseživljenjskega učenja. Tudi načini in stopnja sodelovanja med deležniki se razlikujejo po posameznih državah, v vseh pa bi morale biti vpeljane še nekatere izboljšave: boljša odzivnost sistemov izobraževanja/usposabljanja na vseh

³⁶http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.

³⁷Agenda New Skills for New Jobs.

ravnih; vzpostavljanje partnerstev in sodelovanja med deležniki na vseh ravneh ter njihovega vključevanja v celotne procese; spodbujanje delodajalcev k sovlaganju v dejavnosti izobraževanja/usposabljanja in sodelovanju v njih. Poleg tega je Evropska komisija podala tudi naslednja ključna priporočila:³⁸

1. Zagotavljati prave spodbude za izpopolnjevanje in boljšo izrabo znanj in spretnosti za posameznika in delodajalce.
2. Zbližati svetove izobraževanja, usposabljanja in dela; oblikovati kvalifikacije, ki temeljijo na znanjih in spretnostih; če bosta svet dela in svet izobraževanja/usposabljanja sodelovala med seboj in ubrala skupen pristop, bo ponudba znanj in spretnosti na trgu dela bolj usklajena s povpraševanjem po njih.
3. Zagotavljati pravo kombinacijo znanj in spretnosti, portfelj pravih znanj in spretnosti; prilagoditi vsebino učnih načrtov, metode poučevanja in ocenjevanja, ki zagotavljajo doseganje želenih učnih rezultatov; vzpostavljati podjetniške kompetence.
4. Bolje predvidevati bodoče potrebe po znanjih in spretnostih; s kombinacijo različnih metod na nacionalni ravni in ravni EU bolje predvidevati prihodnje zahteve po znanjih in spretnostih; izoblikovati orodja za merjenje strukturnega neravnovesja med ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih.

Med štiri področja Programa Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta spada tudi krepitev zmogljivosti Unije za napovedovanje in predvidevanje potreb trga dela ter znanj in spretnosti. V ocenjevanje potreb po znanjih in spretnostih je treba aktivno vključiti tudi podjetja, ki igrajo pomembno vlogo, zato bo Komisija spodbujala dialog med podjetji in nosilci izobraževanja in usposabljanja ter vzpostavljanje partnerstev, ki bodo zadovoljila srednjeročne potrebe po znanjih in spretnostih.

Razvoj in nadgrajevanje znanj in spretnosti ter boljše usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s potrebami trga dela je velik izziv za EU in njene članice ter skupna odgovornost nacionalnih javnih uprav, nosilcev izobraževanja in usposabljanja, delodajalcev in delojemalcev, pri čemer imajo ključno vlogo socialni partnerji.



³⁸New Skillsfor New Jobs; ActionNow; KeyRecommendations; EC, February 2010.

5 LITERATURA IN VIRI


1. Agenda New Skills for New Jobs.
2. Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.
3. bit group (ed.): <http://www.qualifizierung-jetzt.at>, zadnji dostop 19. novembra 2013.
4. Bliem, W. / Weiß, S. / Grün, G.: AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011. Report on the results of the specialist groups – Work phase 2010/2011. AMS report no. 84, editor: Public Employment Service Austria, Vienna, 2012.
5. Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.
6. Centre for Social Innovation (ed): Territorial employment pacts in Austria: Projects. Styrian Web TV: http://www.pakte.at/projekte/6144/7283.html?_lang=de, zadnji dostop 19. novembra 2013.
7. Creative Industries Styria (editor): <http://www.cis.at/de/archiv/styrian-web-tv>, zadnji dostop 18. novembra 2013.
8. Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).
9. <http://careerplanning.about.com/od/careerchoicechan/f/career-development.htm>.
10. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.
11. Identifying and Sharing Good Practices, SDC Knowledge Management Toolkit, 2004.
12. Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-based Evidence on the IMPact of Adult Learning, John Field, 2012.
13. Lerch, R.: Styrian Web TV, pisna predstavitev na Transnacionalnem forumu, Graz, 21. junij 2013.
14. LFI Ländliches Fortbildungsinstitut (ed.): Styrian Web TV. The training station for young TV producers. Concept.
15. Lifelong Education and Labour Market Needs, An examination of how ongoing learning benefits the society, the corporation and the individual, The EvoLLLution, 2012.
16. New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.
17. New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.
18. New Skills for New Jobs; Action Now; Key Recommendations; EC, Februar 2010.
19. Ortner-Arch, M.: Qualification networks in Styria, pisna predstavitev na Transnacionalnem forumu, Graz, 20. junij 2013.
20. Public Employment Service Austria (ed.): AMS qualification barometer: www.ams.at/qualifikationsbarometer.
21. Public Employment Service Austria (ed.): Service for companies, qualification consulting for the establishment of qualification networks: http://www.ams.at/sfu/14091_18667.html, zadnji dostop 19. novembra 2013.
22. Public Employment Service Austria, Department for Labour Market Research and Vocational Information (editor): Explanations on the implementation of specialist courses within the “New Skills” programme, Vienna, 2012.
23. Public Employment Service Austria, Department for Labour Market Research and Vocational Information/ABI (ed.): <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>.
24. Public Employment Service Austria: www.ams.at.
25. Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.
26. Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30.12.2006].
27. Rosinger, R., Styrian Web TV. The training station for young TV producers, pisna predstavitev na Transnacionalnem forumu, Graz, 21. junij 2013.
28. Skills Forecasting at City Level, ESIMEc.
29. The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

To publikacijo podpira program Evropske unije za zaposlovanje in socialno solidarnost – PROGRESS (2007–2013).

Ta program izvaja Evropska komisija. Ustanovljen je bil, da finančno podpre uresničevanje ciljev Evropske unije na področju zaposlovanja, socialnih zadev in enakih možnosti ter s tem prispeva k doseganju ciljev Evrope 2020 na teh področjih.

Sedemletni program je namenjen vsem zainteresiranim stranem, ki lahko pomagajo zasnovati razvoj ustrezne in učinkovite zakonodaje in politik na področju zaposlovanja in sociale, v EU-27, državah EFTE-EGP ter državah kandidatkah in potencialnih državah kandidatkah za članstvo v EU.

Več informacij je na voljo na spletni strani <http://ec.europa.eu/progress>.





Projekt je finančno podprla
Evropska unija



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Projekt sofinancira Ministrstvo za
delo, družino, socialne zadeve in
enake možnosti

