

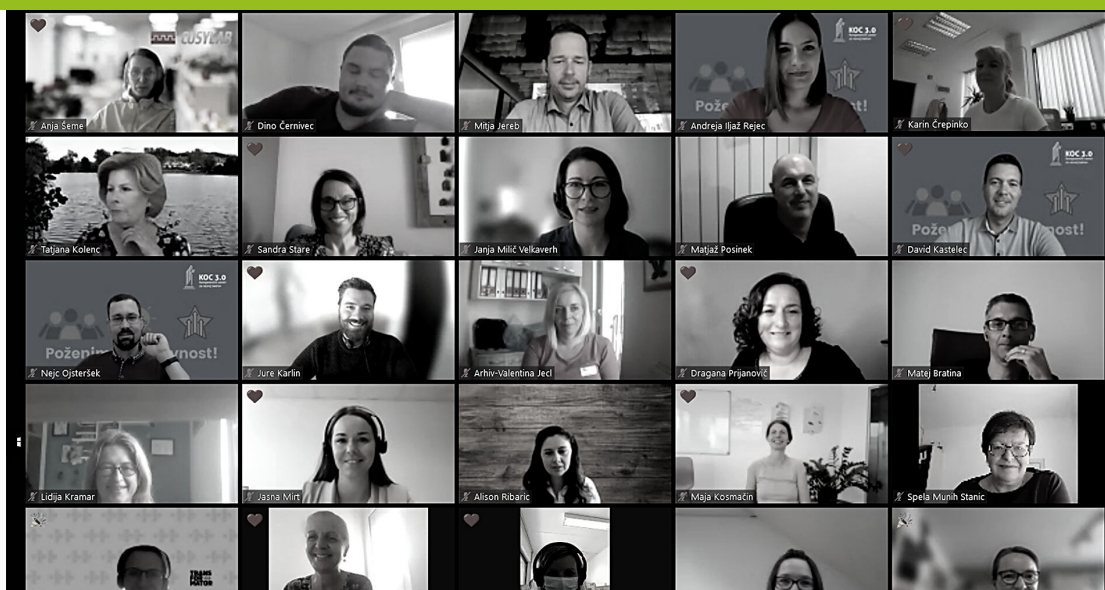
Zagnali smo kreativnost

Pomembna je kultura medgeneracijskega sodelovanja in odpravljanje stereotipov

SEPTEMBER 2021

POVZETEK PRIPRAVILI:
Ekipa KOC 3.0

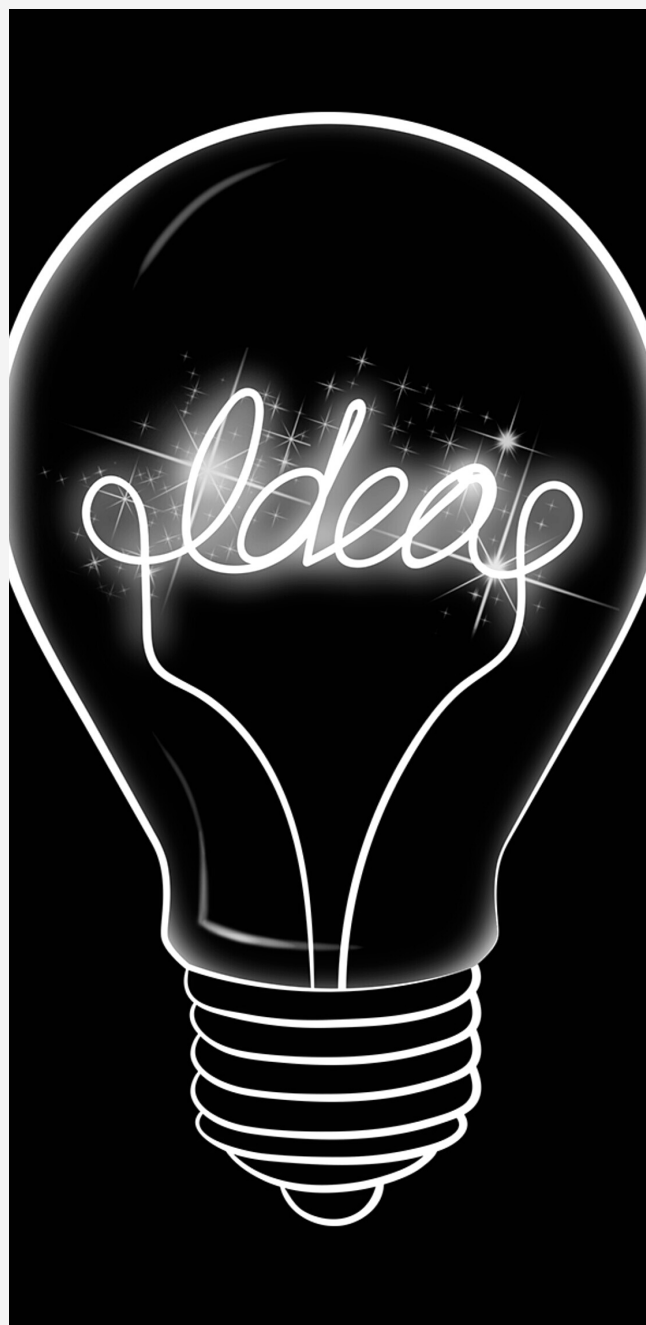
OBLIKOVALA:
Bernarda Krištof



Zagnali smo kreativnost

14. septembra 2021 smo na skladu v okviru projekta Kompetenčni centri za razvoj kadrov skupaj z odličnimi domačimi in tujimi gosti ter preko primerov dobrih praks izvedli spletno konferenco »Poženimo kreativnost«.

Konferenca je bila zelo interaktivna in dinamična, saj je udeležencem omogočila aktivno udeležbo v preizkušanju orodij, ki lahko izboljšajo kreativnost, še posebno z medgeneracijskim sodelovanjem.



Pomembna je kultura medgeneracijskega sodelovanja in odpravljanje stereotipov

KLJUČNE IDEJE

Rdeča nič spletne konference je bila prikaz idej, dobih praks ter kako lahko tudi preko igre in z medgeneracijskim sodelovanjem izboljšamo kompetenco – kreativnost.



01 IDEJE NIMAJO OMEJITEV.



02 KREATIVNOST JE V VSEH STAROSTIH.

Kreativnost ni omejena ne na starost in ne na generacije.



03 DAJTE MOŽNOST IN PRILOŽNOST VSEM (#KULTURASODELOVANJA)

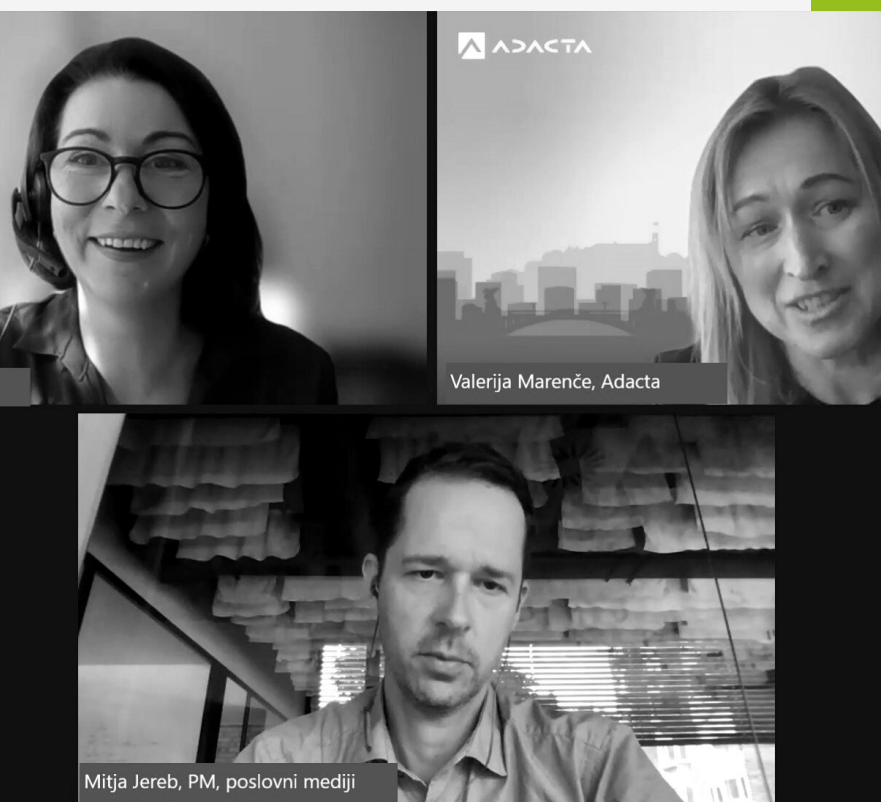
Povezujmo se, prenašajmo znanje, dajmo priložnost vsem.

Uvodni nagovor

Uvodoma je udeležence nagovoril **Janez Cigler Kralj**, minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki je izpostavil izjemne dosežke programa Kompetenčni centri za razvoj kadrov. Do sedaj je bilo podprtih 46 kompetenčnih centrov za razvoj kadrov, v katere je bilo skupaj vključenih več kot tisoč slovenskih podjetij. Dodal je še, da ministrstvo podpira stalen razvoj kompetenc zaposlenih, kajti vsi zaposleni lahko pripomorejo h konkurenčnosti podjetja na trgu, če s pomočjo dodatnih izobraževanj in usposabljanj pridobivajo nova znanja. Tudi v prihodnje obljublja, da bodo aktivno podpirali takšne projekte.

»V bližnji prihodnosti nas čakajo še večji izzivi, ki bodo močno vplivali na delo, od sprememb v okolju do politično-ekonomskih in demografskih sprememb, na katere so je že sedaj potrebno pripraviti z razvojem naših veščin in kompetenc«, je uvodoma izpostavil **Vladimir Milovanović**, vodja projekta Kompetenčni centri za razvoj kadrov na skladu. Podaril je, da je izjemno pomembno v podjetjih ustvariti kulturo sodelovanja, ne samo med delavci in vodstvom, ampak predvsem med različnimi generacijami, s pomočjo razvoja veščin komuniciranja in skupinskega dela. Vsi imamo lahko dobre zamisli, ki lahko prispevajo k razvoju podjetja.





ADACTA

Valerija Marenče, Adacta

Mitja Jereb, PM, poslovni mediji

Agilno in kreativno

Najprej nas je **Janja Milič Velkavrh** iz podjetja Agilia ogrela z agilnimi tehnikami, s katerimi bodo udeleženci zagotovo lažje načrtovali procese inoviranja. Agilnost, kreativnost in inovativnost so kompetence, ki se jih lahko vsi naučimo. Izpostavila je tri glavne agilne principe, in sicer osredotočenost na človeka, učenje skozi testiranje ter zaupanje in transparentnost.

Skupaj z gostoma **Valerijo Marenče** iz podjetja Adacta in **Mitjo Jerebom** iz podjetja PM, poslovni mediji so predstavili dva odlična primera dobrih praks izvajanja agilnih tehnik v omenjenih podjetjih. Oba primera dobrih praks sta si v osnovni podobna, saj so se v obeh podjetjih lotili odpravljanja stereotipov in mnenja, da starejši kadri niso kreativni in agilni.

Odpravljanje stereotipov je ključnega pomena za spodbujanje sodelovanja ter vzpostavitev kulture sodelovanja po principu vsako mnenje šteje.



Fotografija: Unsplash

Sledil je aktiven in sproščujoč odmor z **Majo Kosmačin**, kjer smo skupaj naredili 15-minutno razgibavanje in sproščanje. Maja pravi, da bi to morali storiti večkrat, da prečistimo pljuča, napetosti v telesu in zagotovo bo počutje in delovna uspešnost večja. In kot je moderatorka **dr. Sabina Đuvelek** lepo povzela, je dih življenje in bolj kakovostno kot dihamo, bolj kakovostno je naše življenje, kar je predpogoj za naše dobro kreativno delovanje.

Aktivni odmor z Majo Kosmačin

Dih je življenje. Bolj kakovostno kot dihamo, bolj kakovostno je naše življenje, kar je predpogoj za dobro kreativno delovanje.



Okrogla miza z gosti

Sledila je zanimiva okrogla miza, kjer so predstavniki podjetij iz Termoelektrarne Šoštanj, Lineal in Zavoda Ypsilon predstavili izkušnje in primere dobrih praks, kako z medgeneracijskim sodelovanjem priti do večje kreativnosti in inovativnosti.



DR. SABINA ĐUVELEK, MODERATORKA



MATJAŽ POSINEK, TEŠ

Matjaž Posinek iz TEŠ-a je poudaril, da je veliko ljudi mentorjev po srcu ali drugače povedano, se z takšnimi lastnostmi mentorja že rodijo, zato želijo in delijo znanje z namenom, da smo vsi boljši. Dodal je še, da je sistem mentorstva zaveza vodstva in da brez vključenosti vodstva, mentorstvo ne zaživi, zato se je tudi ob tej priložnosti zahvalil vodstvu za podporo. Po njegovem mnenju bi vsi morali stremeti k temu, da se v podjetjih uspešno združita energija mladih in izkušnje ter modrost starejših zaposlenih.



TINA FUNDA, LINEAL D.O.O.

Tina Funda iz Lineala je poudarila, da moramo pri mentorstvu biti pozorni, da ne obremenimo osrednjih nosilcev znanja v podjetju, zato so v podjetju Lineal določili, da na posamezni oddelek hkrati potekata le dva mentorska trojčka, kot jih v podjetju imenujejo in so sestavljena iz mentorj, ki je osrednji nosilec znanja na specifičnem področju, somentor in mentoriranec. Prav tako je izpostavila pomen dolgoročnega prenosa znanja, saj pri specifičnih znanjih, kot jih v njihovem podjetju potrebujejo, mentoriranci postanejo samostojni šele po 4 letih, za bolj zahtevne infrastrukturne projekte pa traja mentoriranje lahko tudi do 10 let.

Okrogla miza z gosti



MATIC ŽMUC, ZAVOD YPSILON

Matic Žmuc iz Zavoda Ypsilon je premierno predstavil čisto novo platformo www.mentorstvo.si za mentorske pare, na kateri se lahko srečata mentor in mentoriranec. Predvsem je ta platforma namenjena mladim, ki še nimajo veliko izkušenj in lahko s povezovanjem z mentorji pridobijo manjkajoče kompetence.



Vsi trije gostje okrogle mize so bili enotni, da je kreativnost prisotna v vseh starostih ter da je potrebno dati priložnost vsem! Matjaž Posinek pa je okroglo mizo zaključil z misljo **»Mladi bodo toliko močni, kot jih mi opolnomočimo«.**

Virtualna igra z TBA d.o.o.

Sledila je virtualna interaktivna igra, kjer so se udeleženci razdelili v 6 virtualnih skupin in so preko skupinskega dela in kreativnega razmišljanja, iskali izdelke in storitve, ki bi bili tržno zanimivi za izzive moderne kadrovske službe leta 2030.



Fotografija: TBA d.o.o.

Zmagovalec je.....

Glasovanje in razglasitev zmagovalnih idej

Nastalo je 5 odličnih idej, kadrovskih rešitev (virtualna trening očala, onboarding čebelica, virtualni mentor-pomočnik, tehnološki motivator ter aplikacija Špela ve), ki so bile ob koncu vse predstavljene, udeleženci pa so z glasovanjem investirali v za njih najboljšo idejo.

Zmagali sta kar dve ideji – poimenovani Špela ve ter Onboarding čebelica.

**TEHNOLOŠKI
MOTIVATOR**

11 %

TRAINING GLASSES

16 %

VIRTUALNI MENTOR

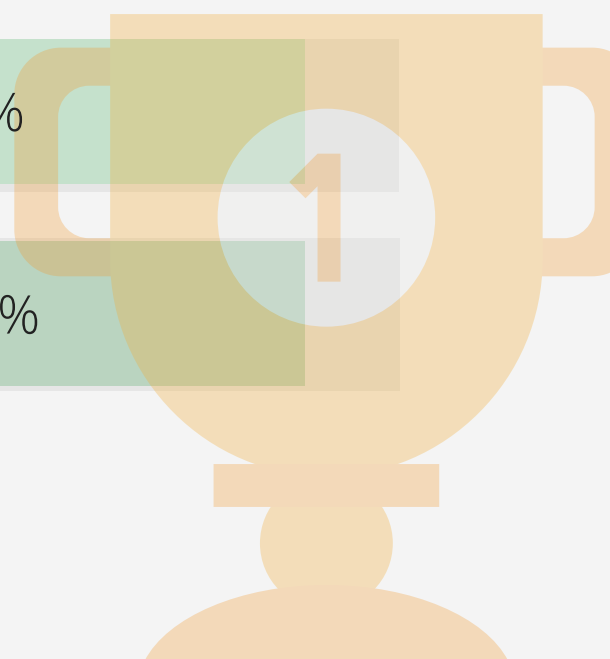
11 %

**ONBOARDING
ČEBELICA**

31 %

ŠPELA VE

31 %



Po kosilu je sledilo predavanje **Dragane Prijanovič** z Inštituta Olos, ki je predstavila odlično orodje Points of You®, ki ga je razvil izraelski par E. Shani in Y. Golan, s pomočjo katerega preko zgodb, fotografij, glasbe udeleženci iščejo naključne asociativne spodbude, s katerimi si odpremo širšo perspektivo, kar je pogoj za spodbuditev in obuditev kreativnega razmišljanja.

Points of You® z Dragano Prijanovič



POINTS OF YOU®

by Relationships komunikacija

PLAY AGAIN

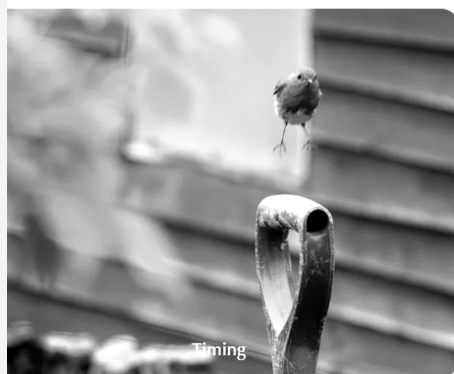
LOGIN

SIGN UP FREE

BUY FULL KIT

Take a moment to look at your process

With your next step in mind, reflect on your process and observe how the cards connect with one another



Timing

1. What is working for me?



Leadership

2. What is not working for me?



Journey

3. What is my next step?

Prihodnost dela

Konferenco je zaključil ameriški strokovnjak s področja vodenja in dela z različnimi generacijami, prihodnosti dela - **Ryan Jenkins**. S predavanjem "**Lead & Work Across Generations**" je poudaril, da se stoletja potrebe generacije ne spreminjajo, vsi imamo najbolj osnovno potrebo po preživetju, potem potrebo po pripadnosti in nenazadnje tudi potrebo po izkoriščanju svojega polnega potenciala. Vendar kako izpolnjujejo ljudje te potrebe, pa se spreminja glede na generacije.

Pravi poslovni model je ostati relevanten to pa dosežemo tako, da vključujemo zunanje deležnike, dajemo povratno informacijo na pravilen način ter vodimo po načinu mentoriranja in povezovanja (t.i. »side a side approach«). Kot je še ob koncu Ryan lepo povzel z mislijo, da spodbujajmo sodelovanje med različnimi generacijami »Isto misleči timi vzdržujejo, raznovrstni timi inovirajo«.

Deljenje na generacije je le predpostavka, ni pa absolutna resnica.

RYAN JENKINS

RECAP: WHICH STRATEGIES WILL YOU EXECUTE?

REMINDERS

- ✓ Generations are clues, not absolutes.
- ✓ Generational needs are more similar, than different.
- ✓ Be more curious and less certain.
- ✓ Like minded teams maintain, (generationally) diverse teams innovate.



Ryan Jenkins

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in prežिवninski sklad Republike Slovenije

Kompetenčni centri za razvoj kadrov (KOC) je projekt, podprt s **sredstvi Evropskega socialnega sklada ter Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti**. Projekt je bil zasnovan že pred več kot desetimi leti in v tem času je bilo v okviru petih razpisov oblikovanih že 46 Kompetenčnih centrov, v katera se je vključilo prek 1000 slovenskih podjetij. Do sedaj je bilo realiziranih že več kot 100.000 vključitev zaposlenih v usposabljanja. KOC 3.0 so že tretja operacija za vzpostavitev delovanja Kompetenčnih centrov. V okviru Javnega razpisa za vzpostavitev in delovanje KOC za obdobje 2019-2022 je bilo izbranih 10 partnerstev, ki so vezana na področja Slovenske Strategije Pametne Specializacije (S4). Skupaj je v njih preko 300 velikih, srednjih in malih podjetij. Poudarek je tokrat na razvoju kompetenc vseh zaposlenih, od najnižje postavljenega delavca do direktorja. Namen usposabljanj v okviru KOC je namreč razvoj kompetenc prihodnost, ne samo na področju digitalizacije in avtomatizacije, ampak tudi razvoj t.i. mehkih veščin.

spletna stran: www.srips-rs.si

kontakt: info@sklad-kadri.si

FB: [JŠRIPS](#)

[LinkedIn](#)

[You Tube](#)

KOC 3.0

Kompetenčni centri za razvoj kadrov