

OKROGLA MIZA - primeri dobrih praks: »Če uspeva nam, bo tudi vam – naj vas prepričajo uspešne prakse«

Konferenca o razvoju kadrov 'Skupaj nad izzive jutrišnjega dne'
Laško, 24. 5. 2017

Moderira: mag. Edita Krajnović



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



Mojca Novak, izvršna direktorica, Adria Mobil d.o.o.

Anita Lovše, vodja izobraževanja in razvoja kadrov, Petrol d.d.

Tina Pižmoht, vodja inovativne dejavnosti in **Claudia Costa**, vodja projektov - služba za kadre, Koncern Kolektor Group

Mitja Lotrič, direktor LOTRIČ Certificiranje, Skupina LOTRIČ Metrology

Ana Pleško, direktorica, Simbioza Genesis

Iztok Polanič, član uprave Pomgrad d.d.



ASI

Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



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



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



PETROL, Slovenska energetska družba, d.d., Ljubljana

- Storitveno podjetje
- Veliko podjetje
- Št. zaposlenih: več kot 4000
- Promet: 3,9 mrd EUR





DOBRA PRAKSA: Mentorstvo v Petrolu

PETROL

Energija za življenje

Petrolova mentorska pot

CILJ:
januar
2017

Cilje ocenjujeta sproti.

Cilje postavita na začetku.

mentor izziva

mentor prenaša

mentor podpira

Kaj potrebujemo na srečanju?

Mir in osredotočenost.

Vmesna točka:
julij 2016

Kraj srečanja določita sama.

Srečanje spodbudi mentoriranec.

mentor razkriva

Ni zunanjih motenj.

Kaj je za srečanje pomembno?



MENTORSTVO V PETROLU

Za učenje nikoli nismo 'preveč izkušeni'. Ena najbolj pristnih in izkustvenih oblik učenja ter prenosa znanja in izkušenj med dvema posameznikoma je mentorstvo.

Vključenih je 122 Petrolovk in Petrolovcev: 75 mentorirancev je nabiralo izkušnje, pri tem pa jih je usmerjalo 55 mentorjev.

8 se jih je 'preizkusilo' v obeh vlogah, saj so bili hkrati mentoriranci in mentorji.





LOTRIČ Meroslovje d.o.o.

- Storitveno podjetje
- Majhno podjetje
- Št. zaposlenih (GVIN 2016): 39,27
- Promet (GVIN 2016): 3.438.684 EUR





DOBRA PRAKSA: Od dvomov v pozitivnost

LOTRIČ | METROLOGY
MI MERIMO. VI RASTETE.





- 19.12.2012 Prezem laboratorijskega centra od podjetja Iskraemeca d.d.
- 01.01.2013 Pričetek delovanja novega podjetja in nadaljevanje tradicije (1923)
- 01.01.2013 Pričetek uporabe informacijskega sistema QTree (digitalizacija)



LOTRIČ Certificiranje d.o.o.

Ob 8:00 (1 uro pred presojo)



DA SE!

Ob 8:45 (15 min pred presojo)

LOTRIČ Certificiranje konec leta 2013



Število zaposlenih: 10

Povprečna starost zaposlenih: 50 let (najmlajša sodelavka 41 let)

Izobrazba: 5 magistrov/dipl. inženirjev
 5 srednješolska izobrazba

Promet: 424.000 €

Obdržali smo vse sodelavce, ki so bili zaposleni ob prevzemu

LOTRIČ Certificiranje leta 2017

Število zaposlenih: 17

Povprečna starost zaposlenih: 44 let

Izobrazba: 11 magistrov/dipl. inženirjev
6 srednješolska izobrazba

Promet v letu 2016: 611.000 €

Nova oddelka: varnost in zdravje pri delu (2014), prodaja (2015)

V obdobju 2014 - 2017: zaposlenih 6 sodelavcev/k mlajših od 28 let



LOTRIČ



KONCERN KOLEKTOR

- Proizvodno in storitveno podjetje
- Veliko podjetje
- Št. zaposlenih (TRENUTNO): 3900
- Promet (GVIN 2016): 500 MIO EUR





DOBRA PRAKSA:
Inovacijska dejavnost
ne pozna starosti.

KOLEKTOR





Zavod za medgeneracijsko sodelovanje Simbioza Genesis Ljubljana, socialno podjetje

- Storitveno podjetje
- Mikro podjetje
- Št. zaposlenih (GVIN 2016): 4
- Promet (GVIN 2016): 106.059 EUR



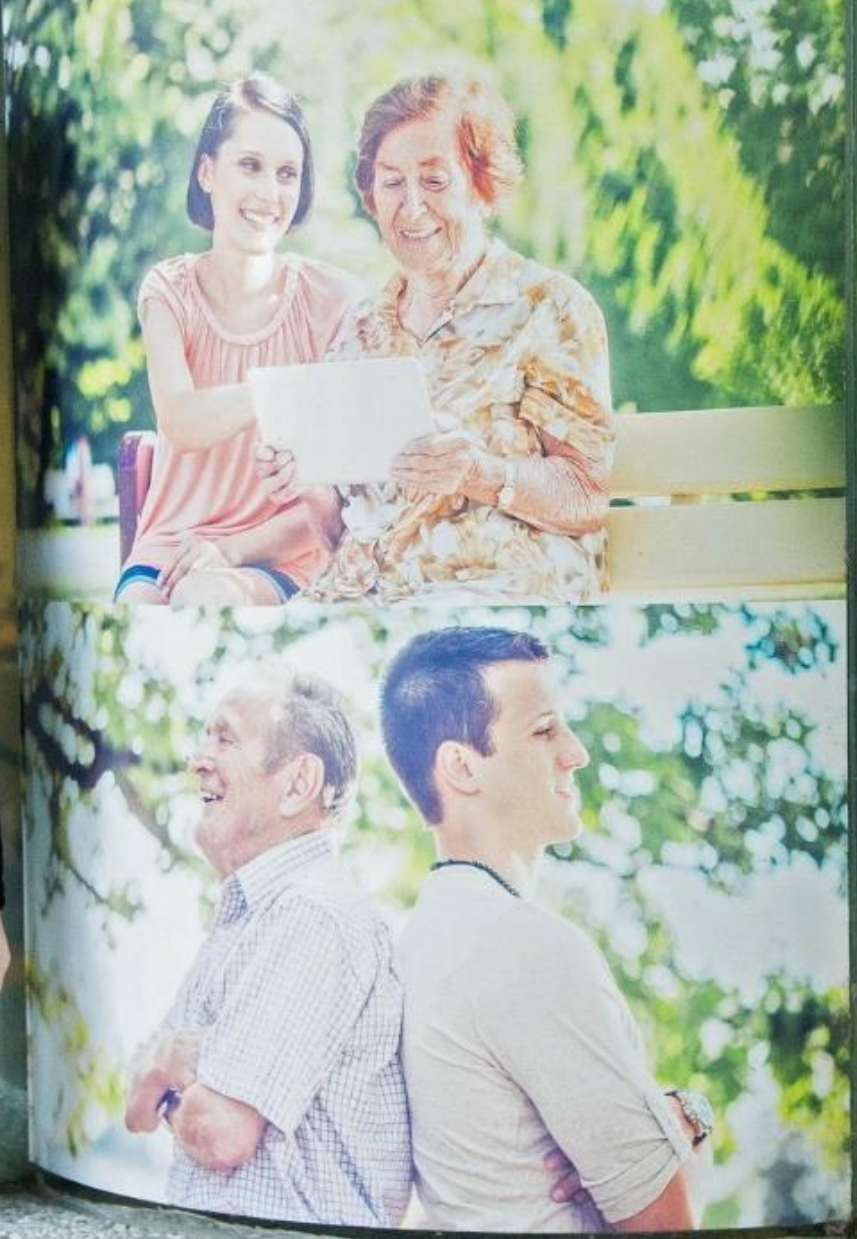


**DOBRA PRAKSA: Ključ
prihodnosti je v
medgeneracijskem
sodelovanju!**

SIMBIOZA
MED GENERACIJAMI







Si je zgodba medgenera
C poslanstvo Simbioze
ge mijami ter spodbujanje v
ismenosti in zanim
prvem stiku z rač
ovira vrednote pro
žbe in lastne priho
ko sodelovanje. Vs

Več na:

SKUPAJ ZMOREMO VSE!



POMGRAD, gradbeno podjetje d.d.

- Gradbeno podjetje
- Veliko podjetje
- Št. zaposlenih (31.12.2016): 596
- Konsolidacija (2016): 124.000.000 EUR





DOBRA PRAKSA:

**Naša družbena odgovornost je,
da znanje gradbeništva ne ponikne.**

POMGRAD

Zanesljivi temelji. Celovite storitve.





DOBRA PRAKSA: Naša družbena odgovornost je, da znanje gradbeništva ne ponikne.

596

54

71

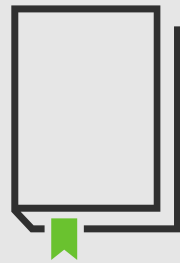
49:46







DOBRA PRAKSA: Naša družbena odgovornost je, da znanje gradbeništva ne ponikne.



POMGRAD

AKADEMIJA







ADRIA MOBIL Proizvodnja, trgovina in storitve, d.o.o. Novo mesto

- Proizvodno podjetje
- Veliko podjetje
- Št. zaposlenih (letno por. 2016): 911
- Promet: 322.188.000 EUR





DOBRA PRAKSA: Medgeneracijsko sodelovanje v Adrii mobil





MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE V ADRII MOBIL

- Mali Adriaši (dopisniki, pobarvanke)
- Spremljamo mlade od časa šolanja naprej: ogled podjetja, predstavitev poklicev, izvajanje obveznih delovnih praks, diplomske in magistrske naloge, štipendiranje
- Počitniško delo za otroke naših zaposlenih in štipendiste
- Sodelovanje na kariernih sejmih
- Sodelavci predavatelji na različnih šolah in fakultetah
- Sistem mentorstva v podjetju
- Razvojni pogovori z zaposlenimi v vseh starostnih obdobjih (potenciali, pretekli rezultati, interes)
- Projektno delo: medgeneracijski timi (novo znanje in bogate izkušnje)
- Razvojno raziskovalna skupina – medgeneracijsko sodelovanje
- Usposabljanje zaposlenih
- Spodbujanje študija ob delu (vse generacije – medgeneracijsko sodelovanje): trenutno 47 študentov ob delu
- Polni certifikat Družini prijazno podjetje (21 ukrepov, za vse strukture- od mladih družin do starejših sodelavcev)
- Športno društvo
- Kulturno društvo
- Druženje izven delovnega okolja (piknik ob koncu sezone z družinskimi člani, silvestrovanje)
- Društvo upokojencev Adrie

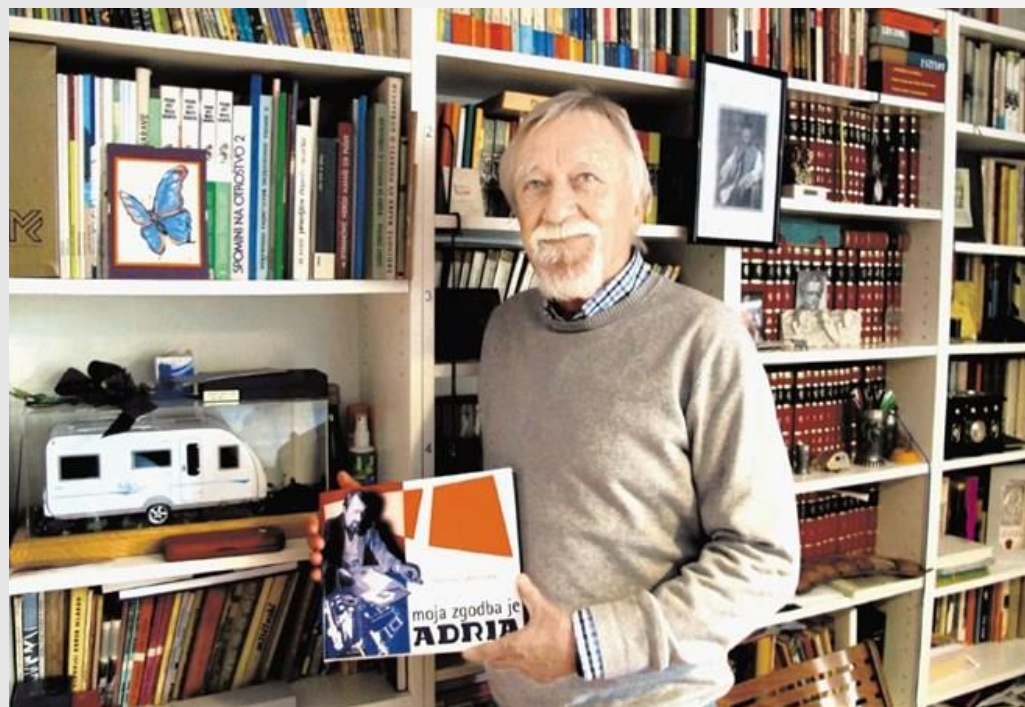


Georg Gedl



Handwritten signature or scribble in blue ink.





Dr. Stanislav Lukšič





MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE: izzivi in odzivi

- **Starostna struktura zaposlenih se spreminja**
- **Medgeneracijske razlike** (medsebojno razumevanje) – rešujemo z izvajanjem usposabljanj in zavedanjem razlik, komuniciranjem, medsebojnim spoznavanjem in sodelovanjem
- **Gradnja ustrezne organizacijske kulture**
merjenje zadovoljstva, zavzetosti zaposlenih, definiranje idealne organizacijske kulture, merjenje dejanske organizacijske kulture in izvajanje ukrepov za približevanje idealni/željeni
- **Zdravstvena ocena tveganja, ergonomija delovnih mest** (prilagajanje delovnih mest novim zahtevam, kroženje zaposlenih, usposabljanje zaposlenih za prevzem novih nalog...)
- **Sprememba organizacije dela**
- **Pravna in davčna regulativa** (delovni čas, manj obdavčeno delo, kombinacija pokojnina/plača, različne oblike zaposlovanja)
- **Demografski podatki - nižja rodnost** in s tem povezano pomanjkanje števila ustreznih kandidatov za zaposlitev: gradnja ugleda podjetja, sodelovanje z mladimi od šole naprej, gradnja pozitivne organizacijske kulture podjetja, zagotavljanje optimalnega razvoja in s tem zadržanja ključnih kadrov, učinkovit talent management
- **Digitalizacija** – priprava vseh zaposlenih na nove zahteve delovnega okolja, ki nas čakajo v prihodnosti (usposabljanje, informiranje, komuniciranje)





3 miti o delovnih sposobnosti starejših

1. slabše zdravstveno stanje starejših
2. starejši so manj produktivni
3. s podaljševanjem delovne dobe se zmanjšuje število delovnih mest za mlade





Prilagoditve delovnega okolja

Razporeditev delovnega časa mi ustreza.

Delo za službo opravljam tudi izven delovnega časa. *

Moj delovni čas je predolg. *

Za doseganje delovnih ciljev imam postavljene prekratke roke. *

Tempo dela, ki ga od mene pričakujejo, je previsok. *

Z diskriminacijo pri delu imam osebno izkušnjo v tem podjetju. *

Vir: Zlata nit





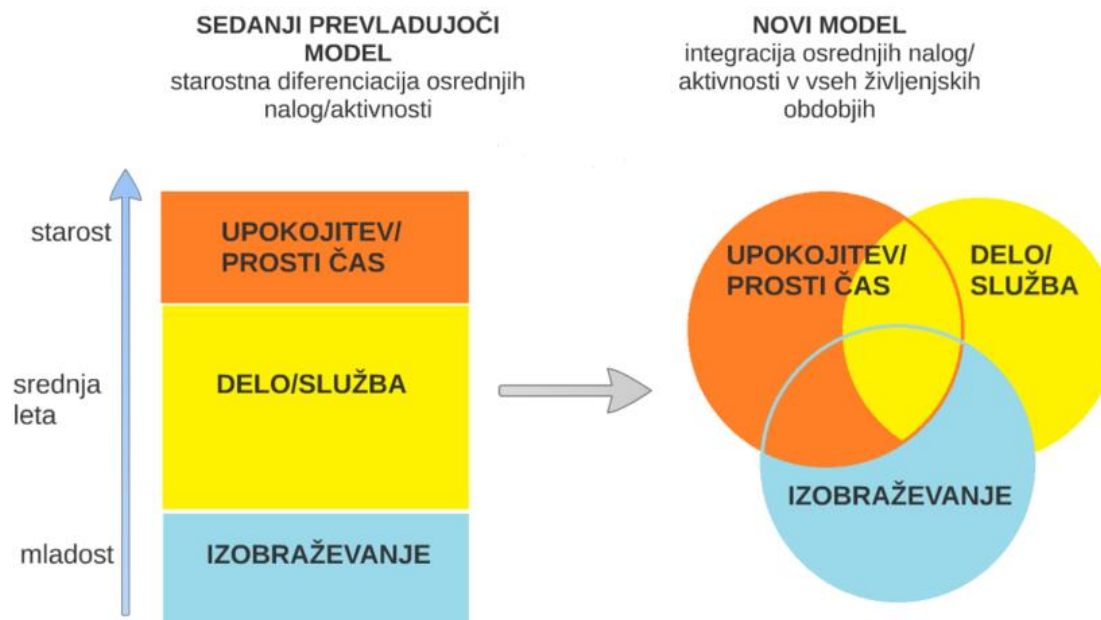
Spodbujanje ustvarjalnosti je zato **eden od temeljev**
družbe prihodnosti, še posebej **dolgožive družbe**, in mora biti
vodilo pri oblikovanju družbenih sistemov.

UMAR, Strategija dolgožive družbe





Drugačen pogled na poklicno življenje





Vseživljenjsko učenje, digitalizacija

Učite se,

da se boste naučili tega,
kar je potrebno znati
za to, da boste lahko storili tisto,
kar je potrebno storiti.





Plitev bazen talentov

Vse manj je delovnih ljudi.




leto 2014 **63,2 %**


leto 2020 **59,5 %**


leto 2050 **50,5 %**

delež aktivnega prebivalstva

V Sloveniji se kasneje zaposlujejo.
Koliko let povprečno delamo?

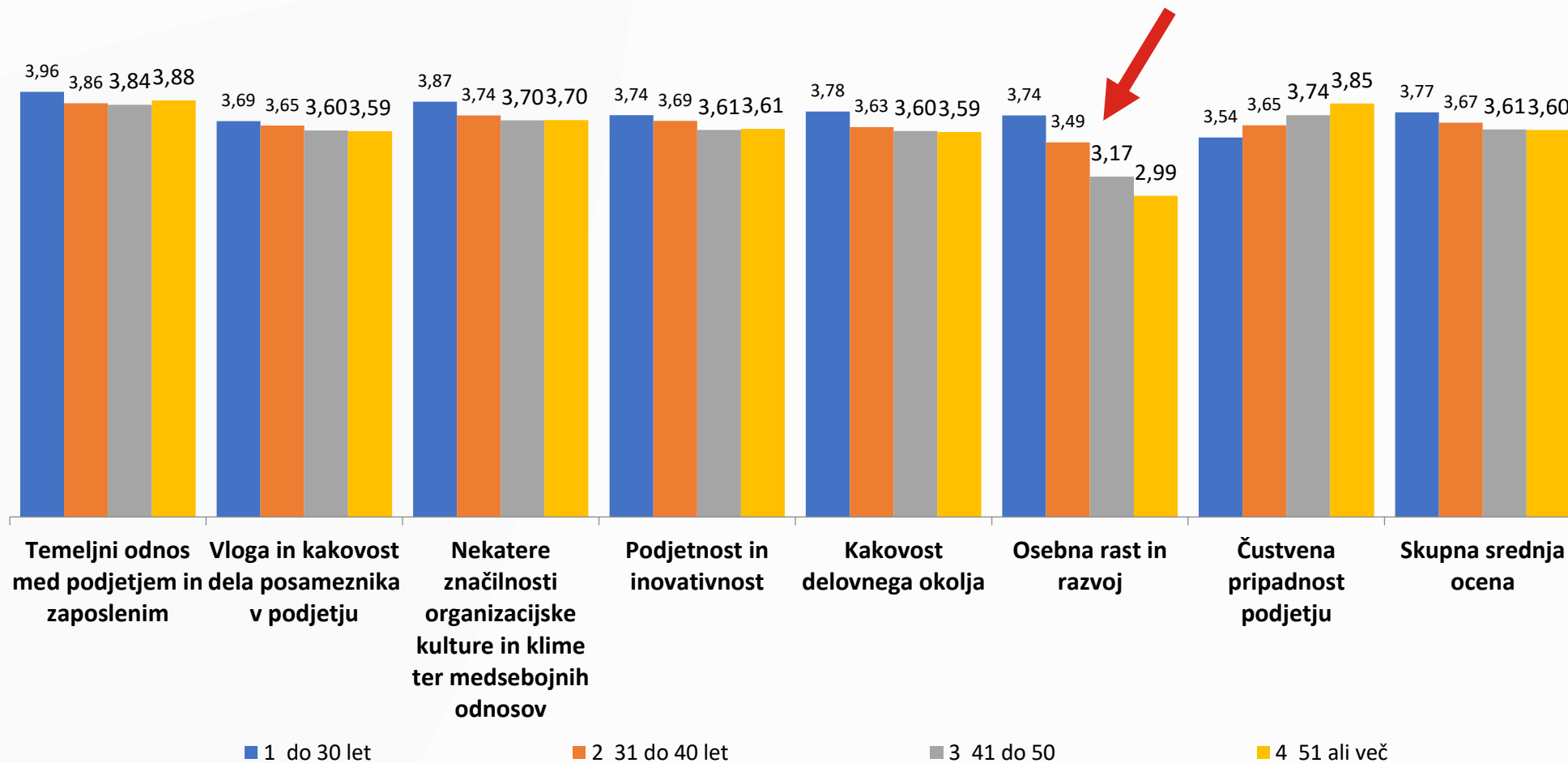
 Slovenija **34,1 leta**

 EU **35,5 leta**

 Islandija **45,5 leta**

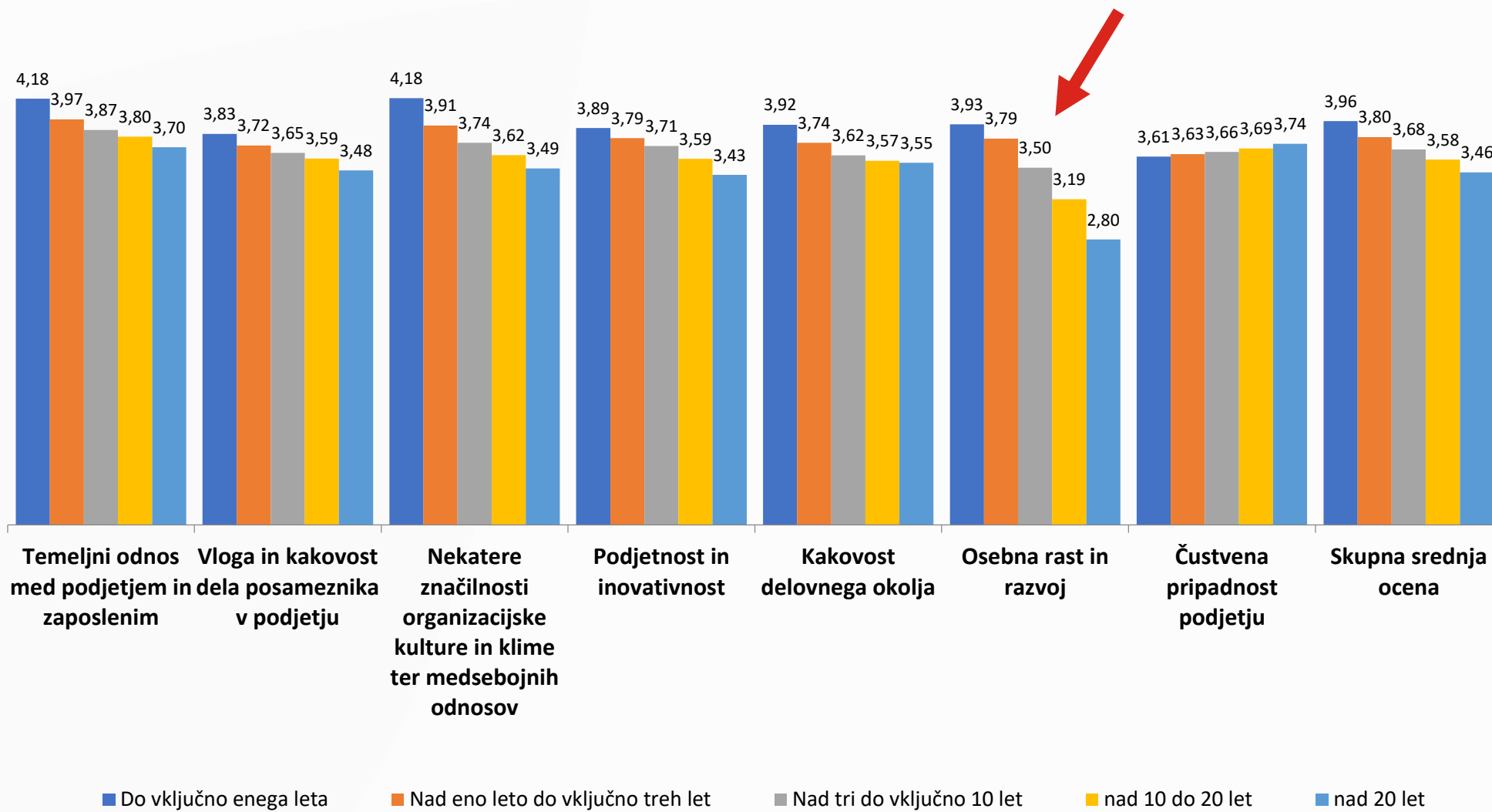
Vir: MDDDZ, SURS: infografika Mediade





STAROST, VSA PODJETJA ZN2007-ZN2015



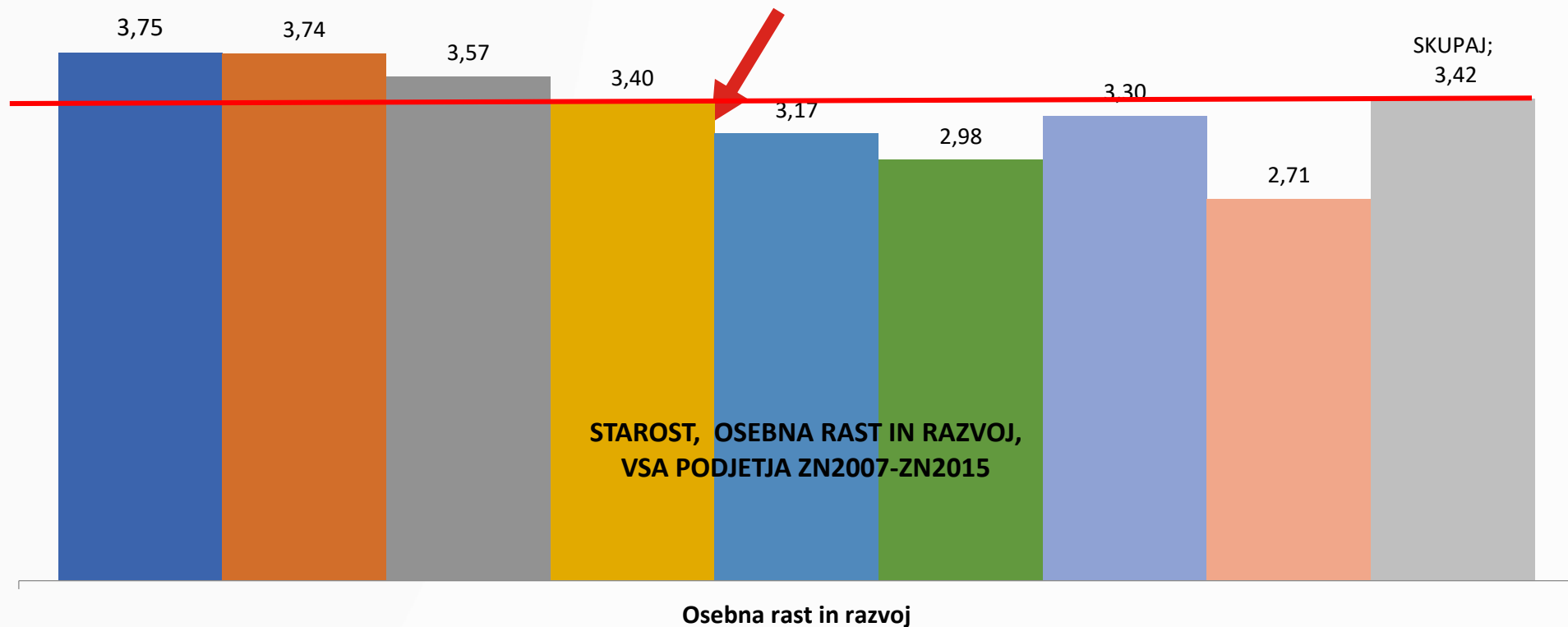


ČAS ZAPOSLOTITVE, VSA PODJETJA ZN2007-ZN2015





Prelomna točka: 41 let



■ Do 25 let ■ Od 26 do 30 let ■ Od 31 do 35 let ■ Od 36 do 40 let ■ Od 41 do 50 let ■ Od 51 do 60 let ■ Od 61 do 65 let ■ Nad 65 let ■ SKUPAJ



Smisel mojega dela.

DANIEL H. PINK

DRIVE
**THE SURPRISING
TRUTH ABOUT US
WHAT MOTIVATES US**





Leta 2026, le čez dva redna
volilna cikla, bo v Sloveniji volilo:

1

:

3

do 30.
leta

starejši od 55.
leta

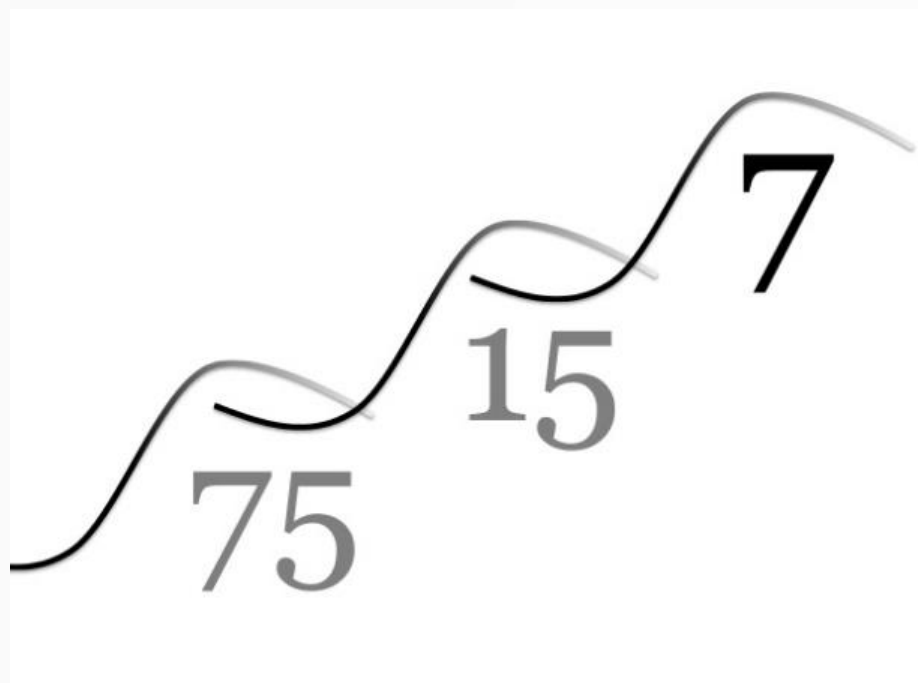
Vir: Vojko Flegar, Dnevnikov Objektiv, 15. april 2017







Nujnost preobrazbe na 3,5 leta



WHY YOU MUST
REINVENT
EVERY 3.5 YEARS

DR. NADYA ZHEXEMBAYEVA

Vir: dr. Nadya Zhexembayeva, PODIM, 2016.





Talenti kot družbena odgovornost.