

Ljubljana, 24. maj 2022

SPOROČILO ZA JAVNOST

**Do večje produktivnosti le s stalnim vlaganjem v vse kadre**

V Laškem je 19. in 20. maja 2022 potekala dvodnevna konferenca Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada Republike Slovenije z naslovom »**Znanje. Priložnosti. Razvoj. Z vseživljenjskim učenjem spreminjamo prihodnost**.«. Ob zaključevanju evropske finančne perspektive 2014–2020 se končujejo tudi programi sklada s področja razvoja kadrov. Konferenca je naslovila in z različnih zornih kotov osvetlila izzive, ki nas v prihodnje še čakajo na področju razvoja kadrov, ob tem pa so bile predstavljene tudi dobre prakse podjetij. Predstavljeni so bili dosežki evropskih programov, v katere je sklad vključil **več kot 125.000 ljudi** in s katerimi prispeva k uspešnemu razvoju za gospodarski in družbeni uspeh, ter druge dejavnosti sklada. Prvi dan je konferenco spremljalo več kot 200 udeležencev, drugi dan pa blizu 100.

**Četrtek, 19. maj 2022: DAN IZKUŠENJ: "Naj dobre prakse postanejo zgled."**

Uvodoma je udeležence nagovorila direktorica sklada mag. **Barbara Leder**, ki je poudarila, da napredek družbe in hiter razvoj gospodarskega, tehnološkega in delovnega okolja terjata nenehno prilagajanje, poglabljanje, nadgrajevanje znanja in kompetenc zaposlenih: *»Danes se zaposleni srečujejo s številnimi kariernimi spremembami, zato je še toliko pomembneje, da se jim skladno s potrebami na trgu dela zagotovijo nadgradnja znanja, ustrezna usposobljenost oziroma krepitev kompetenc.«* Na konferenci so bile še posebej izpostavljene aktivnosti sklada, ki podpirajo razvoj človeških virov za večjo zaposljivost, vseživljenjsko učenje in konkurenčnost ter spodbujajo prenos znanja.

Sledil je pogled na razvoj kadrov s kadrovsko strokovnjakinjo **Alenko Planinc Rozman**, ki je udeležence spodbudila k razmisleku o tem, kaj je najbolj pomembno pri načrtovanju razvoja kadrov in kako v podjetjih in organizacijah merijo učinke pridobljenega znanja. Pomembni so zaveza vodstva za usmerjenost v razvoj kadrov in načrtovanje ter izvajanje procesa, pa tudi merjenje končnih učinkov.

Sledila je okrogla miza **»Za vsakim uspešnim razvojem stojita dobra vizija in udejanjanje idej.«**.Mag. **Barbara Leder,** direktorica Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada Republike Slovenije, **Gorazd Jenko** iz Službe vlade za razvoj in evropsko kohezijsko politiko, dr. **Peter Wostner** z Urada RS za makroekonomske analize in razvoj, **Aleksandra Peharda**, direktorica programa Laboratorij, podjetje MIKRO+POLO, d. o. o., dr. **Dean Besednjak**, namestnik direktorja podjetja KRONOTERM, d. o. o., ter **Alenka Planinc Rozman**, Planinca, d. o. o., so predstavili svoj pogled na učinke, ki so jih prinesli programa sklada, izvedeni v obdobju 2014–2020. Razpravi z gosti okrogle mize o tem, kakšni izzivi in priložnosti nas čakajo na področju razvoja kadrov v prihodnje, in vprašanjem udeležencev je bila namenjena debela ura programa.

Dr. **Peter Wostner** je izpostavil, da produktivnost lahko dvignemo le z zavedanjem o globalnem dogajanju, predvsem moramo upoštevati spremembe, ki jih prinašaj s seboj prehod v 4. industrijsko revolucijo, v kateri je znanje ključno: *»Smo pa obenem premalo ambiciozni, primerjati bi se morali z vodilnimi na področju inovacij, ki delajo manj, a vseeno dosegajo višji standard.«* Po njegovem mnenju je temu tako, ker vlagajo bistveno več v znanje svojih zaposlenih. Opozoril je na nedavno analizo hitrorastočih podjetij po učinkovitosti, ki kaže, da so podjetja, ki poudarjajo vidik blaginje in kakovosti življenja svojih zaposlenih ter ne gradijo samo na dobičku svojih podjetij, dejansko bolj uspešna in imajo najvišjo rast. *»Uspešna so tista podjetja, ki se celovito spoprijemajo s transformacijo podjetij na način, da ne vlagajo samo v razvoj panoge, ampak vzporedno tudi v razvoj svojega kadra. Taka podjetja so uspešna na vseh področjih,«* je pojasnil. Dodal je, da se taka podjetja zavedajo principa »Transform or die«. Tudi v Sloveniji bo potrebno dohiteti vse bolj spreminjajoči se svet, dohitimo pa ga lahko s pomočjo bolj opolnomočenih in zadovoljnih zaposlenih.

**Gorazd Jenko** jepredstavil načrte za prihodnjo perspektivo. Povedal je, da je bila leta 2015 oblikovana strategija za vzpodbujanje pametnih specializacij delovnih mest na podlagi EU direktive, v kateri je poudarjeno vlaganje v kader za preboj v prihodnost za višjo dodano vrednost delovnih mest. *»V novi perspektivi je poudarek na raziskavah, razvoju in inovacijah, digitalizaciji, vzpodbujanju podjetništva, predvideno pa je tudi povišano vlaganje v kadre,«* je pojasnil in dodal, da celotna shema pametne specializacije za preboj razvoja zasleduje dva temeljna cilja, in sicer zeleni prehod in znanje ter kompetence. *»Za usvojitev cilja strategije pa je potrebno vključiti vse resorje, vse predvidene ukrepe bi bilo potrebno naslavljati celostno in skupaj,«* je pozval pred pričetkom izvajanja nove perspektive.

Mag. **Barbara Leder** se zaveda, da ozaveščanje o pomenu razvoja kadrov za prihodnji preboj v družbi ni dovolj naslovljeno: *»Potrebno je povečati vlaganje tudi v ozaveščanje o pomenu razvoja kadrov v prihodnje, in sicer na dolgoročni, sistemski in vključujoč način«*. Gre tudi za vpliv sklada in širše družbe na dejavnike, ki bodo vplivali na večji pomen in upoštevanje ukrepov ter za pretekle in prihodnje programe na področju razvoja kadrov. *»Imamo smernice, ki jih je položila EU, nastavki že obstajajo, vendar moramo pot najti sami,«* je strnila pogled na prihodnost kadrov.

**Aleksandra Peharda** iz podjetja MIKRO+POLO, d. o. o., ki je bilo v pretekli perspektivi vključeno predvsem v ASI programe, je povedala, da so na podlagi pridobljenih sredstev in znanja vzpostavili »kalibracijski laboratorij«. Poudarila je, da so se ravno zaradi zavedanja, da je njihovo osebje tisto, ki mora biti opolnomočeno in posledično tudi osebno bolj zadovoljno, odločili za vključitev v skladove programe. *»Ti so nam dejansko pomagali, tako vodstvu kot zaposlenim, pridobiti znanje in uvid v pomembnost vlaganja v razvoj kadrov,«* je poudarila in delila prepričanje, da moramo dodano vrednost ustvarjati ne na zaposlenih, pač pa za zaposlene.« V njihovem podjetju se zavedajo, kaj kadri pomenijo ter vedo, da dobiček ne ustvarja lastnik ampak zaposleni: »*Zavedati se moramo, da so srčika podjetja naši kadri, naše osebje, ne vodstvo*«. Udeležence je nagovorila, da morajo tudi podjetja sama spodbujati ozaveščenost o pomenu vlaganja v kadre ter postati ambasadorji dobrih praks na tem področju. O vlogi države pri vzpodbujanju k zavedanju podjetij in zaposlenih v pomen vlaganja v kadre je opozorila, da imajo zaposleni sami premalo kompetenc na področju kritičnosti, odgovornosti in samoiniciativnosti: »*Te spodbude pogrešamo s strani izobraževalnega sistema, vsekakor pa bi morala biti tudi politika kadrovanja bolj prožna. Hkrati mora vsak opraviti svojo vlogo v napredovanju na tem področju, da bomo lahko napredovali*,« je zaključila in dodala, da sredstva, namenjena vlaganju v kadre, niso izgubljeni denar, ampak povrnjena naložba: »*Pomembno je tudi, da podjetje spodbuja in vzpostavi klimo, kjer se zaposleni počutijo varno, da lahko izrazijo svoje želje po dodatnem izobraževanju.*«

Dr. **Dean Besednjak** je svoj pogled predstavil iz izkušnje sodelovanja v programih KOC, kontinuirano skozi tri razpise. Pridobili so konkretne rešitve na način, da so z vključitvijo prodajnikov v izobraževanje o »design managementu« tem zaposlenim ponudili dodatno znanje za učinkovitejšo prodajo. Vlaganje v kadre razume kot nekaj nujnega, saj se zavedajo, da je potrebno kader tudi privzgojiti ali prestrukturirati: *»Poskušamo jim privzgojiti odgovornost, da bodo sami prepoznali potrebo in izrazili željo po dodatnem izobraževanju.«*

Gostje okrogle mize so bili enotnega mnenja, da je vlaganje v dodatno izobraževanje kadra danes ključno, če želimo konkurirati tako na globalni ravni kot v luči vedno bolj poudarjenega demografskega upada v Sloveniji. Poudarili so tudi pomen zavedanja in nujnost ravnanja v smeri doseganja sprememb v miselnosti in namenjanja več sredstev v vlaganje v dodatno izobraževanje kadrov. V nasprotnem primeru bomo le še bolj zaostajali za državami, kot so Finska, Danska, Švedska in Belgija, ki so vodilne na tem področju.

Okroglo mizo je zaključila ga. Planinc Rozman, ki je povzela ključne misli, da smo vsi odgovorni, od starša prek vzgoje otrok pa vse do države, vsi si kot v štafeti pomagamo, da dosežemo cilj, potrebna pa je tudi kontinuiteta delovanja programov in vlaganja v kadre.

**Dosežki skladovih programov za razvoj kadrov skozi dobre zgodbe**

Konferenca se je nadaljevala s primeri dobrih praks programov, ki so se in se nekateri še izvajajo na skladu.

Sklad program **Povezava sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja s potrebami trga dela (PUD)** izvaja z objavo javnih razpisov, s katerimi spodbuja vključevanje delodajalcev v izvajanje praktičnega usposabljanja z delom na ustrezno opremljenih učnih mestih za dijake, vajence, ter študente višjih strokovnih šol. Vlagatelji na razpis so šole in zbornice, sredstva pa so namenjena povračilu dela stroškov mentorjev dijakom in študentom, ki nastanejo pri izvajanju delovne prakse.

**Unior in Polycom** sta delodajalca, ki sta se vključila v izvajanje praktičnega usposabljanja z delom. Unior je na programih PUD 2016–2017 in PUD 2018–2022 do lanskega razpisa prejel sofinanciranje za izvajanje delovne prakse za 62 dijakov in 33 študentov, Polycom pa za 14 dijakov, 5 vajencev in 16 študentov. Praktično izobraževanje pri delodajalcu poteka tako, da dijaki v treh letih opravijo 24 tednov praktičnega izobraževanja oz. usposabljanja, študenti pa 20 tednov v dveh letih. Vajeništvo pa poteka tako, da se 50 do 60 odstotkov programa opravi pri delodajalcu. Dijaki se za vajeništvo odločajo v manjšem obsegu kot za praktično izobraževanje. Oba delodajalca sta poudarila, da je vlaganje v pridobivanje praktičnih izkušenj mladih še kako pomembno pri (iz)oblikovanju kadrov in lažjem vstopu na trg dela.

Program **Spodbujanje vključevanja oseb, ki so v postopku izgube zaposlitve, oziroma oseb, katerih zaposlitev je ogrožena, v ukrepe na trgu dela** **(SPIN)** se osredotoča na motivacijo in pripravo ter izvedbo usposabljanj, ki bodo zaposlenim pred izgubo zaposlitve pomagala pri uspešnem vključevanju v programe in projekte aktivne politike zaposlovanja ter jim tako olajšala prehod v novo zaposlitev. Sklad je na javnem razpisu izbral dve projektni partnerstvi, ki izvajata aktivnosti razvoja kariere in razvoja kompetenc za vključene osebe (eno za Vzhodno kohezijsko regijo ter eno za Zahodno kohezijsko regijo). Partnerstvi sodelujeta s podjetji oziroma potencialnimi delodajalci, sindikati, zavodi za zaposlovanje in ugotavljata potrebe po novih kadrih in znanjih, ki lahko povečajo zaposljivost vključenih oseb. Vse aktivnosti, ki jih izvajata projektni partnerstvi, so za udeležence brezplačne.

Podjetje **Termoelektrarna Šoštanj** se je v SPIN vključilo zaradi organizacijskih oziroma tehnoloških sprememb poslovnega procesa in potreb po dodatnem znanju in kompetencah zaposlenih, torej zaradi kariernega razvoja zaposlenih za ohranitev zaposlitve in za bolj učinkovit nastop na trgu dela. Zaposleni so bili najprej zadržani, potem pa so spremembe ob ustrezni vpeljavi in vodenju vzeli za svoje. Adria Airways pa je pred dvema letoma končala svojo zgodbo in pristala v stečaju. Takrat je bila v Adrii zaposlena tudi **Sonja Galjot** (Competo, d. o. o.). Ko je bilo jasno, da bodo zaposleni ostali brez službe, so se vključili v program SPIN. Večina kabinskega osebja, med njimi tudi Sonja Galjot, je uspešno našla novo zaposlitev.

Program **Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (ASI)** je namenjen podaljševanju delovne aktivnosti starejših zaposlenih (starejših od 45 let) s krepitvijo njihovih kompetenc, odpravi stereotipov o starejših zaposlenih in opolnomočenju delodajalcev za upravljanje s starajočo se delovno silo v družbi, ki se neizbežno stara. Program je usmerjen v izpopolnjevanje in nadgrajevanje delovnih zmožnosti starejših zaposlenih, s čimer prispeva k doseganju višje stopnje delovne aktivnosti starejših v Sloveniji. Z izvajanjem programa se zvišuje raven ozaveščenosti delodajalcev in delavcev o negativnih demografskih trendih in potrebnih prilagoditvah nanje, krepi se kompetence starejših zaposlenih in delodajalcem zagotavlja podporo za učinkovito upravljanje s starajočo se delovno silo (tako finančno kot vsebinsko).

**Podjetje Ecotip, d. o. o.** je pridobilo sredstva na razpisu Pilotni projekti razvoja in uvedbe inovativnih rešitev za ohranjanje zavzetosti, produktivnosti in učinkovitosti starejših zaposlenih 2020, kjer so se v partnerstvu s podjetjem Press Clipping, d. o. o., lotili skupnega projekta »SINERGIJA v znanju, timih in gibanju«. Sredstva so pridobili tudi na Javnem razpisu za podporo podjetjem pri pripravi strategij za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih in krepitvi njihovih kompetenc 2021.

Predstavili so učinke projekta SINERGIJA. Z aktivnostmi projekta so skušali nasloviti naslednja področja v podjetju: motiviranje/samomotiviranje, absentizem, dejavnosti na delovnem mestu in času ter izven. S tem namenom so oblikovali različne delovne skupine in izvedli 18 srečanj. V podjetje so vpeljali vodene vaje, uporabo ortopedskih pripomočkov, redne letne razgovore, ukrep Pravi človek na pravem mestu, vseživljenjska usposabljanja in dodatna izobraževanja, ukrep manj sladkorja in organizirali »Dan pozitivnosti«. Zaposleni, v podjetju je 83 redno zaposlenih sodelavk in sodelavcev, od tega je 80 % žensk s povprečno starostjo več kot 45 let, so bili najprej zadržani do vključitve v projekt, kasneje pa so se z njim poistovetili, učinki pa se že kažejo pri vsakodnevnem delovanju in delu.

Podjetje **Etiketa, d. o. o.**, je pridobilo sredstva na Javnem razpisu za podporo podjetjem pri pripravi strategij za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih in krepitvi njihovih kompetenc 2019 in na javnem razpisu Pilotni projekti razvoja in uvedbe inovativnih rešitev za ohranjanje zavzetosti, produktivnosti in učinkovitosti starejših zaposlenih 2020, kjer so v partnerstvu s podjetjem Gorenjska banka, d. d., izpeljali projekt Modrost za mladost, z energijo v sinergijo – medgeneracijski dvosmerni prenos ključnih znanj. Zaradi pomanjkanja kadrov so v okviru pilotnega projekta skušali z aktivnostmi nasloviti naslednja področja v podjetju: podrobno analizo in popis ključnega znanja, kompetenc in delovnih nalog zaposlenih. Ob tem pa tudi izmenjati izkušnje in primere dobrih praks. Trajno so hoteli ohraniti ključna znanja v podjetju in vzpostaviti učinkovit mentorski sistem izmenjave ključnih znanj v obe smeri – iz starejših na mlajše in iz mlajših na starejše ter le tega narediti privlačnejšega in predvsem digitalnega.

Program **Kompetenčni centri za razvoj kadrov (KOC)** omogoča pridobivanje in kroženje znanja zaposlenih v partnerskih organizacijah, spodbuja sodelovanje pri razvoju kadrov ter prenos dobrih praks in promocijo posameznih gospodarskih panog. Z analizo stanja in izgradnjo panožnega modela potrebnih kompetenc ter izvedbo izobraževanj in usposabljanj se je zaposlenim omogočilo pridobivanje novih znanj, veščin in kompetenc za večjo konkurenčnost podjetij in panoge na trgu. V okviru izvedbe programa se izvaja še podaktivnost Kompetentna Slovenija, kjer sklad organizira in izvaja brezplačna usposabljanja ter delavnice, ki so namenjeni razvoju kompetenc zaposlenih v Sloveniji.

Eno takšnih partnerstev, ki se je oblikovalo v okviru programa, je **KOC HRANA 2**. Skupni interes partnerstva je krepiti kompetence zaposlenih na področju digitalizacije poslovnih procesov, uvajanje novih tehnologij in materialov, varnosti hrane in materialov, ki prihajajo v stik z živili, kot tudi razvoja novih izdelkov in materialov. V okviru partnerstva je nastala Akademija za živila in materiale, ki prihajajo v stik z živili. Akademija povezuje agroživilska podjetja, ki v sodelovanju s kemijskimi in papirno-predelovalnimi podjetji pridobivajo nova znanja, izkušnje in ideje o strategijah, vrstah in trendih na področju embalaže.

Podjetje **Yaskawa Ristro** je partner v Kompetenčnem centru tovarn prihodnosti (KOC TOP). Glavni namen tega kompetenčnega centra je povezati ključne kompetence, potrebne v tovarnah prihodnosti na globljem nivoju na tak način, da sledijo hitrim globalnim spremembam in da poleg pridobivanja posameznih kompetenc udeležence motivira k stalnemu izboljševanju svojega znanja in kompetenc. Yaskawa Ristro je izvajal usposabljanja s področja uvajanja digitalne vitkosti v proizvodnjo in poslovne procese, šolo vodenja ter strokovna izobraževanja s področja robotike.

V okviru programa **Kompetenčni centri za design management (KCDM)** so bili vzpostavljeni trije kompetenčni centri. Poleg usposabljanja s področij oblikovalskega upravljanja (menedžmenta), znamčenja, vodenja in uvajanja poslovnih izboljšav so osredotočeni tudi na področje storitvenega ter trajnostnega oblikovanja. Dizajn ni več primerjalna prednost zgolj vrhunskih podjetij, ampak je pogoj za vstop ali obstanek v posamezni branži. Slovenska podjetja tekmujejo na nasičenih mednarodnih trgih, kjer ne morejo zmagati s ceno ali cenenim produktom. Zahteva se večja diferenciacija izdelkov in storitev ter hkrati večja prepoznavnost podjetij, njihovih blagovnih znamk in produktov. Kako so se tega lotevajo v praksi, je predstavilo podjetje **Gigodesign**.

**Druge priložnosti sklada**

Sledila je predstavitev štipendij in področja spodbujanja zaposlovanja invalidov, ki sodita pod okrilje sklada.

Sklad razpisuje različne štipendije za izobraževanje dijakov in študentov, pa tudi strokovnjakov, kot so Zoisova štipendija za spodbujanje doseganja izjemnih dosežkov, štipendije za mednarodno mobilnost v okviru programov Ad futura, štipendije za deficitarne poklice in druge. Zbira in objavlja tudi druge štipendije, kot so ponudba kadrovskih štipendij delodajalcev in štipendije drugih ustanov.

Področje zaposlovanja invalidov v Sloveniji med drugim ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, in sicer ureja pravice in obveznosti glede kvotnega sistema in vzpodbud za zaposlovanje invalidov. Zakon določa zavezance za zaposlovanje invalidov, kvoto (obvezen delež zaposlenih invalidov glede na glavno dejavnost delodajalca), načine izpolnitve kvote, posledice neizpolnitve ter pravice do finančnih vzpodbud iz naslova zaposlovanja invalidov. Sklad odloča o teh pravicah in obveznostih.

**Vzporedni popoldanski moduli**

**Modul A: Zaključni dogodek programov KOC in ASI - Skupaj v prihodnost – skrb za kadre kot temelj uspešnosti podjetij**

V sklopu programov KOC – Kompetenčni centri za razvoj kadrov in ASI – Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne je potekala predstavitev programa in rezultatov, nato pa še okrogla miza, na kateri so sodelovali **Gorazd Jenko** iz Službe vlade za razvoj in evropsko kohezijsko politiko, **Tomaž Kordiš** iz Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine, **Darija Premk** iz Andragoški center Slovenije in dr. **Simona Šarotar Žižek** z Ekonomske fakultete Univerze v Mariboru. Gostje so odstirali različne poglede na to, kaj prinaša prihodnost na področju razvoja kadrov, s poudarkom na temah vseživljenjskega učenja in razvoju potrebnih kompetenc za uspešno vpeljavo modela krožnega gospodarstva in digitalizacije.

**MODUL B: Zaključna konferenca projekta SPIN - Pripravljeni na spremembe**

Na zaključni konferenci projekta SPIN sta sodelujoča partnerja iz zahodne in vzhodne kohezijske regije predstavila dosežke izvajanja projekta SPIN. Cilji so bili doseženi in več kot zadovoljivi tako za udeležence kot izvajalce. Vključenih udeležencev je bilo več kot 3.400 in skupaj so opravili več kot 95.000 ur usposabljanj za razvoj kompetenc. Zaposlitev je obdržalo ali dobilo novo do sedaj že 1.080 vključenih v projekt SPIN. Na konferenci so bili predstavljeni primeri dobrih praks udeležencev in delodajalcev, raznolike vsebine izvedenih usposabljanj, potrebe udeležencev, predvsem pa pomembnost projekta iz socialnega in psihološkega vidika ter izobraževanja. Udeleženci projekta SPIN so s samo vključitvijo pridobili naslednje veščine: digitalne, jezikovne, mehke, podjetniške, marketinške, strokovne, delovno-procesne in veščine iskanja zaposlitve. Drugi del dogodka je bil namenjen soustvarjanju dinamične svetovne kavarne z naslovom »Zavrtimo se v prihodnost – priložnosti na področju krepitve kompetenc zaposlenih«, kjer so se udeleženci strinjali, da je potrebno zgodnje ozaveščanje o pomenu vseživljenjskega usposabljanja, da morajo podjetja prepoznati potrebe po usposabljanju svojih zaposlenih in koristi, ki jih bodo usposabljanja doprinesla, in da bi bilo v prihodnje smiselno za tovrstne projekte nameniti več finančnih sredstev, da je potrebna večja fleksibilnost pri določitvi ur usposabljanj na zaposlenega, smiseln je krajši terminski plan poteka projekta, a hkrati kontinuiran potek, ki traja iz ene perspektive v drugo neprekinjeno.

**Modul C:** **Zaključna konferenca projekta PUD - Praktično usposabljanje z delom pri delodajalcih**

Na zaključni konferenci programa PUD je skupaj z mag. **Renato Stupan** iz podjetja Uniorja, **Andrejem Kosem** iz podjetja Polycom, z **Mitjem Korunovskim** iz Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije ter **Ervinom Kostelcem**, vodjem programa PUD na skladu, beseda tekla o pomembnosti sodelovanja med izobraževalno in gospodarsko sfero, o samem izvajanju praktičnega dela (dolžini, predznanju dijakov), o izvedbi javnih razpisov ter tudi o potrebah in pričakovanjih za prihodnost vajeništva. Zaključili so z mislimi, da je kapital vsakega podjetja kader in ne stroji. Prej ko se delodajalci tega zavejo, prej bomo uspešni. Samo zadovoljen kader pa je dober in ustvarjalen kader.

**Petek, 20. maj 2022: Dan novih znanj ali vseživljenjsko učenje v praksi**

Drugi dan konference je bil namenjen pridobivanju izkušenj skozi praktične delavnice priznanih izvajalcev. Udeleženci so v praksi osvojili znanja in veščine aktualnih vsebin na štirih, praktično naravnanih delavnicah. Vsebine so bile namenjene vsem, ki želijo, da so njihovi zaposleni motivirani in uspešni pri doseganju ciljev organizacije v sodobnem poslovnem okolju. Izvedene so bile delavnice Hibridno delo – naša nova realnost, Duševno zdravje starejših zaposlenih v sodobnem delu, Inovativnost – odkrijte vaš skriti potencial in Igrajmo na domačem igrišču – uspešna motivacija sodelavcev.

Služba za odnose z javnostmi

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije



Konferenco sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz [Evropskega socialnega sklada](http://www.eu-skladi.si/).