

Povzetek vsebine modela kompetenc

Model kompetenc v KOC vodarstvu je pripravil kadrovski partner, družba Racio razvoj, v aktivnem sodelovanju s strokovno skupino projekta ter vključenimi partnerskimi podjetji.

Kompetenčni model, ocena razvitosti in načrt usposabljanj so bili izdelani v medsebojno povezanih fazah, ki so zajemala različne pristope (analizo stanja s študijo virov, intervjuje, fokusne delavnice, ...).

Določenih je **5 ključnih** (upravljalec/nadzornik vodovodnih sistemov in naprav, vzdrževalec vodovodnih objektov in naprav, upravljalec/operator/nadzornik čistilnih naprav, vzdrževalec kanalizacijskih sistemov, objektov in naprav, kanalizator/kanalar/ upravljalec specialnih strojev) ter **5 dodatnih poklicnih profilov** (tehnolog za pitno/odpadno vodo, obdelovalec katastra, analitik cen/kalkulant, tehnični vodja in kadrovik).

Kompetence so določene na štirih nivojih: strokovne (18), poslovno organizacijske (4), osebne in medosebne (5) ter vodstvene kompetence (4).

V analizi trenutnega stanja je sodelovalo 42,9% podjetij glede na število vključenih iz panoge in drugih, ki so vezani glede na dobaviteljske verige, oz. 50,0% glede na število vključenih panožnih podjetij v partnerstvu. Za ta namen so bili izdelani ocenjevalni listi za vsak poklicni profil. Izpolnjevanje je potekalo elektronsko, ocenjevalci so bili (neposredni) vodje in kadroviki.

Analiza razvitosti po profilih izpostavlja največje potrebe pri razvoju kompetenc 5-ih ključnih poklicnih profilov.

Na ravni partnerstva je ugotovljena višja razvitost osebnih in medosebnih, poslovno organizacijskih in vodstvenih kompetenc primerjalno s strokovnimi.

Največja potreba po razvoju pa se glede na najvišje negativno odstopanje od ciljne vrednosti izpostavlja pri vodstvenih kompetencah, sledijo poslovno organizacijske, strokovne kompetence ter nazadnje še osebne in medosebne.

V kategoriji osebnih in medosebnih kompetenc sta ključni področja razvoja Obvladovanje stresa ter Obvladovanje odnosov in komunikacija z uporabniki storitev. Kljub višji razvitosti predstavlja kompetenca Odzivnost in proaktivnost prav tako področje razvoja, kakor tudi Veščine komuniciranja.

V kategoriji poslovno organizacijskih kompetenc se višje potrebe razvoja izpostavljajo pri kompetenci Obvladovanje zakonodaje in predpisov. Dodatno vlaganje v razvoj je potrebno tudi pri kompetencah Gospodarnost ter Upravljanje s podatki in dokumentacijo. Sicer manjša, toda še vedno potreba po razvoju, je prepoznana pri Obvladovanju kakovosti.



Vodstvene kompetence v celoti predstavljajo priložnost dodatnega razvoja.

Pri strokovnih kompetencah predstavljajo najvišjo potrebo razvoja Strojna in Elektro znanja, Krmiljenje in prenos podatkov, Upravljanje z delovnimi stroji in napravami, Biološki/kemijski procesi- pitna/odpadna voda ter Tehnologije čiščenja odpadne vode. Sledijo še Tuji jeziki, Diagnosticiranje in odpravljanje napak/okvar, Digitalne veščine, Vodenje projektov, Mentorstvo in prenos znanja ter Presojanje in analitično mišljenje. Pri ostalih je v povprečju razkorak manjši, vendar se pri posameznih profilih pojavljajo večja odstopanja.

Model kompetenc in načrt usposabljanja, izdelan na podlagi analize trenutne razvitosti kompetenc, je osnova za razvoj zaposlenih in doseg naslednjih ciljev:

1. 1790 vključitev v usposabljanja zaposlenih na identificiranih panožnih profilih.
2. 580 vključitev oseb v notranja usposabljanja.
3. Vzpostavljena mreža notranjih trenerjev (cca. 30 oseb) za prenos znanj med partnerji KOC vodarstvo.
4. Izdelava smernic za dolgoročni razvoj kompetenc za upravljanje z vodovodnimi sistemi in sistemi za odvajanje in čiščenje odpadne vode.
5. Priprava pobud za min. 3 NPK.

Projekt sofinancirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.