

POVEZOVANJE JE POT DO USPEHA

Da je celota več kot vsota posameznih delov, je že dolgo znano. Vendar je tudi razvoj lastnega znanja, novitet in izkušenj, več kot le seštevek oseb, njihovih znanj in kompetenc, ki so zaposleni v našem podjetju. Sta trud in čas, ki smo ga vložili v razvoj. Povezovanje med podjetji in usposabljanje zaposlenih sta največji prednosti kompetenčnih centrov za razvoj kadrov.

Posledica tovrstnega projekta je bila podpora 17 novim kompetenčnim centrom, sodelovaje in povezovanje več kot 300 podjetij iz različnih panog ter več kot 35.758 zaposlenih, ki so bili željni nadgraditi in razširiti svoja znanja.

Se slovenska podjetja znamo povezovati? Se slovenska podjetja želimo povezovati?

Odgovor na oboje je pritrdilen. Slovenci se znamo in želimo povezovati, kar dokazuje tudi projekt KOC 2.0 – kompetenčni centri za razvoj kadrov. Projekt, kjer smo se učili, spreminjali, spoznavali, povezovali in delili lastna znanja iz prakse, ki je bil sofinanciran s strani Javnega štipendijskega razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada RS in enake možnosti in Evropskega sklada. Posledica tovrstnega projekta je bila podpora 17. novim kompetenčnim centrom, sodelovaje in povezovanje več kot 300 podjetij iz različnih panog ter več kot 35.758 zaposlenih, ki so bili željni nadgraditi in razširiti svoja znanja. Udeleženci usposabljanj so krepili tako strokovne kompetence kot mehke veščine. Dejavnosti programa pa so potekale tudi izven kompetenčnih centrov. V okviru izvajanja programa je projektna pisarna na skladu izvedla tri razvojne konference, 89 delavnic z vrhunskimi domačimi in tujini strokovnjaki v sklopu Kompetenčne Slovenije, kjer je bilo več kot 2000 vključitev. Podatki, ki so vsekakor neverjetno zanimivi in nas navdihnejo z upanjem in motivacijo, da bo v prihodnje povezovanje in sodelovanje postal še močnejši trend. Trend, ki bo odlične ločil od dobrih.

Je slovenska podjetja strah deliti lastno znanje in izkušnje?

Tudi odgovor na to vprašanje je pritrdilen. Da, pri povezovanju in sodelovanju, je v ozadju vedno nekaj večjega, kot na primer interesi lastnikov,

strategija podjetja, unikatno znanje, ki nam daje konkurenčno prednost, poslovne skrivnosti in še bi lahko naštevali. To je vsekakor logično in popolnoma normalno. Kljub temu sem opazila, da se podjetja odpirajo. Iščejo načine, kako krmariti med sodelovanjem, povezovanjem in širjenjem lastnih obzorij na eni strani in ščitenjem lastnih interesov na drugi strani. Od strahu, ki nas je hromil, smo prišli do previdnosti, skozi katero se po malo in malo odpiramo. Kot je rekel že Konfucij: »Mož, ki je premaknil goro, je začel z majhnimi kamni.«

Zaupanje je temelj. Napredek pa pot do uspeha.

V KOR (Kompetenčni center za razvoj kadrov v orodjarstvu) smo zelo veliko pozornosti posvetili ustvarjanju zaupanja, ki je sploh temelj za nadaljnje korake. Ključno se mi zdi tudi to, kam usmerimo pozornost, na kaj se zares osredotočimo. Velikokrat se vrtimo okrog stvari, ki se jih ne da spremeniti. Poslušamo izgovore in trdne argumente, zakaj nekaj ni možno. Pogosto so to v poslovnem svetu utemeljeni, resnični argumenti in ne le ničvredni izgovori, ki temeljijo le na strahu. Ni samo ene poti in svet ni samo črno-bel. Slovenci smo zelo ciljno usmerjeni in velikokrat vidimo le končen rezultat, ki je bolj ali manj popolnost. To je še posebej močno prisotno v panogah, kjer je natančnost zares ključna vrlina in so tolerance za napake skoraj ničelne (npr. podjetja, ki so dobavitelji za avtomobilsko industrijo, ipd.) Prepogosto pozabimo na napredek. Ni le končen rezultat tisti, ki nas ustvarja uspešne in dobre. Pomemben je vsak korak, ki smo ga naredili v to smer. Če ne bi prehodili celotne poti, tudi končnega rezultata ne bi bilo. Tudi vodje pre-



TINA KASTELIC,
HR partner v kompetenčnem centru za razvoj kadrov v orodjarstvu in direktorica podjetja Kompetenca d.o.o.

SABINA MRLAK,
Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS

Še posebej pomembna so stalna usposabljanja, izobraževanja in izpopolnjevanja na področjih, ki so tesno povezana s hitrim tehnološkim napredkom.

malokrat opazijo napredek posameznika in se ukvarjajo zgolj s končnim rezultatom, ki še ni popoln. Če želimo graditi uspešne zgodbe, moramo identificirati, tisto, v čemer smo že dobri – to je osnova, na kateri lahko gradimo. Seveda je pomembno tudi to, kje se lahko še izboljšamo, vendar ne zgolj to.

Zato je pomembno, da ne pozabimo vlagati tudi v mehke veščine.

Znanje je naša konkurenčna prednost

Poleg povezovanja je bila ključna naloga in vloga projekta spodbujanje podjetij, da se fokusirano, strukturirano in strateško razvijajo lasten kader. Tempo v današnjem poslovnem svetu je neizprosno. Težko dobimo usposobljene kadre, prav tako pa si težko vzamemo dovolj časa za kakovostno uvajanje. Zato ni samoumevno, da si vzamemo čas za izobraževanja in nadgradnjo znanja. Včasih moramo žal narediti dva koraka nazaj, iti po zalet, da nato lahko skočimo naprej in presežemo sami sebe. Še posebej pomembna so stalna usposabljanja, izobraževanja in izpopolnjevanja na področjih, ki so tesno povezana s hitrim tehnološkim napredkom. Tudi, če ne delaš intenzivno na razvoju patentov ali drugih novitet ter samo slediš novostim, ki jih prinaša razvoj, in napredek v posameznih panogah, je potrebna stalna nadgradnja znanja. Znotraj partnerstev se je veliko vlagalo v nadgradnjo strokovnih kompetenc.

Kljub vsemu se podjetja vse bolj zavedajo tudi pomena razvoja mehkih veščin. Prav jasna komunikacija, dobro timsko delo, učinkovito vodenje in še bi lahko naštevali, so tiste kompetence, ki naredijo razliko. Še vedno so v podjetjih zaposleni ljudje,

ki imajo vsak svoje potrebe, želje in pogled na svet. Tega ni vedno lahko uskladiti in prav vsak posameznik h končni sliki doda svoj prispevek ali doprinos. Zato je pomembno, da ne pozabimo vlagati tudi v mehke veščine. Še posebej pomembno se mi to zdi v tehničnih poklicih, kjer se posamezniki med študijem v zelo omejeni količini srečajo z mehкими veščinami. Glavni poudarek je na strokovnem znanju in potrebujejo ustrezno podporo. V nekaterih podjetjih se je povečala pripadnost zaposlenih, ki so tudi bolj zadovoljni in produktivnejši, kar je še en dokaz, da ljudje cenijo, če podjetje vlaga v njihov razvoj in znanje.

Zaključek projekta

Na zaključni konferenci je bilo predstavljenih 13 primerov uspešnih zgodb, tako z vidika projektnih pisarn kot tudi partnerskih podjetij. Sodelujoči na konferenci so poudarili pozitivne učinke, ki jih prinaša program KOC.

»Partnerstva, ki nastajajo znotraj kompetenčnih centrov, prispevajo k prepoznavanju potreb po razvoju specifičnih kompetenc v realnih delovnih okoljih in k samemu razvoju teh ter pokrivajo zelo širok spekter dejavnosti,« je uvodoma povedal vodja Sektorja za izvajanje dejavnosti sklada Zoran Kotolenko in dodal, da sklad z izvajanjem takšnih programov pridobi edinstveno možnost vpogleda v dejanske izzive težave in potrebe, s katerimi se soočajo posamezne slovenske gospodarske panoge na področju razvoja kadrov: »Na ta način jim lahko ponudimo podporo pri premoščanju teh izzivov. Vsem vključenim, tako podjetjem kot zaposlenim, kompetenčni centri prinašajo razvoj in napredek, kar neposredno vpliva na dvig konkurenčnosti slovenskega gospodarstva in dobrobit celotne družbe.«



POGAJALSKA AKADEMIJA

5 modulov, od 10. oktobra do 14. novembra 2019

Pridobite celovito pogajalsko znanje ter spretnosti. Pridružite se nam na intenzivnem tečaju za uspešne pogajalce!



www.planetgv.si

BREZPLAČNA ŠTEVILKA
080 33 44