

**DODATEK K JAVNEMU RAZPISU ZA IZBOR IZVAJALCEV VSEŽIVLJENJSKE
KARIERNE ORIENTACIJE V OKVIRU PROGRAMA »VSEŽIVLJENJSKA KARIERNA
ORIENTACIJA ZA DELODAJALCE IN ZAPOSLENE«**

JAVNI RAZPIS

| | |
|-------------|---|
| 4. 11. 2011 | Objava Javnega razpisa za izbor izvajalcev vseživljenjske karierne orientacije v okviru programa »Vseživljenjska karierna orientacija za delodajalce in zaposlene« (Uradni list RS št. 88/2011) |
| 12. 4. 2013 | <p>Objava dodatka k Javnemu razpisu za izbor izvajalcev vseživljenjske karierne orientacije v okviru programa »Vseživljenjska karierna orientacija za delodajalce in zaposlene« (Uradni list RS št. 88/2011)</p> <p>Na 3. strani javnega razpisa se doda točka 1.1</p> <p>DODATEK K PREDMETU JAVNEGA RAZPISA</p> <p>Izbrani izvajalci VKO bodo izvajali tudi aktivnosti VKO za delodajalce in zaposlene, ki bodo izbrani na Javnem razpisu za sofinanciranje vseživljenjske karierne orientacije za delodajalce in zaposlene 2013 in bodo s tem upravičeni do sofinanciranja storitev VKO za delodajalce in zaposlene v okviru naslednjih sklopov, aktivnosti in njihovih podaktivnosti:</p> <p>Sklop A: Postavljanje temeljnega kadrovskega procesa razvoja kadrov:</p> <p>Aktivnost 1: Izdelava analize stanja in opredelitev potreb za celovit razvoj kadrov (seznanitev z instrumenti za razvoj kadrov ter priprava akcijskega načrta glede na potrebe):</p> <ul style="list-style-type: none">- opredelitev vizije podjetja, dolgoročnih ciljev in ključnih dejavnikov uspeha ter izdelava analize stanja (analiza obstoječih kompetenc zaposlenih in njihove uporabe pri delu) in priprava akcijskega načrta za razvoj kadrov. <p><i>Ta aktivnost se bo izvajala kot usposabljanje,¹ svetovalno² ali izvedbeno delo,³ namenjeno ključnemu⁴ kadru za izvajanje nalog, povezanih z razvojem kadrov.</i></p> <p>Aktivnost 2: Vzpostavitev ali prenova temeljnega kadrovskega procesa razvoja kadrov (ohranjanje, motiviranje, razvoj zaposlenih):</p> <ul style="list-style-type: none">- vzpostavitev ali prenova kadrovske evidence;- uvedba ali prenova pravilnikov ter notranjih aktov podjetja;- sistemizacija delovnih mest;- izdelava modela kompetenc podjetja oz. kompetenčnih profilov za posamezna delovna mesta in opredelitev kompetenčnih nivojev;- izdelava orodij za upravljanje in vrednotenje izvedbe dela (priprava vprašalnikov ter drugih orodij za izvajanje letnih in razvojnih razgovorov, strukturirani intervju in druga orodja za spremljanje kadrov). |

¹ Za usposabljanje se v okviru vseh treh sklopov štejejo usposabljanje, izobraževanje, treningi ali delavnice.

² Kot svetovalno delo se po tem javnem razpisu štejejo vsa svetovanja, ki so izvedena na podlagi vsaj dveh delovnih sestankov osebno pri vlagatelju, od tega mora biti en sestanek uvodni.

³ Kot izvedbeno delo se po tem javnem razpisu štejejo vse izvedbe aktivnosti, ki so izvedene na podlagi vsaj dveh delovnih sestankov osebno pri vlagatelju, od tega mora biti en sestanek uvodni.

⁴ Ključni kadri so zaposleni v podjetju, odgovorni za izvajanje nalog, povezanih z razvojem kadrov. To so lahko menedžerji, linijski vodje, kadrovski strokovnjaki ter drugi zaposleni, kot npr. mentorji.

Ta aktivnost se bo izvajala kot usposabljanje in svetovanje, namenjeno ključnim kadrom, ali kot izvedbeno delo za vzpostavitev ali prenovo temeljnega kadrovskega procesa v podjetju.

Sklop B: Usposabljanje delodajalcev in zagotavljanje storitev, ki se neposredno nanašajo na karierno orientacijo zaposlenih:

Aktivnost 1: Ocenjevanje kompetenc zaposlenih ter usposabljanje ključnega kadra za izvajanje letnih in razvojnih razgovorov:

- izvedba ocenjevanja zaposlenih in analiza ocen za ugotavljanje manjkajočih znanj (s testiranjem in drugimi orodji, s pomočjo katerih se ugotavljajo osebne, intelektualne, verbalne sposobnosti, poklicni cilji in karierna sidra) za potrebe izdelave osebnih profilov zaposlenih;
- usposabljanje ključnega kadra za izvajanje letnih in razvojnih razgovorov (z metodami, kot je na primer metoda 360 stopinj, analiza povratne informacije ...).

Ta aktivnost se bo izvajala kot usposabljanje in svetovanje, namenjeno ključnim kadrom, ali kot izvedbeno delo za izvedbo ocenjevanj in testiranj zaposlenih.

Aktivnost 2: Izdelava načrta osebnega in poklicnega razvoja zaposlenih:

- profiliranje zaposlenih za ugotavljanje njihovih talentov, potencialov, preferenc in kompetenc s pomočjo testiranj in drugih orodij ter izdelava načrta osebnega in poklicnega razvoja zaposlenih.

Ta aktivnost se bo izvajala kot usposabljanje ali svetovanje, namenjeno ključnim kadrom ali kot izvedbeno delo za profiliranje ter izdelavo načrta osebnega in poklicnega razvoja zaposlenih.

Aktivnost 3: Osebni in poslovni coaching:

- izvajanje osebnega coachinga;
- izvajanje skupinskega coachinga (namenjen za time v podjetju).

Ta aktivnost se bo izvajala kot svetovalno in izvedbeno delo, namenjeno vsem zaposlenim.

Sklop C: Usposabljanja na področju osebnega in kariernega razvoja zaposlenih:

Aktivnost 1: Izvedba usposabljanj na področju osebnega in kariernega razvoja ter pridobivanja »mehkih« kompetenc zaposlenih:

- izvedba usposabljanj na naslednjih področjih: motivacija, samomotivacija, veščine samoorganizacije oz. osebne učinkovitosti, učinkovita komunikacija, reševanje konfliktov, situacijsko in ciljno vodenje, ustvarjalno mišljenje, timsko delo, motivacija za učenje, povečanje fleksibilnosti, upravljanje s stresom, upravljanje s časom;
- izvedba usposabljanj za pridobitev veščin vodenja kariere oz. kariernega razvoja zaposlenih.

Ta aktivnost se bo izvajala kot usposabljanje, namenjeno vsem zaposlenim.