

Zaključna konferenca

POTI DO ZNANJA IN NOVIH PRILOŽNOSTI ZA VSE ZAPOSLENE

2. DELOVNA SKUPINA: IZZIVI DOSEGANJA VSEH ZAPOSLENIH

ZAKLJUČKI

Vodja in moderatorka delovne skupine: Urška Pavlič, Andragoški center Slovenije

Število udeležencev v delovni skupini: 31

Sodelujoči s prispevki:

- Alojz Sraka, Ljudska univerza Murska Sobota,
- Ksenija Petek, Ljudska univerza Nova Gorica,
- Maja Rotar, Javni zavod Cene Štupar – CILJ,
- Tina Polajnar, Zasavska Ljudska univerza.

Cilji delovne skupine:

- Predstavitev aktivnosti izvajalcev po Javnem razpisu za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022 za doseganje zaposlenih v projektu Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016–2022.
- Pogovor o dobrih praksah na področju promocije, terenskega dela in drugih aktivnosti za doseganja ciljne skupine zaposlenih ter pogled v prihodnost; identifikacija izzivov, ki na področju ostajajo ter predlogi rešitev.

Potek dela v delovni skupini

Uvodni prispevek Urške Pavlič, v katerem so bili izpostavljeni dejavniki, ki vplivajo na načrtovanje in izvajanje promocije in drugih aktivnosti za doseganje zaposlenih na ravni projekta v času od 1. 6. 2016 do 30. 9. 2021 ter podatki o virih napotitve (pridobljeni iz aplikacije za spremljanje za omenjeno obdobje).

DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA PROMOCIJO IN DRUGE AKTIVNOSTI ZA DOSEGANJE ZAPOSLENIH

RAVEN: nacionalna - lokalna

CILJNA SKUPINA: zaposleni - delodajalci

VSEBINA: dejavnost - storitev

AKTIVNOST: oglaševanje, terensko delo, sodelovanje in povezovanje



Sledili so prispevki 4 izvajalskih organizacij o dobrih praksah in konkretnih izkušnjah na področju promocije in drugih aktivnosti za doseganje zaposlenih ter izzivih na področju.

- Alojz Sraka, Ljudska univerza Murska Sobota,
- Ksenija Petek, Ljudska univerza LU Nova Gorica,
- Maja Rotar, Javni zavod Cene Štupar – CILJ,
- Tina Polajnar, Zasavska Ljudska univerza.

Svetovanje 2016–2022, Ljudska univerza Murska Sobota

- Ljudska univerza Murska Sobota
- Ljudska univerza Lendava in Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona
- 2,9
- 114.725
- 1338



Svetovanje zaposlenim na Goriškem

- Ljudska univerza Nova Gorica (LUNG)
- Ljudska univerza Ajdovščina, Šolski center Nova Gorica, Posoški razvojni center
- 2,7
- 118.196
- 1379



Izobraževalno-svetovalni center za odrasle ljubljanske urbane regije

- Center za dopisno izobraževanje Univerzum
- Javni zavod Cene Štupar – Center za izobraževanje Ljubljana, Biotehniški izobraževalni center Ljubljana
- 4
- 555.948
- 2942



Središče za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Zasavje 2016–2022

- Zasavska ljudska univerza
- /
- 1
- 56.678
- 725



V delovni skupini je potekala razprava po prispevkih. Iz razprave povzemamo ključna mnenja in predloge, ki smo jih razvrstili v dva sklopa, kot smo vnaprej oblikovali 2 vprašanji za razpravo.

1. kateri so bili najučinkovitejši načini s katerimi ste dosegli zaposlene in kako ste pristopili k temu?
2. kateri izzivi doseganja zaposlenih ostajajo in kakšna so vaša priporočila?

Skupna razprava in zaključki

Svetovalke in svetovalci so predstavili različne pristope in aktivnosti, s katerimi so bili v svojih okoljih najbolj učinkoviti pri doseganju zaposlenih, ki jih navajamo v nadaljevanju.

Alojz Sraka (Ljudska univerza Murska Sobota)

- Pretekli izvedeni projekti, ki so pripomogli k temu, da so bili (tudi svetovalci osebno) že prepoznani v svojem lokalnem okolju
- Utečeno in vzpostavljeno sodelovanje z različnimi deležniki.
- Organizacija različnih, tudi neformalnih, dogodkov.



Ksenija Petek (Ljudska univerza Nova Gorica)

- Osebni obiski podjetij, skupaj z vodjo projekta v okviru [Javnih razpisih za pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc](#), skupna predstavitev ter motiviranje odraslih.
- Edukacijske delavnice, ki jih izvajamo na Ljudski univerzi za odrasle, napotene s strani sodišča zaradi vožnje pod vplivom alkohola. Vsak udeleženec teh delavnic se je udeležil tudi osebnega svetovanja, kjer sem mu predstavila pomen izobraževanja za osebno in poklicno rast ter ga motivirati za vključitev.
- Sodelovanje s sindikatom; sindikalni zaupnik je aktivno motiviral zaposlene za vključitev v svetovanje in izobraževanje.
- Promocija na regionalni in lokalni ravni je bila lažja, ker je tekla vzporedno z nacionalno promocijo.
- zaposlene za vključitev v svetovanje in izobraževanje. Poleg tega sva z vodjo kompetenc tudi izvajali motivacijske delavnice in poglobljena osebna svetovanja za zaposlene FURS-a in Carine.
- Organizacija dveh poslovnih zajtrkov za vodilne kadre.

Maja Rotar (Javni zavod Cene Štupar – CILJ)

- Zaposlene smo večinoma dosegli preko delodajalcev, zanimiva pa je izkušnja Biotehniškega izobraževalnega centra Ljubljana, ki je nagovarjal zaposlene v podjetjih, v katerih so njihovi dijaki opravljali prakso.
- E-novičke, družbena omrežja (Facebook, LinkedIn).
- Webinarji in dogodki z zanimivo in aktualno tematiko (npr. menopavza, sreča na delovnem mestu).

Tina Polajnar (Zasavska ljudska univerza)

- Sodelovanje s sindikatom (predstavnike se je udeležil strokovnega sveta, skupaj smo organizirali stojnico pred podjetjem).
- Sodelovanje z domom za starejše občane (za zaposlene).
- Posamezniki so pogosto informacije iskali tudi samo, zato smo bili pozorni na to, da so jim te dostopne.

Svetovalke in svetovalci so identificirali tudi nekatere izzive, ki ostajajo na področju, ključne navajamo v nadaljevanju.

Ključni izzivi:

- Izobraževanje kot vrednota: Ozaveščanje delodajalcev in zaposlenih o pomenu in koristih VŽU.
- Doseganje najbolj ranljivih skupin: Starejši nad 50 let, manj izobraženi, tujci, invalidi, tisti s slabšim odstopom do tehnologije.
- Celostna, sistematična promocija svetovanja: Zagotovljeno financiranje, usklajena promocija na nacionalni-regionalni-lokalni ravni.



Skupaj smo iskali tudi odgovore na prepoznane izzive, ki jih v obliki predlogov konkretnih rešitev navajamo v nadaljevanju.

Konkretna rešitve:

- Nacionalna kampanja za promocijo svetovanja.
- (Stalne, finančne) spodbude za vključitev v svetovanje in izobraževanje.
- Fleksibilnost svetovalcev pri izvajanju svetovanja.
- Orodja za vstopanje v podjetja ter zanje zanimivi programi.
- Zgledi in zgodbe vključenih.

Zapisa: Urška Pavlič

