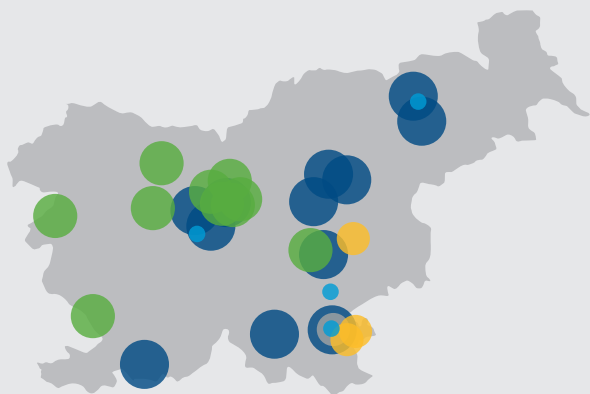




KOMPETENČNI CENTER ZA KADRE KEMIJSKE INDUSTRIJE – pametna specijalizacija



Kompetenčni center za kadre kemijske industrije
Projekt KOCKE S4- pametna specializacija



KOMPETENČNI CENTER ZA KADRE KEMIJSKE INDUSTRIJE – PAMETNA SPECIALIZACIJA

**Zaključna publikacija projekta Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine –
Kompetenčni center za kadre kemijske industrije – pametna specializacija**

Novo mesto, december 2018; naklada 500 kosov

Uredila: **Tomaž Kordiš in Andreja Vidrih**

Lektorirala: **Nina Štampohar**

Oblikovanje in produkcija: **Solos, realizacija grafičnih idej**

Založnik: **Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine**

Copyright © po delih in v celoti Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine in avtorji, 2018, Novo mesto.

Fotokopiranje in razmnoževanje po delih ali v celoti je prepovedano.

Vse pravice pridržane.

Nagovor direktorja GZDBK



Projekt KOMPETENČNI CENTER ZA KADRE KEMIJSKE INDUSTRIJE – PAMETNA SPECIALIZACIJA smo skupaj s partnerji izvajali v obdobju od marca 2017 do decembra 2018. Projekt je nadaljevanje projekta Kompetenčni center kemijske industrije, ki smo ga izvajali v obdobju od januarja 2011 do junija 2013.

Projekt sta vodila projektna pisarna, Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine kot vodilni partner, in GZS – Združenje kemijske industrije kot kadrovske partner. V partnerstvu je sodelovalo 31 podjetij, od tega 3 mikro, 4 mala, 12 srednjih in 13 velikih podjetij. V partnerstvo je zajetih 16 podjetij, ki delujejo na področju SKD C20, proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, 12 podjetij s področja SKD C22, proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas, ter 3 podjetja, neposredno povezana s kemijsko industrijo.

V okviru projekta smo v partnerstvu izdelali panožni model kompetenc za sedem panožnih profilov (proizvodni delavec, upravljaec/vodja kemijskega procesa/linije, tehnolog, razvojniki, komercialisti/prodiktni svetovalec in dodatno kemijski analitik ter vodilni/vodstveni delavec), izdelali načrt usposabljanj za pridobitev ključnih manjkajočih kompetenc zaposlenih v okviru izbranega partnerstva, ustanovili Mrežo kadrovikov s ciljem krepitve oz. revitalizacije funkcije razvoja kadrov v podjetjih ter izmenjave dobrih praks na tem področju, izvedli več kot 500 ustreznih usposabljanj za pridobitev ključnih manjkajočih kompetenc, izdelali načrt promocije poklicev, ključnih za kemijsko industrijo, in promocijo kemijske panoge ter prenovili štiri poklicne standarde. S tem smo presegli zastavljene cilje, ki smo jih spremljali na ravni projekta. Za kemijsko industrijo je področje kemijske varnosti ključnega pomena, zato smo v Partnerstvu krepili kompetence za kemijsko varnost, varnost pri proizvodnji in delu s kemikalijami ter zagotavljanju varnosti za uporabnike.

Prepričan sem, da smo skupaj s partnerji s sistematičnim usposabljanjem prispevali k izboljšanju kompetenc, produktivnosti, ustvarjalnosti in inovativnosti zaposlenih v partnerstvu ter s tem h krepitvi konkurenčnosti slovenskega gospodarstva.



NAPOVED PARTNERSTVA

2900

izvedenih vključitev



REZULTAT PARTNERSTVA

3889

izvedenih vključitev

Tomaž Kordiš,

direktor Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine

Pregled panoge - gospodarski pomen kemijske industrije

Kemijska industrija je eden ključnih stebrov slovenskega in evropskega gospodarstva, je horizontalna omogočitvena industrija ter je vitalnega pomena za celotno gospodarstvo in družbo, saj zagotavlja osnovne in napredne materiale in tehnologije, surovine in izdelke vsem ostalim predelovalnim panogam, obrti, kmetijstvu ter vsem nam, končnim potrošnikom, hkrati pa ponuja trajnostne rešitve za številne izzive današnjega časa – okoljski izzivi, rastoča populacija ipd. Mednarodni in evropski strateški dokumenti kemijsko industrijo označujejo kot generator razvoja.

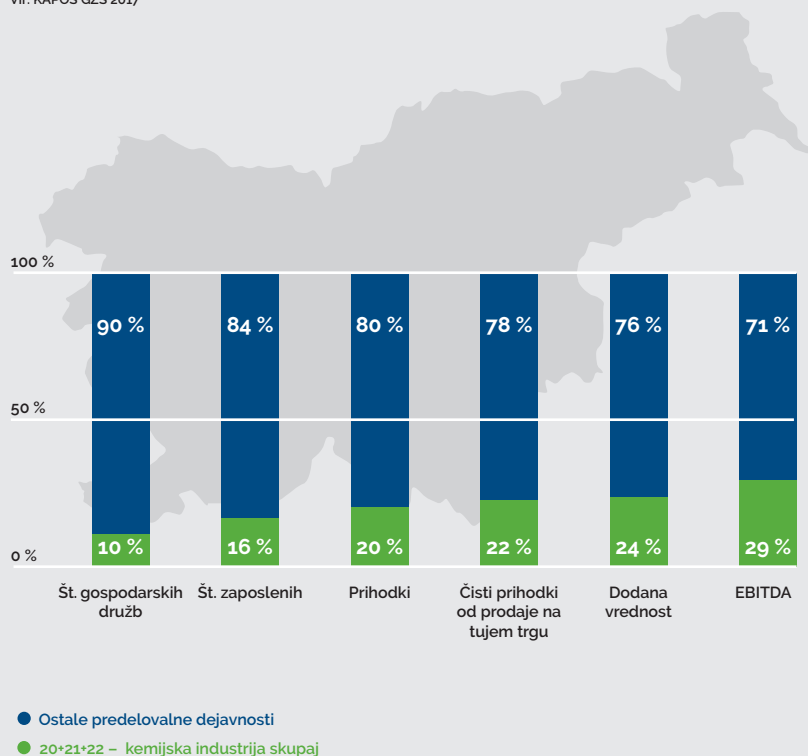
Da bi kemijska industrija ohranila in nadgradila svojo konkurenčnost, se mora še bolj agilno spopasti z novimi izzivi. Tako zaželeni prepore industrije

v prvi vrsti zahteva prepore kemijske industrije. Za doseganje tega so ključne revitalizacija razvoja kadrov in krepitev kadrovske funkcije v podjetjih

ter še bolj osredotočena in potrebam prihodnosti prilagojena usposabljanja zaposlenih.

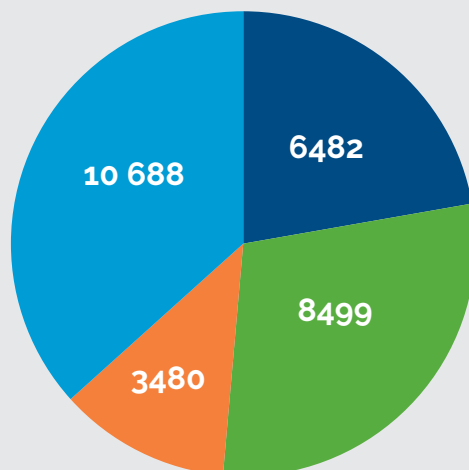
Deleži kemijske industrije v predelovalnih dejavnostih Slovenije, 2017

Vir: KAPOS GZS 2017



Število zaposlenih v kemijski industriji (skupaj 29 149 oseb) po segmentih, 2017

- 20 – ožja kemijska industrija
- 21 – farmacevtska industrija
- 22.1 – gumarska industrija
- 22.2 – plastičarska industrija



VIR: KAPOS GZS 2017

Slovenska kemijska industrija je ena najpomembnejših panog, je dobra in zanesljiva delodajalka, saj v skoraj 800 podjetjih zaposluje več kot 29 000 zaposlenih, kar je 15 % vseh zaposlenih v slovenski industriji. 75 % prihodkov ustvari s prodajo v tujini, konkurenčna je tudi v mednarodnem prostoru. Kemijska panoga potrebuje inovativne in za delo motivirane kadre z najnovejšimi znanji, saj se znanje v kemijski panogi nenehno nadgrajuje.

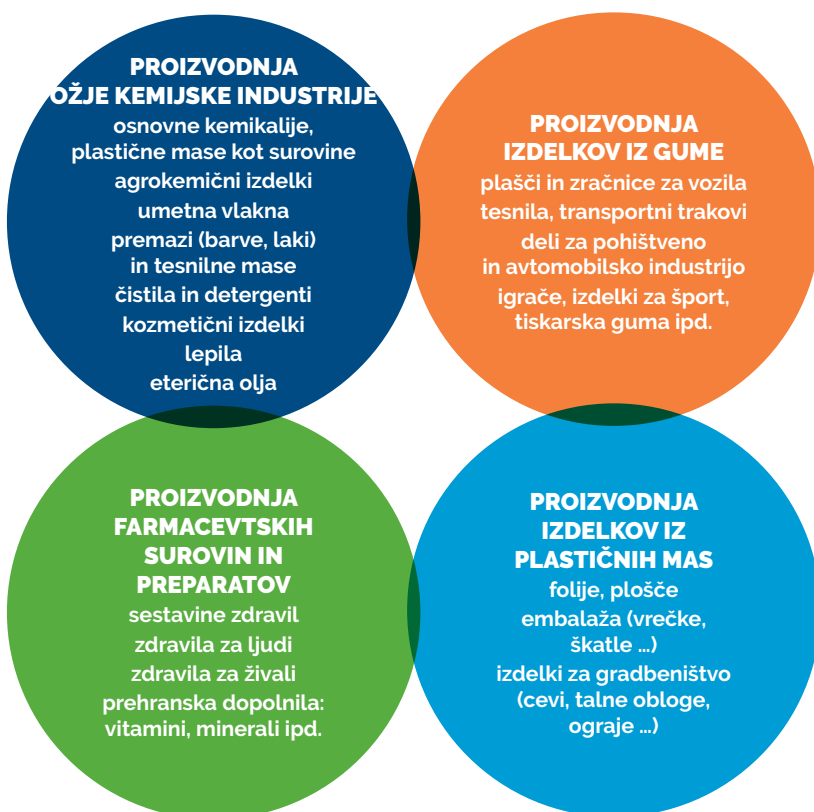
Kemijska industrija v Sloveniji, 2017

število gospodarskih družb	793
število zaposlenih	29149
prihodki	5,8 milijarde €
prodaja v tujini	4,5 milijarde €
delež prodaje v tujini	79 %
neto čisti dobiček	487 mio €
dodana vrednost na zaposlenega	64 000 €

VIR: KAPOS GZS 2017

V zadnjih 20 letih je evropska kemijska industrija ob 60-odst. povečanju obsega proizvodnje bistveno zmanjšala porabo virov, količino odpadkov in izpuste (v mnogih primerih celo bolj kot vsa ostala industrija). Nadaljnje izboljšave industrijskih sistemov so neizogibne, kemijska industrija veliko vlagi v trajnostne tehnologije, vračanje vseh odpadkov nazaj v izdelke.

Nekateri izdelki kemijske industrije



Trend rasti naj bi se nadaljeval – delež prodaje v Evropski uniji (EU) se bo predvidoma še naprej nižal. Prednost Slovenije in Evrope je znanje, zato je treba to znanje izkoristiti in ciljano glede na potrebe prebivalstva vlagati v inovacije in nove izdelke. Izdelki kemijske industrije so v vsakdanjem življenju nepogrešljivi. To so na primer zdravila, kozmetika, detergenti, čistila, kemikalije, barve, laki, lepila, tesnila ter številni izdelki iz gume in plastičnih mas.

Izzivi panoge v prihodnosti

 **9.000.000.000**

Do leta 2050 bo na zemlji živel 9 milijard ljudi.

Glavne skrbi prihodnjih generacij bodo hrana in voda ter zmanjševanje onesnaževanja, pri tem pa bo imela veliko vlogo tudi kemija.

GRADNJA in NASTANITEV

67 % svetovnega prebivalstva bo do leta 2025 živel v mestih.



ENERGIJA in VIRI

Do leta 2030 bomo potrebovali 50 % več primarne energije.

MOBILNOST in KOMUNIKACIJE

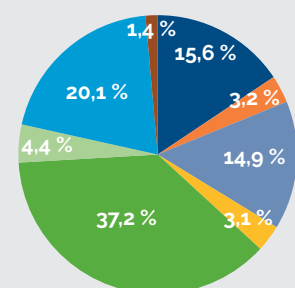
Do leta 2020 bo na zemlji 1,2 milijarde avtomobilov.

VIR: CEFIC

Rast svetovne prodaje kemikalij med letoma 2017 in 2030

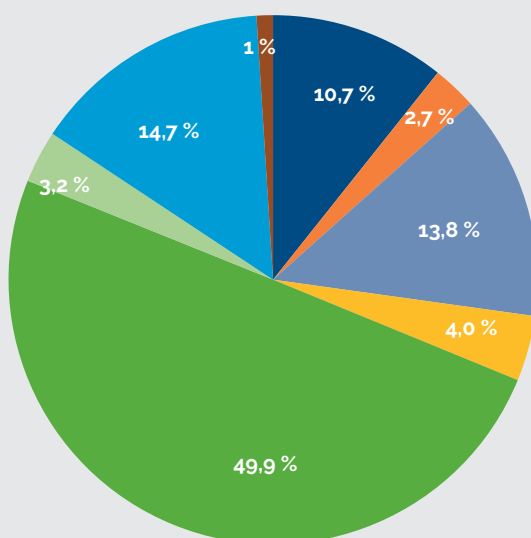
VIR: CEFIC CHEMDATA INTERNATIONAL 2018

Prodaja 2017
(3,47 trilijona €)

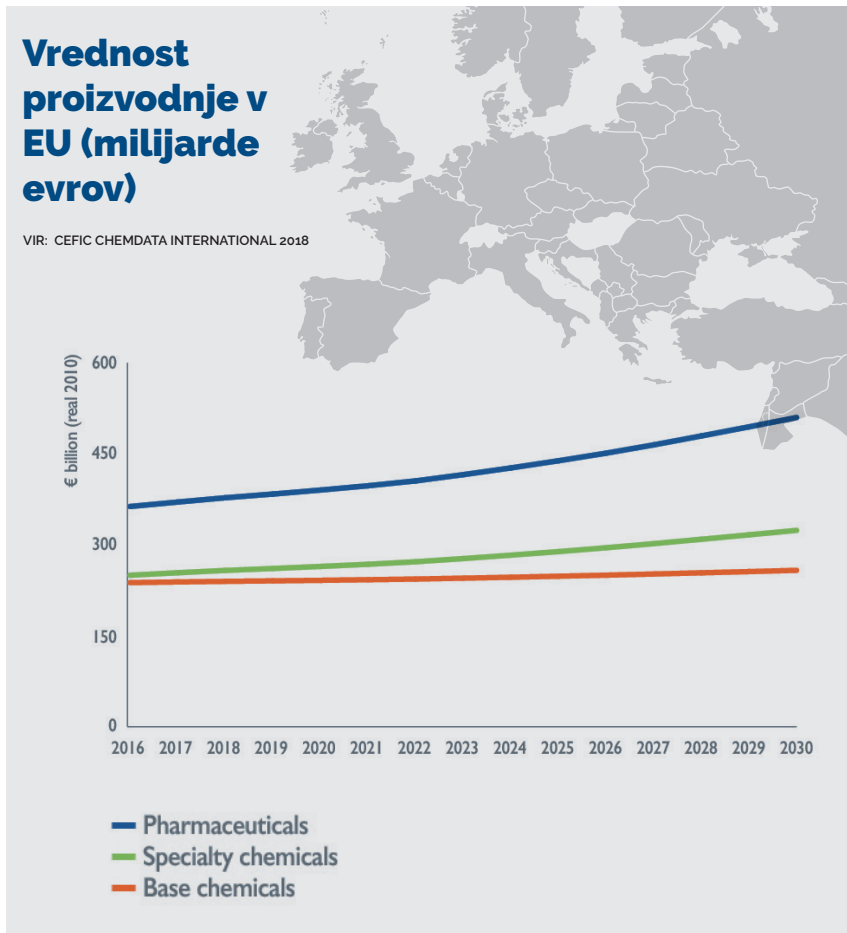


- EU
- Kitajska
- Ostali del Evrope
- Japonska
- NAFTA
- Ostali del Azije
- Latinska Amerika
- Ostali del sveta

Prodaja 2030 (6,6 trilijona €)



Evropa vodi v proizvodnji posebnih kemikalij in farmacevtskih izdelkov. V prihodnosti bo predvidoma prednjačila v hitrosti razvoja inovacij in novih materialov zaradi uvedbe Industrije 4.0, posledično pa je pričakovan tudi visok tržni delež pri prodaji teh izdelkov.



Kemijska industrija se bo morala v prihodnosti prilagoditi zahtevam in novim uredbam. Kot primer navajamo področje predelovanja polimerov, saj je treba slediti novi zakonodaji – Strategiji za plastiko, saj bo ta zahtevala veliko prilagoditev glede procesov dela, novih materialov in s tem proizvodnje (npr. prepoved prodaje lahkih plastičnih nosilnih vrečk, na vrsti je tudi prepoved drugih izdelkov za enkratno uporabo). Kemijska industrija se bo morala odzvati tudi na izzive krožnega gospodarstva.

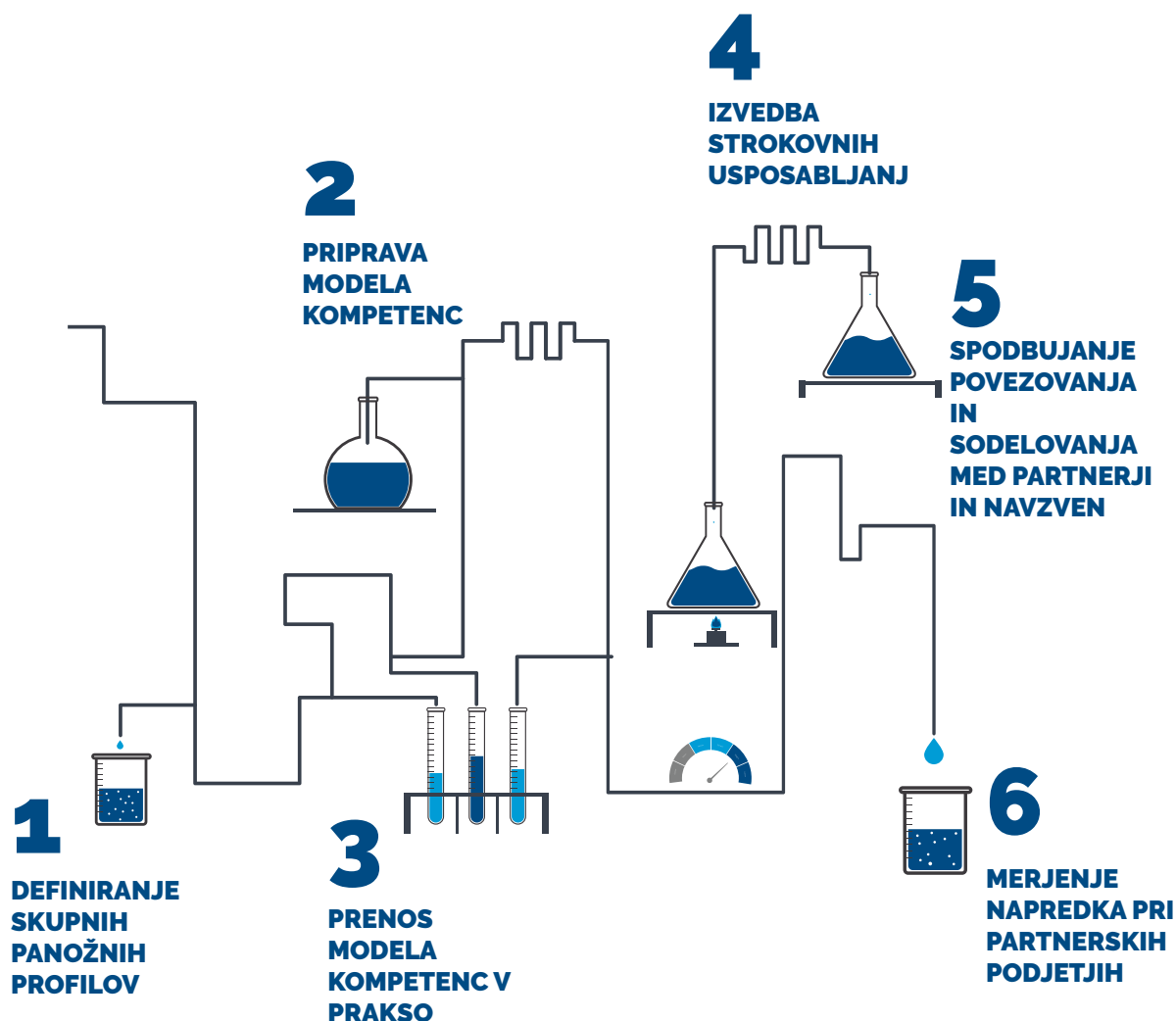
“

V projektu KOCKE smo se odločili sodelovati, ker verjamemo, da je vlaganje v znanje in usposabljanje zaposlenih ključno za zagotavljanje razvoja in naše konkurenčne prednosti. Projekt ne nudi samo dodatnih denarnih sredstev, temveč tudi možnost povezav s podjetji v panogi, na področjih, na katerih ne nastopamo kot konkurenti, temveč z izmenjavo izkušenj in dobrih praks bogatimo svoj nabor znanja. V okviru projekta smo se osredotočili na to, da vključimo čim širši krog zaposlenih. Posebno pozornost smo namenili varnosti in zdravju pri delu, področju, kjer se pogosto omejujemo zgolj na zakonsko obvezne vsebine, mi pa smo želeli dvigniti raven zavedanja zaposlenih.

Breda Hladnik, direktorica za pravno in kadrovsko področje, Juteks, d. o. o.



Časovni okvir projekta



“

Vključitev v projekt Kocke je bila za Helios že druga, k čemur so seveda pripomogle dobre izkušnje iz prvega projekta. Sodelovanje v projektu nam je omogočilo razvoj na različnih področjih, predvsem pa usposabljanje in pridobivanje dobrih praks tudi izven Slovenije. Kompetenčni profili, izdelani v času projekta, so nam odlična podlaga za nadaljnjo nadgradnjo kompetenc in usmerjen razvoj sodelavcev na vseh ravneh. Kot zelo koristno izpostavljamo izmenjavo dobrih praks med partnerskimi podjetji ter dejavno sodelovanje na usposabljanjih v okviru GZDBK. V projektu smo imeli čez 1200 vključitev naših zaposlenih, ki so nadgrajevali svoje znanje na različnih področjih, od mehkih veščin do strokovnih usposabljanj. Projekt nam je omogočil, da smo izvedli dodatna usposabljanja poleg načrtovanih. Tu so bile ključne udeležbe na mednarodnih konferencah in kongresih, kjer so naši sodelavci dobili motivacijo za nove ideje in pristope, ki jih že uresničujemo in s katerimi bomo krepili našo konkurenčno prednost na trgu.

Alenka Pegan, Skupina Helios

Podroben potek izdelave modela kompetenc

3 / 2017	MAREC 2017 Pregled kompetenc, ki se nanašajo na izbrane kompetenčne profile, iz različnih svetovnih baz in izbor pomembnih kompetenc za posamezen panožni profil.	Izvedba treh delavnic, na katerih smo opravili izbor ključnih splošnih in delovno-specifičnih kompetenc za vse panožne profile, dopolnili opise izbranih ključnih kompetenc, zbirali predloge za usposabljanja in določili kompetence prihodnosti.
4 / 2017	APRIL 2017 Priprava podrobnih opisov kompetenc in določitev stopenj zahtevnosti za ključne kompetence. Sledila je izvedba fokusne skupine s strokovnjaki iz izobraževalnih in raziskovalnih ustanov za pogled v prihodnost in razširitev nabora (kemijsko specifičnih) usposabljanj za panožne profile.	Priprava vprašalnika za ocenjevanje razvitosti kompetenc in vprašalnika za ocenjevanje pomembnosti kompetenc.
5 / 2017	MAJ 2017 Moderirano srečanje s kadroviki partnerskih podjetij, na katerem smo se dogovorili, kako skupaj s sodelavci ob pomoči vprašalnikov izvedejo ocenjevanje razvitosti in pomembnosti kompetenc v podjetjih, ter tudi njih vprašali, katere bodo po njihovem mnenju ključne kompetence v prihodnosti. Predstavili smo jim Mrežo kadrovikov in Kadrovske akademije.	Priprava metodologije merjenja napredka razvoja posameznika, podjetja in panoge kot celote. Oddaja modela kompetenc na sklad.
6 / 2017	JUNIJ 2017 Potrditev modela kompetenc sklada in Centra za poklicno izobraževanje.	

Panožni kompetenčni profili

Poslovni procesi panoge



7

panožnih
profilov



5

ključnih

2

podporna

Pri izdelavi kompetenčnih profilov smo izhajali iz trendov razvoja kemijske industrije in s tem potreb po določenih kompetencah (kompetence prihodnosti), usmeritev (vizije) partnerskih podjetij ter opisov ključnih delovnih mest (sistemizacije partnerskih podjetij) za posamezen profil. Kompetenčne profile smo izdelali za 7 panožnih profilov, od tega za 5 ključnih in 2 podporna profila. Pri določitvi ključnih profilov smo izhajali iz poslovnih procesov.

Priprava modela kompetenc

Panožni kompetenčni model za kadre kemijske industrije je dokument, ki odgovarja na vprašanje, katere so ključne kompetence izbranih 7 panožnih profilov, ki so temeljne danes in tudi v prihodnosti (5–7 let), pri čemer izdelani model upošteva tudi globalne trende svetovnega gospodarstva, predvsem pa trende razvoja kemijske industrije. Model kompetenc vključuje tudi kompetence prihodnosti, ki zajemajo naslednja prednostna področja: digitalizacija, dizajn menedžment, napredne tehnologije, krožno gospodarstvo, kemijska varnost in tveganja.

Panožni kompetenčni profili so:



1
PROIZVODNI
DELAVEC



4
RAZVOJNIK



6
KEMIJSKI
ANALITIK



2
**UPRAVLJALEC/
VODJA**
KEMIJSKEGA
PROCESA/LINIJE



5
**KOMERCIALIST/
PRODUKTNI**
SVETOVALEC



7
**VODILNI/
VODSTVENI**
DELAVEC



3
TEHNOLOG

V panožnem kompetenčnem modelu so zajete splošne in kemijsko specifične kompetence; prav zadnje ga razlikuje od ostalih kompetenčnih modelov drugih industrij. Kot tak je osnova za specifične kompetenčne modele posameznih podjetij, ki so vključeni v projekt, saj se ta podjetja v svojem temelju bistveno razlikujejo v velikosti podjetja (mikro, majhno, srednje, veliko), zastopanosti/prisotnosti posameznih izbranih

ključnih profilov, dejavnosti znotraj panoge in razvojni fazi podjetja (uvajanje, rast, zrelost, upadanje).

Panožni kompetenčni model je osnova za pripravo kompetenčnih modelov posameznih podjetij, kjer so opredeljeni pričakovane razvitosti posameznih kompetenc in načini ocenjevanja posamezne kompetence pri zaposlenih

ter s tem tudi napredek, ko so zaposleni deležni usposabljanj. Model kompetenc je tako temeljni dokument za povečanje ključnih kompetenc izbranih panožnih profilov zaposlenih, da bodo ti ohranili in povečali svojo zaposljivost ter hkrati prispevali k rasti, dvigu kakovosti in konkurenčnosti svojega podjetja, kemijske industrije in tudi slovenskega gospodarstva.

10 ključnih kompetenc za profil TEHNOLOG

SPLOŠNE KLJUČNE KOMPETENCE

1. komunikacija
in delo z
ljudmi

2. digitalna
pismenost

3. projektno
delo



10. inovativnost in
usmerjenost v
izboljšave

9. odgovorno
ravnanje

8. skrb za
kakovost

7. mentorstvo
in strokovni
razvoj

DELOVNO SPECIFIČNE KLJUČNE KOMPETENCE

4. kemijsko
tehnološka
pismenost
in kemijska
varnost

5. strokovnost
na področju
materialov

6. več-
disciplinarnost

Ocenjevanje pomembnosti kompetenc

UTEŽENA OCENA RAZVITOSTI KOMPETENCE

KOMPETENCA	DEJANSKA RAZVITOST	ŽELENA RAZVITOST	VRZEL
1. Inovativnost in usmerjenost v izboljšave	1,57	2,55	0,99
2. Digitalna pismenost	1,62	2,37	0,75
3. Kemijsko tehnološka pismenost in kemijska varnost	1,89	2,59	0,7
4. Večdisciplinarnost	1,84	2,5	0,65
5. Komunikacija in delo z ljudmi	1,56	2,18	0,62
6. Odgovorno ravnanje	1,84	2,44	0,61
7. Mentorstvo in strokovni razvoj	1,8	2,31	0,51
8. Skrb za kakovost	1,82	2,32	0,51
9. Projektno delo	1,8	2,29	0,49
10. Strokovnost na področju materialov	1,9	2,33	0,43

Tri prednostna področja razvoja kompetenc



DIGITALIZACIJA

V sodelovanju s SRIP IKT in podjetjem IIBA smo razvili module za dvig kompetenc s področja digitalizacije:

- optimizacija in digitalizacija procesov,
- razvoj digitalne kulture,
- optimizacija oz. prerazporeditev operativnega dela najboljših kadrov,
- izboljšanje kupčeve izkušnje poslovanja,
- digitalno inoviranje,
- digitalne platforme,
- donosnost investicij v digitalno poslovanje.



NAPREDNE TEHNOLOGIJE

V sodelovanju s podjetjem Navodnik, Fakulteto za tehnologijo polimerov in podjetjem Tecos smo razvili več modulov s področja plastike:

- klasifikacija in opis polimerov,
 - polimeri za zahtevne aplikacije,
 - biopolimeri in recikliranje termoplastov,
 - testiranje lastnosti termoplastov in ostale tehnologije predelave,
 - recikliranje termoplastov in dodatki za polimere
- ter druge.



KROŽNO GOSPODARSTVO IN BIOGOSPODARSTVO

Izvedli smo:

- usposabljanje v okviru projekta Boosting circular economy in EU amongst SME's,
- posvet Krožno gospodarstvo kot priložnost,
- usposabljanje Izzivi trajnostnega razvoja,
- ustanovili Sekcijo za krožno gospodarstvo (KG) pri GZS ZKI (kadrovski partner),
- pripravili načrt dejavnosti za spodbujanje KG v kemijski panogi in
- izvedli posvet o prehodu v bioosnovano industrijo in novo nastajajoče vrednostne verige kot del biogospodarstva.



To je že naš drugi projekt Kompetenčnega centra, in ker smo že v prvem projektu dobili priložnost zaposlenim nuditi več izobraževanj kot sicer, smo se z veseljem odločili pridružiti tudi drugemu projektu. Na splošno namenjamo kar veliko sredstev za izobraževanja in usposabljanja vseh zaposlenih, ampak to je priložnost, da lahko nudimo še več, in tako zaposlene izpopolnjujemo na vseh področjih, kar je bistvenega pomena za rast podjetja. Predvsem zaposleni v proizvodnji so bili zelo veseli priložnosti za izobraževanja, saj temu kadru navadno namenjamo manj sredstev. Predvsem smo bili vsi zaposleni veseli izobraževanj za osebno rast, kot so predavanja o motiviranju, sodelovanju, odnosih ... To so izobraževanja, ki nam koristijo tako na poslovnem kot v osebnem življenju. S pomočjo tega projekta smo lahko vložili več v naše zaposlene in jim omogočili osebno rast. Z dodatnimi znanji je podjetje pridobilo konkurenčno prednost, saj imamo usposobljen kader. Znanje je ključnega pomena tako za posameznike kot tudi za podjetje.

Helena Kopar, Tomplast, d. o. o.

Cilji in področja kadrovskega razvoja

Cilje in področja kadrovskega razvoja smo določili glede na svetovne gospodarske trende, strategijo pametne specializacije in izražene primanjkljaje v modelu kompetenc. Na področju kadrovskega razvoja smo tako posebno pozornost namenili **poznavanju materialov, surovin in tehnologij** ter **kemijski varnosti** (tako varnosti pri proizvodnji in delu s kemikalijami kot tudi zagotavljanje varnosti za uporabnike) in **odgovornemu ravnanju**. Izraženi primanjkljaji kažejo, da je treba tem področjem posvetiti posebno pozornost pri skoraj vseh profilih. Enako velja za področje **kakovosti**, ki smo ji pri načrtu usposabljanj posvetili posebno pozornost.

Kemijska industrija je močno inovativna in tehnološko napredna ter ima izjemen potencial za rast in razvoj. Zaposlene v partnerskih podjetjih bomo zato usposabljali na področjih **inovativnosti/ustvarjalnosti** ter **usmerjenosti v izboljšave**.

V delu industrije, ki se veže na plastiko, imajo polimerni materiali izjemen razvojni potencial, prav tako so pomembni polimerni izdelki za trajnostni razvoj (lahki, napredni materiali, multikompoziti)

ter pri uvedbi krožnega in biogospodarstva. Temu področju smo namenili usposabljanja s področja **polimerov** in **strojev**, ki se uporabljajo na področju **plastike**. Delovanje kemijske industrije temelji na znanju, visokih kvalifikacijah in usposobljenosti kadrov, v katere je treba veliko vlagati. Tudi ugotovljeni primanjkljaji in potrebe po usposabljanjih kompetenčnih profilov potrjujejo, da so mehke veščine za uspešno delo in razvoj potencialov v podjetjih zelo pomembne.

Usposabljanja s področij **komunikacije, vodenja in motiviranja, organizacije dela, timskega in projektnega dela** pa tudi **mentorstva – prenosa znanj** so odgovor na izražene primanjkljaje in tudi svetovne trende. Za dvig konkurenčnosti so nujni usposobljeni in visoko zavzeti zaposleni.

“

V podjetju Polycom Škofja Loka, d. o. o., smo se v letu 2017 vključili v projekt KOCKE, v sklopu katerega smo izdelali model kompetenc ter načrt usposabljanj, pri čemer sta nam bila cilja dvig znanja in razvoj zaposlenih, ki sta v zadnjem času zelo pomembna dejavnika tako z vidika pridobivanja novega kadra kot z vidika ohranjanja delovnih mest. Vključitev v projekt je poleg nižjih stroškov izobraževanj veliko prispeval tudi pri izmenjavi znanj in prenosu dobrih praks med podjetji. V času projekta smo začeli tudi z uvajanjem novih e-učnih poti, ki dopolnjujejo našo pot k digitalizaciji poslovanja in dvigujejo konkurenčnost našega podjetja.

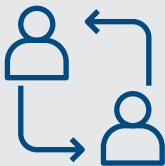
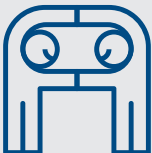
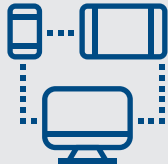
Barbka Rupar, vodja kadrovske službe Polycom Škofja Loka, d. o. o.



Načrt usposabljanj

Zunanja usposabljanja smo glede na splošne in delovno specifične kompetence razvrstili v naslednjih

17 področij

1 DIGITALIZACIJA 	2 NAPREDNE TEHNOLOGIJE 	3 KROŽNO GOSPODARSTVO IN BIOGOSPODARSTVO 
4 PROIZVODNJA IZDELKOV IZ PLASTIČNIH MAS 	5 PROIZVODNJA KEMIKAJIJ IN KEMIČNIH IZDELKOV 	6 ANALITIKA, METODOLOGIJA IN LABORATORIJSKI STANDARDI 
7 KAKOVOST 	8 VARNOST, ZDRAVJE IN OKOLJE (ODGOVORNO RAVNANJE) 	9 KEMIJSKA VARNOST 
10 ŠOLA VODENJA IZ MEHKIH VEŠČIN 	11 KOMUNIKACIJA IN DELO Z LJUDMI 	12 PRENOS KOMPETENC/ ZNANJA – MENTORSTVO 
13 PRODAJA IN PROJEKTNO DELO 	14 OBVLADOVANJE SPREMEMB, IZBOLJŠAVE IN RAZVOJ TER INOVATIVNOST/ USTVARJALNOST 	15 OSTALE MEHKE VEŠČINE IN POSLOVNA USPOSABLJANJA 
16 TUJI JEZIKI 	17 IKT ZA VEČJO DIGITALNO PISMENOST 	

Programi usposabljanj

Za kemijsko industrijo so bili razviti zelo pomembni novi kompleksni programi usposabljanj za zaposlene, ki vsebujejo nize nadgrajujočih se modulov, kar predstavlja preskok iz navadne priprave in izvedbe usposabljanj na področju različnih generičnih in panožno specifičnih tehnoloških vsebin k napredni sistematični ter dolgoročni nadgradnji kompetenc kadrov. Moduli vodijo k določenemu cilju, to pomeni, da usposabljanja niso samo naključna, parcialna, ampak so osredotočena.

Razviti so bili moduli na naslednjih področjih usposabljanj, ki so v različnih fazah priprave in so na voljo podjetjem:



“

V projekt Kocke smo bili povabljeni, in ko gledamo nazaj, smo za to povabilo prav hvaležni. Predvsem zaradi projekta smo v podjetju to leto izobraževali več, v izobraževanja pa je bilo izključenih več zaposlenih kakor običajno. Poleg izboljšanih strokovnih ter tehničnih veščin smo s pomočjo usposabljanj zrasi v bolj trdno ter povezano ekipo, sam projekt pa je bil dobra osnova za vzpostavljanje novih poznanstev.

Šola industrijske procesne varnosti (ŠIPV)

Program ŠIPV je bil pripravljen s pomočjo lastnih in zunanjih strokovnjakov ter z močno podporo dveh ključnih pristojnih organov – Ministrstva za okolje in prostor (MOP) ter Uprave RS za zaščito in reševanje (URSZR) – pa tudi Centra za poklicno usposabljanje (CPI). Poleg cilja prispevati k izboljšanju procesne varnosti podjetje z vključitvijo

v ŠIPV dodatno izkazuje svojo zavzetost za odgovorno ravnanje in varno delovanje. Na ŠIPV so udeleženci nadgradili in poenotili kompetence ter se timsko bolj povezali in s tem postopno izboljšali procesno varnost znotraj podjetja. Dodaten cilj šole je z delom na konkretnih primerih in mentorsko pomočjo

strokovnjakov spodbuditi podjetja, da še bolj sistematično zaznavajo in odpravljajo šibke točke ter se tesneje povežejo z ostalimi akterji. ŠIPV ima sedem celodnevni modulov, v času šole pa podjetja pripravijo projektno nalogo na primeru procesne varnosti svojega podjetja.

Kadrovska mreža

Ustanovljena je bila kadrovska akademija kemijske industrije – Mreža kadrovikov, ki se je redno sestajala in obravnavala najbolj pereča področja, kot so zaposlovanje tujcev, rekrutiranje kadrov, zmanjševanje vrzeli na trgu dela ...



Podjetja so si izmenjevala dobre prakse, pred predavanjem strokovnjakov pa je vedno potekal sestanek s pristojnimi organi in drugimi deležniki. S to skupino bomo nadaljevali tudi po koncu projekta.



Projekt KOCKE 2 je bil zelo dobro izveden in odlično nadaljevanje prvega kompetenčnega centra KOCKE. Izkazalo se je, da se lahko že tako dobri projekti nadgradijo, če partnerstvo vodi kompetenten prijavitelj in če v projektni pisarni delajo osebe, ki so zavzete in se zavedajo dodanih vrednosti, ki jih pravilno delujoči kompetenčni center (KOC) prinese.

Veseli me, da je KOC presegel zastavljene cilje, predvsem pa me navdušuje dejstvo, da je partnerstvo ob tem delovalo koherentno in vzpostavilo pristne medsebojne odnose, ki so dodana vrednost vsakega dobrega KOC-a. Menim, da je bilo partnerstvo tako uspešno zato, ker je bilo sestavljeno iz podjetij, ki se zavedajo potrebe po nenehnem usposabljanju zaposlenih in predvsem po

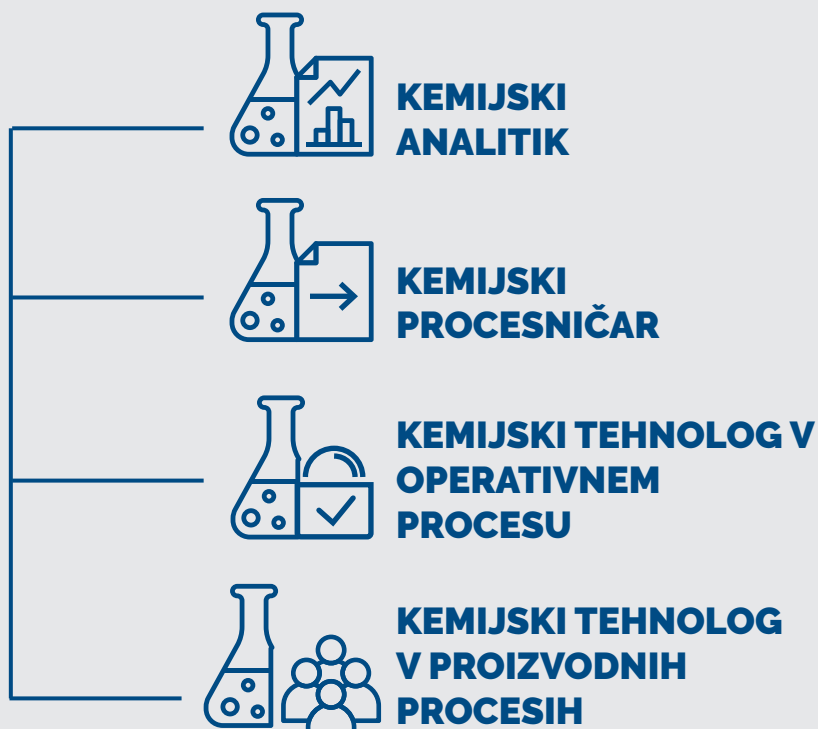


zaslugi vodilnega partnerja GZDBK, ki je v KOC KOCKE opravil odlično vlogo, saj je vzpostavil zelo profesionalno delovanje projektne pisarne, ki je bila kos vsem izzivom.

Anton Golob, vodja ekipe
Kompetenčni centri za razvoj kadrov
Javni štipendijski, razvojni, invalidski in
preživninski sklad Republike Slovenije

NPK

Poleg nadgradnje/ razvoja štirih poklicnih standardov s področja kemije je GZS-ZKI postal izvajalec preverjanja in potrjevanja NPK, v fazi zaključka projekta pa se vzpostavlja komisija za preverjanje in potrjevanje teh standardov, ki so:



Promocija poklicev med mladimi

Na sejmu Informativa so bili mladim, ki se še odločajo za svojo poklicno pot, predstavljeni poklici kemijske panoge različnih stopenj izobrazbe, in sicer poklic kemijskega oz. farmacevtskega tehnika, oba poklica srednješolske strokovne izobrazbe, ter poklici visokošolske oz. univerzitetne izobrazbe – poklic inženirja kemije, biokemika in farmacevta.



Metodologija merjenja napredka

Za ugotavljanje napredka na področju usposobljenosti posameznikov oz. dviga razvitosti kompetenc sta pomembna redno spremljanje in vrednotenje učinkovitosti usposabljanj. Ob tem pa se zavedamo, da dviga v razvitosti kompetenc ne moremo pripisati le usposabljanju.

Kompetenco lahko posameznik namreč razvije tudi s:

SAMOUČENJEM,

RAZMISLEKOM

(refleksijo) o lastnem delu in naravnosti,



VKLJUČENOSTJO V MENTORSKI PROCES

(ki je tudi oblika (praviloma) daljšega usposabljanja, vendar ne tista, ki smo jo imeli v mislih, ko smo pripravljali načrt usposabljanj),

VAJO,

OPAZOVANJEM TISTIH,
ki imajo višje razvite kompetence.

Podjetja za spremljanje potrebujejo ustrezna orodja, za vrednotenje pa kazalnike merjenja napredka. Napredek je smiselno ugotavljati na ravni posameznika, skupine posameznikov, podjetja in tudi celotne panoge.

Napredek v kompetencah podjetja lahko vrednotijo na različnih ravneh in ob različnem času: na ravni posameznika, skupine/tima in podjetja; v roku enega meseca, 3–6 mesecev, 6–12 mesecev po zaključku usposabljanja npr. z vrednotenjem:

- rezultatov in vplivov na poslovanje,
- sprememb v vedenju,
- napredka posameznika kot rezultat usposabljanja,
- odziva posameznika na usposabljanje.

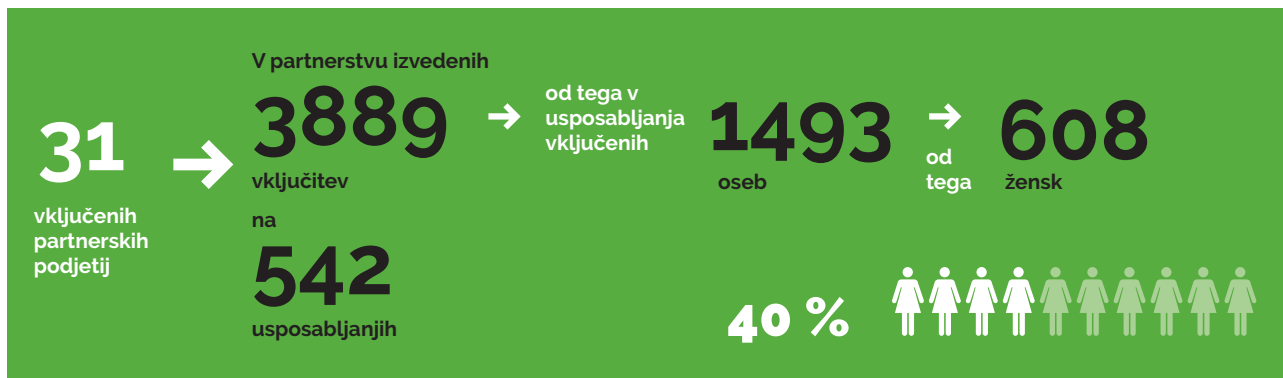


Metode za vrednotenje napredka v kompetencah se razlikujejo glede na raven vrednotenja.

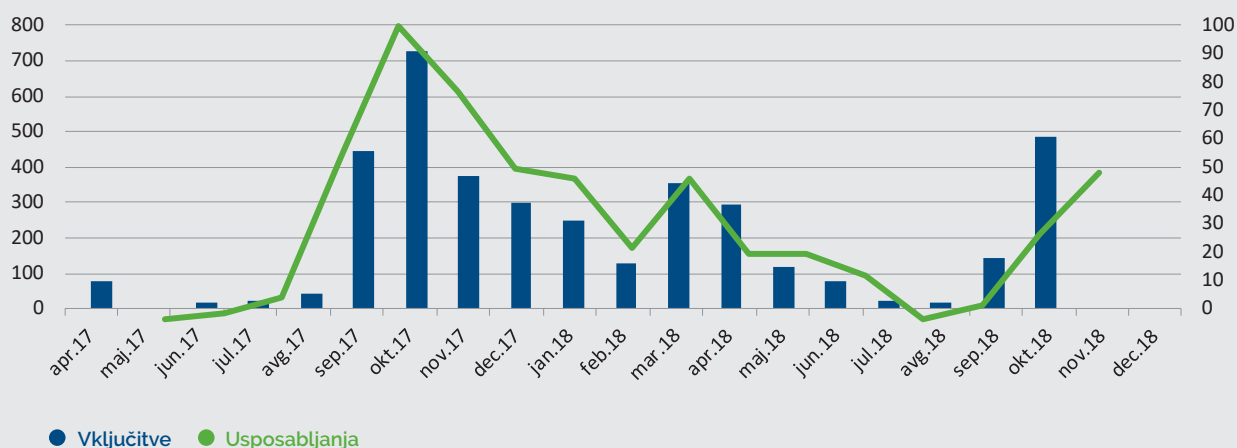
NAJPOGOSTEJŠE SO NASLEDNJE:

- metoda 180° ali 360° za oceno razvitosti kompetenc,
- redni letni razgovori,
- intervjuji/razgovori,
- testiranje,
- opazovanje,
- samoocenjevanje.

Rezultati

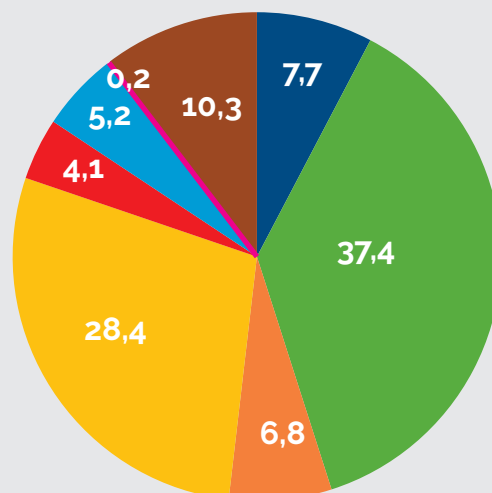


Vključitve/število usposabljanj po mesecih



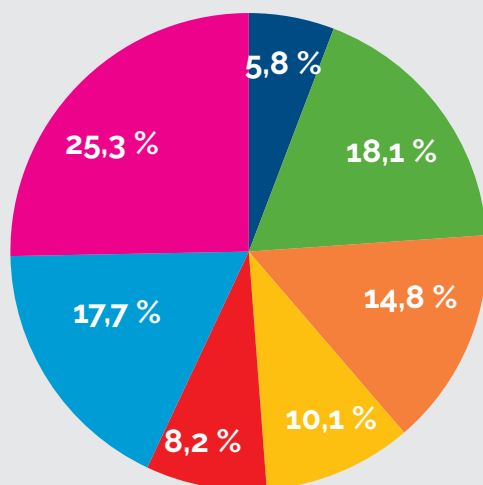
% usposabljanj glede na področje usposabljanja

- Računalniška znanja
- Strokovna znanja
- Mehke veščine
- Tuji jeziki
- Upravljanje človeških virov
- Izboljšanje prodaje oz. trženja
- Uvajanje dizajn managementa
- Vodenja, uvajanja sprememb ter poslovnih izboljšav v podjetja

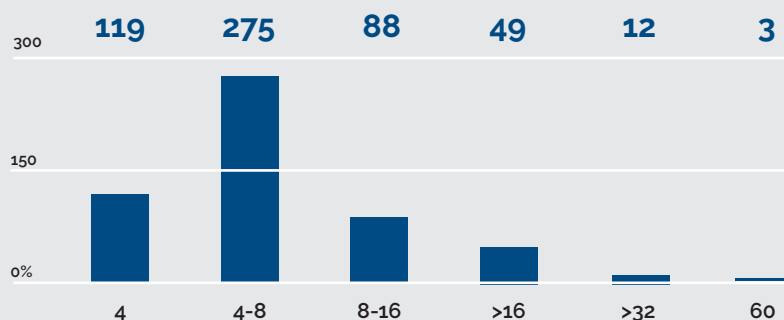


Delež vključitev v usposabljanja glede na profil

- Kemijski analitik
- Komercialist
- Proizvodni delavec
- Razvojniki
- Tehnolog
- Upravljaec
- Vodstveni delavec



Število usposabljanj po trajanju usposabljanja



“

O projektu nas je seznanil GZDBK. Zaradi dobrega predhodnega sodelovanja in stalne potrebe po izobraževanju zaposlenih smo se odločili sodelovati pri projektu. Naši sodelavci in sodelavci GZDBK so skupaj pripravili vso potrebno zahtevano dokumentacijo, da smo se projektu lahko pridružili. Zelo pomembna sta nabor izobraževanj ter raznovrstnost ponudbe izobraževanj, tako od splošnih kot tudi zelo zahtevnih tehničnih izobraževanj, ki se jih drugače ne bi udeležili. Pomembno je pridobljeno novo

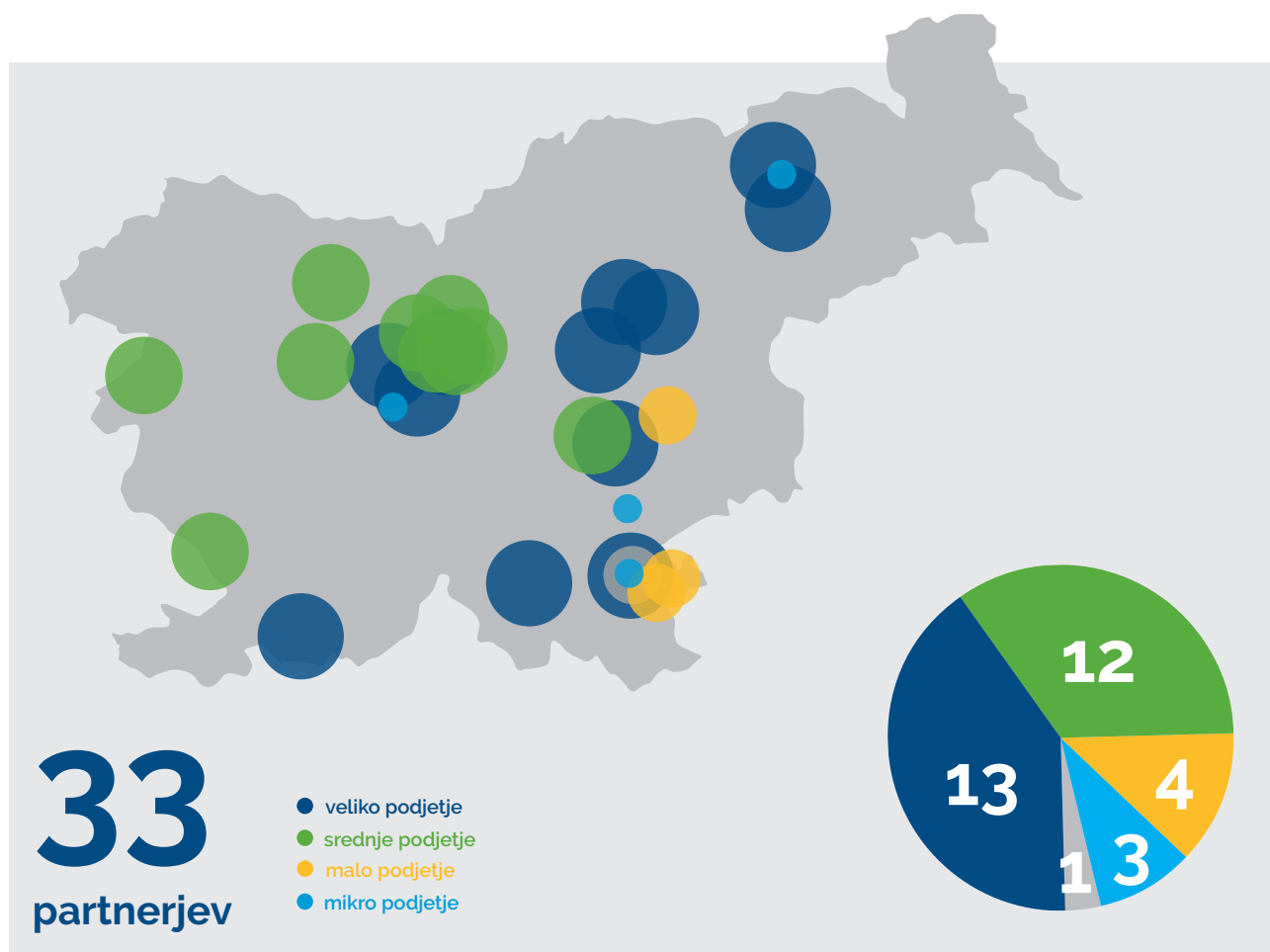
tehnično znanje, ki zaposlenim omogoča boljše razumevanje tehnoloških in drugih procesov in omogoča skupno rast s kupci, ki nam postavljajo nove tehnološke zahteve in okvire. Zaposleni so zelo zadovoljni z naborom izobraževanj. Zaposleni prek projekta KOCKE prek izobraževanj prihajajo do znanj v kratkem času, kar je pomembno za hiter razvoj podjetja. Nove tehnologije tako k nam prihajajo hitreje, kar za nas pomeni veliko konkurenčno prednost. Investicije v izobraževanje zaposlenih so se v letu 2017 in 2018 podvojile,



z izrabo na novo pridobljenih znanj delujemo veliko bolj načrtno, pri zaposlenih se vedno bolj kaže inovativnost in večje prevzemanje odgovornosti.

Igor Jarc, direktor,
CABLEX PLASTIK, d. o. o.

Sodelujoči v projektu



VODILNI PARTNER – PRIJAVITELJ:



GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE



Albaugh TKI d.o.o.
AquafilSLO d.o.o.
ATOTECH SLOVENIJA d.d.
Belinka-Belles, d.o.o.
BELINKA PERKEMIJA, d.o.o.
CABLEX PLASTIK d.o.o.
CHEMCOLOR Sevnica d.o.o.
CINKARNA Celje, d.d.
HELIOS Domžale, d.o.o.
Helios Kemostik d.o.o.
Helios TBLUS d.o.o.

HENKEL MARIBOR d.o.o.
HENKEL SLOVENIJA d.o.o.
HENKEL-STORITVE d.o.o.
HGtrade d.o.o.
JUB d.o.o.
JUTEKS d.o.o.
KOVINOPLAST LAHARNAR d.o.o.
MELAMIN d.d. Kočevje
MITOL d.o.o., Sežana
Olma d.o.o.

KADROVSKI PARTNER:



Zdrženje kemijske industrije

Plastik SI d.o.o.
POLYCOM Škofja Loka d.o.o.
Reggranulat d.o.o.
S E P d.o.o.
SMITHERS-OASIS ADRIA, d.o.o.
STATUS d.o.o. Metlika
TERMOPLASTI-PLAMA d.o.o.,
Podgrad
TKI HRASTNIK, d.d.
TOMPLAST, d.o.o.
UNITPLAST d.o.o.



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



KOC 2.0
Kompetenčni centri
za razvoj kadrov

Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Vključenih

31

partnerskih
podjetij

Izdelan model
kompetenc za

7

panožnih
profilov

Izdelan načrt
usposabljanj



Ustanovitev
Mreže kadrovikov
KoCKE – krepitev
kadrovske
funkcije



www.koc-ke.si
www.gzdbk.si