

# Kdo smo?



- Smo **organizacija za certificiranje Učečih se organizacij** po procesu / Metodi Learning Brand.
- Metoda Learning Brand je voden in aplikativen način dela in zajema vzpostavljanje procesov za razvoj organizacije in človeških virov v njej. Omogoča tudi dopolnjevanje obstoječih procesov.
- Metoda dela je vodena in olajša ter izboljša delovanje organizacije.
- Metoda je primerna za vse vrste organizacij ne glede na status (gospodarske družbe (mikro, male, srednje, velike) in javne institucije;).

POVEZUJEMO ZNANJA. POVEZUJTE JIH Z NAMI.

[www.lacademia.com](http://www.lacademia.com); [www.lifelearningclub.com](http://www.lifelearningclub.com); [www.aecongress.eu](http://www.aecongress.eu);

# Zakaj postati Učeča se organizacija- Learning Brand?



- Znanje se stara hitreje kot kdaj koli prej, zato je še večji poudarek na vlaganju v razvoj znanj posameznika v vseh življenjskih obdobjih.
- Znanja, ki jih imajo zaposleni, so za organizacijo neprecenljive vrednosti, saj so ljudje tisti, ki ustvarjajo dodano vrednost.
- Zaposleni so največje bogastvo organizacije.





# Kdo se lahko identificira, da je Učeča se organizacija - Learning Brand in kaj, če se ne?

- Je organizacija, ki z vodenimi procesi omogoča najboljše izkoristek potencialov zaposlenih in jim ponuja delovno okolje, kjer lahko osebno in strokovno rastejo.

**CFO asks CEO: "What happens if we invest in developing our people and then they leave us?"**

**CEO: "What happens if we don't, and they stay?"**



# Napoved

- Zaposleni, stari od 55 do 64 let, naj bi po nekaterih napovedih v naslednjih štirih desetletjih v Sloveniji predstavljali 17 odstotkov delovno aktivnega prebivalstva, kar **od gospodarstva že danes zahteva razmislek o načinu vključevanja starejših v delovne procese.**
- Čez le dobro desetletje, leta 2030, bomo imeli na trgu dela v Sloveniji 175.000 manj prebivalcev, starih od 20 do 64 let, kot jih imamo zdaj.
- Leta 2050 bo Slovenija peta najstarejša populacija na svetu. Mladih ljudi za ambiciozno rast ne bo dovolj.

Vir: MQ revija št. 40, marca 2017

# Procesi za ravnanje starejših zaposlenih v Učečih organizacijah



## UKREPI

- 1) Priprava modela za razvoj in oblikovanje starejših zaposlenih v organizacijah.
  - a) krepitev povezovanja generacij v organizacijah
    - mentorski in svetovalni programi
    - vzpodbujanje dvosmernega mentorstva – IKT znanja
  - b) model za zaposlene, ki odhajajo iz aktivne delovne dobe (so tik pred upokojitvijo - odhajajo iz organizacije).

*Kako modele kreirati in implemenitirati je problem s katerim se sooča cela Evropa in ta izziv je tudi pred nami.*

*Možnosti je nič koliko. Nič hudega, če se vsaka ne more uresničiti znotraj podjetja. Ključno je, da podjetja začnejo spodbujati zaposlene in tudi starejše, naj ostanejo čim dlje dejavni, na nas pa je, da se z leti ne prepustimo malodušju in pasivnosti, ampak dejavno razvijamo svojo kariero do konca aktivnega obdobja.*



# Digitalizacija v organizacijah

## **Prelomni procesi v gospodarstvu in hitre spremembe poslovnih modelov**

*Države EU in širše se aktivno zavzemajo za povezovanje in razvoj soritev za podporo pri digitalni preobrazbi gospodarstva, izobraževalne sfere in javne uprave, pri razvoju digitalnih kompetenc in napovedovanju potreb po digitalnih kadrih, spodbujanju odprtega inoviranja, oblikovanju novih poslovnih modelov, dostopu do eksperimentalnih in pilotnih okolij.*

## **Cilj**

*Posodobitev izobraževalnega sistema v organizacijah, povezovanje, prenos izkušenj in primerov dobrih praks med organizacijami.*

# Stanje



*V sodobni družbi in času današnjih služb mora aktivno prebivalstvo, ne glede na poklic, ki ga opravlja, osvojiti različne digitalne tehnologije, za kar potrebuje osnovne digitalne kompetence.*

- 1) Le dobrih 60 odstotkov prebivalcev Slovenije obvlada osnovne digitalne kompetence, kar pomeni, da ima nadpovprečne veščine le dobrih 30 odstotkov prebivalstva.
  - 2) Pomembna so znanja in kompetence, kar je ključno za naše gospodarstvo.
- **STAREJŠI**  
Zgolj četrtnina slovenskih delavcev meni, da bo lahko sedanje delo opravljala do 60 leta.
  - Ljudje mislijo, da so že v začetku druge polovice življenja nesposobni za delo, čeprav je dokazano, da danes ljudje ohranjamo dobre psihofizične sposobnosti celo do 77. leta. Intelekt starejših pa je lahko dobro delujoč celo do 87 leta.



# Zakaj je digitalizacija v organizacijah nujna

Spremembe poslovnih modelov, ki temeljijo na uporabi novih prelomnih IKT tehnologij in s tem povečati konkurenčnost malih in srednje velikih podjetij.

Organizacije želijo v novih poslovnih modelih vključiti:

- nove tehnologije,
- dvigniti dodano vrednost na zaposlenega,
- ustvarjati izjemne uporabniške izkušnje,
- vzpodbujati konkurenčno inoviranje.



# Digitalizacija in zaposleni (tudi starejši) v Učečih se organizacijah



- 1) Pregled stanja v organizaciji o planiranju digitalnih procesov
- 2) Pregled zaposlenih, ki so stari 45+ po oddelkih
- 3) Pregled obstoječih kompetenc zaposlenih po oddelkih (45 + in ostalih)
- 4) Plan usposabljanja za dvig digitalnih kompetenc vseh zaposlenih vključno z zaposlenimi starimi 45+
  - Organizacija medgeneracijskega mentorstva
- 6) Preverjanje znanja in poskusni modeli
- 7) Implementacija znanj v delovni proces

# Kaj zajemajo digitalni procesi/transformacija v Učečih se organizacijah



- **Elektronsko poslovanje** (uporaba elektronskih dokumentov (naročilnice, dobavnice, reverzi, notranji premiki).
- **Komunikacijski kanali – odpiranje novih**
  - uporaba telefonskih aplikacij pri timskem delu,
  - skype za pogovore med skupino, za uporabo pri načinu dela od doma, pri komuniciranju s partnerji iz tujine, preverjanju bolniških odsotnosti.
- **Evidentiranje**
  - aktivnih ur dela
  - kartični sistem odpiranja vrat
  - elektronske personalne mape
  - elektronsko beleženje uporabe bonov za malico...



# Cilji digitalne transformacije v Učečih se orgnizacijah

Namen procesa je doseganje naslednjih ciljev:

- Pripraviti oceno digitalne zrelosti
- Razvoj diitalnih kompetenc
- Pomoč pri posameznih kariernih načrtih povezanih z digitalizacijo
- Vzpostavitev poslovnega okolja, ki bo podjetju pomagalo pri digitalnem razvoju (npr. vzpostaviti katalog izvajalcev, razvoj novih sotritev, vzposavljanje ekspeimentalnih okolij, prenosi dobrih praks iz tujine).



# Primer – Bolnišnica Sežana

- 1) Skrajšana pot do rezultatov pri krvnih in urinskih preiskavah
- 2) Beleženje rezultatov in aktivnosti za bolnike v bolniških sobah



**HVALA ZA VAŠO POZORNOST in  
POSTANITE UČEČA SE ORGANIZACIJA.**

