

Misija nemogoče: najti ustrezen kader!

Kljub številnim brezposelnim je nove delavce težko najti. Podjetjem največkrat ne preostane drugega, kot da vzamejo stvari v svoje roke in na primer iz vzgojiteljice naredijo operaterko na tekstilnem stroju.

Andreja Salamun

Od dveh mesecev do enega leta traja usposabljanje novega zaposlenega v podjetju Beti.

Za nove zaposlene imajo v podjetju Beti organiziran sistem mentorstva.

V TPV zadnje leto občutijo »vse večjo bitko za talente«.

»Trenutno je velik izziv pridobivanje kadra nasploh. Pridobivanje ustrežno izobraženega strokovnega kadra pa bolj spominja na misijo nemogoče,« je slikovita izvršna direktorica tekstilne družbe Beti Metlika Maja Čibej.

V tem podjetju je povprečna starost visoka, zato se vsako leto upokoji od pet do deset odstotkov zaposlenih (od skupno 165). Nove sodelavce iščejo ves čas. »Gre za delo, za katero bi zadoščala poklicna izobrazba, a na ta delovna mesta zaposlujejo zelo različne profile, saj ni več poklicne oziroma srednje tehnične tekstilne izobrazbe,« pove sogovornica.

Na delovnih mestih imajo tako zaposlene od vzgojiteljic in gostincev do celo višje izobraženih kadrov. »Vse te ljudi moramo sami izobraziti in usposobiti, kar precej podaljša čas uvajanja na neko delovno mesto. Kader moramo interno izobraževati in usposabljanje, kar traja od dveh mesecev za najmanj zahtevna dela pa tudi do enega leta za na primer zahtevnejša dela v procesu barvanja. Seveda to tudi stane,« pove Maja Čibej.

Po delavce čez mejo

Doda, da je tudi sicer težko najti nove sodelavce za osnovna dela v proizvodnji, kar je povezano z veliko rastjo zaposlovanja v JV regiji, »ter seveda z visokim stroškom prehoda iz brezposelnosti v zaposlitev – kot smo slišali na Gospodarski zbornici Slovenije je ta med višjimi v Evropi,« pove sogovornica, ki ugotavlja, da se je v zadnjih letih stanje precej poslabšalo.

Letos so začeli z iskanjem delavcev na Hrvaškem in v Bosni in Hercegovini, kjer je velika ovira postopek pridobivanja delovnih dovoljenj. Pretok delavcev s Hrvaško naj bi bil sproščen v letu 2018.

Sodelujejo tudi z izobraževalnim sistemom

Glede strokovnih vprašanj sodelujejo z Naravoslovnotehniško fakulteto v Ljubljani. Pred kratkim so vzpostavili tudi stik s Srednjo šolo Bežigrad, kjer želijo v sodelovanju z GZS najti rešitev za poklicno oziroma srednje tehnično tekstilno izobraževanje.

»Morda je ena od rešitev, da se v nekatere obstoječe srednješolske oziroma poklicne programe doda podsmerev 'tekstilna tehnologija',« meni Čibejeva.

Danes opaža, da so mladi navdušeni predvsem za oblikovanje, manj pa za tehnična znanja. »Tu nameravamo v prihodnjih letih izpeljati določene aktivnosti za promocijo tekstilne panoge med mladimi. Naša velika specifika je kemijsko-tekstilno-barvarsko znanje, gre res za ozko nišo in tu je izjemno težko najti nove sodelavce,« pravi Maja Čibej, zato veliko delajo na prenosu znanj prek sistema mentorstva za vse nove zaposlene.

Vse večja bitka za talente

V skupini TPV zlasti v zadnjem letu na trgu dela občutijo »vse večjo bitko za talente«. Prosta mesta, ki se pojavijo v podjetju, objavijo na več različnih mestih, okrepili pa so tudi sodelovanje s šolami in fakultetami, razpisali večje število štipendij za naslednje šolsko leto in podobno. »Zelo dobre izkušnje imamo pri sodelovanju z Razvojnim centrom Novo mesto, in sicer predvsem na področju sofinanciranja kadrovskih štipendij,« je povedala Nina Gorjup, direktorica korporativnega komuniciranja v omenjeni družbi.

Do samostojnosti v letu dni

Izobražen in kvalificiran kader vedno iščejo tudi v podjetju Akrapovič, kjer proizvajajo izpušne sisteme za motorje z notranjim izgorevanjem. »Zaradi nenehne rasti in razširitve proizvodne dejavnosti potrebujemo predvsem usposobljene varilce z znanjem TIG-varjenja,« pravijo v družbi in dodajajo, da se potrebe po novih zaposlitvah pogosto pojavljajo tudi na področjih raziskav, razvoja novih izdelkov, tehnologije in vodenja projektov, kjer iščejo visoko usposobljene inženirje strojništva oziroma inženirje z izkušnjami na področju vodenja zahtevnih projektov.

Ugotavljajo, da na trgu dela trenutno ni dovolj usposobljenih kadrov. »Ker delujemo v specifični branži, s specifičnimi produkti, je težko dobiti človeka z izkušnjami na tem področju, zato ga moramo na

novo izučiti,« pojasnijo. »Po navadi iščemo ljudi z dobrim osnovnim strokovnim znanjem, pravo motivacijo in idejo o tem, kaj želijo delati. Takega človeka lahko izobrazimo, da postane odličen razvojni inženir. Vendar pa je za to, da bo v celoti samostojen, potrebno več kot leto dni uvajanja,« opozarjajo v družbi.

Zavedajo se, da so prenos ter izmenjava znanja, spretnosti in izkušenj za podjetje ključnega pomena, zato spodbujajo izmenjavo znanj prek programov uvajanja v delo, krožkov znanja, mentorskih procesov in drugih oblik izobraževanja, znotraj podjetja in tudi zunaj njega.

»Podeljujemo tudi štipendije, omogočamo študijske prakse in sodelujemo z različnimi fakultetami,« pravijo v družbi in dodajajo, da podpirajo tudi Zakon o vajeništvu, »in sicer program oblikovalec kovin orodjar, za katerega smo oblikovali tudi nekaj vajeniških mest«.

Ustanovili svojo šolo

Velike težave s kadri in njihovim izobraževanjem imajo tudi podjetja iz papirne industrije. »Z ukinitvijo izobraževalnih programov za področje papirništva, Srednja šola tiska in papirja je svoja vrata zaprla leta 2001, se papirničarji soočamo z istim problemom, in sicer s tem, da ne morejo niti mladi niti odrasli pridobiti formalne izobrazbe s področja papirništva na nobeni stopnji,« pove Petra Hunjadi, vodja kadrovske službe v Papirnici Goričane.

»Glede na visoko povprečno starost kadrov v naši panogi in čas, v katerem živimo in v katerem se odvija veliko tehnoloških sprememb, pričakujemo, da se bodo potrebe po novih kadrih in izobraževanju še povečevale,« razmišlja Petra Hunjadi.

Dodaja, da bo papirna industrija za nadaljnje delovanje primorana še naprej sama izobraževati svoj kader. »V panogi smo združili moči, našli smo skupino motiviranih zaposlenih oziroma mentorjev, ki so bili pripravljeni svoje znanje deliti s sodelavci, z mladimi. Skupina mentorjev je napisala izobraževalni program, pripravila gradiva in začeli smo s prvo izvedbo lastnega programa strokovnega izobraževanja za papirničarje. Poimenovali smo ga 'Papirniška šola',« pove Petra Hunjadi.

Doda, da poteka izobraževalni program, ki traja sto ur, na Inštitutu za celulozo in papir v okviru Akademije za papirništvo, svojo izobrazbo pa lahko udeleženci nadgradijo v pol leta.



Foto:Depositphotos

Kmalu še nov program

Jeseni prihodnje leto bodo v Sloveniji začeli izvajati tudi triletni izobraževalni program za poklic 'papirničar' po vajeniškem programu. »V sistem vajeništva se bodo lahko vključili tako dijaki po končani osnovni šoli kot tudi brezposelni ali že zaposleni,« pravi Petra Hunjadi in doda, da skušajo v zadnjem času na več načinov obuditi poklic papirničarja.

»Če želimo zagotoviti svojo prihodnost, moramo veliko napora vložiti v promocijo papirništva, javnosti pa se želimo predstaviti kot perspektiven in zanesljiv delodajalec. Podjetja se srečujemo z visokimi zahtevami globalnega trga, kar zahteva dobro tehnološko pripravljenost in močan intelektualni kapital,« pove sogovornica.

Doda, da imajo trenutno nekaj manjših težav z iskanjem kadrov, vendar potrebe uspešno zapolnjujejo. »Tudi letos smo v našo papirniško šolo poslali devet zaposlenih, ki bodo prenašali pridobljeno znanje ostalim zaposlenim,« še pove Petra Hunjadi. gg

»Iščemo ljudi z dobrim osnovnim strokovnim znanjem, pravo motivacijo in idejo o tem, kaj želijo delati,« pravijo v podjetju Akrapovič.

V Papirnici Goričane so začeli s prvo izvedbo lastnega programa strokovnega izobraževanja za papirničarje.