Gospodarska zbornica Slovenije

160 let

Združenje kemijske industrije

Naložba v vašo prihodnost

OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA

Evropski socialni sklad

# Lastovka - KoCKE

## e-publikacija projekta Kompetenčni center za kadre kemijske industrije

št. 1, november 2011

# Slogana Kompetenčnega centra za kadre kemijske industrije:

## Gojimo strast do znanja.

## Spodbujamo napredek.

Mednarodno leto
KEMIJE
2011
SLOVENIJA

# KAZALO

UVODNE BESEDE ..... 6
PREDSTAVITEV PARTNERSKEGA PODJETJA: AKRIPOL d.d. ..... 8
SPLOŠNO O RAZPISU ZA SOFINANCIRANJE KOMPETENČNIH CENTROV ..... 9
Predstavitev institucij, povezanih z razpisom ..... 10
Evropski socialni sklad ..... 10
Evropski sklad za regionalni razvoj ..... 10
Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve ..... 10
Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije ..... 11
Navodila posredniškega telesa in Sklada za projektne partnerje ..... 11
OSNOVNI PODATKI O PROJEKTU KoCKE ..... 12
Utemeljitev projekta ..... 12
Izbrani panožni profili in vsebine za usposabljanja ..... 12
Glavni cilji projekta ..... 14
Predvideni rezultati in učinki projekta ..... 14
ORGANIZACIJSKA STRUKTURA PROJEKTA KoCKE ..... 16
Partnerja, ki vodita projekt ..... 16
Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine ..... 16
Združenje kemijske industrije pri GZS ..... 16
Podjetja iz panoge v projektnem konzorciju ..... 18
Drugi partnerji v projektnem konzorciju ..... 18
Projektna pisarna ..... 19
Skupina za nadzor kakovosti (SNK) – Programski svet ..... 19
Dosedanje seje Skupine za nadzor kakovosti (SNK) ..... 20
Projektni svet KoCKE ..... 22
Dosedanje seje Projektnega sveta ..... 22
Organizacijska shema projekta ..... 24
PRAVNI OKVIR PROJEKTA KoCKE ..... 25
Tristranska pogodba o sofinanciranju projekta KoCKE ..... 25
Partnerski sporazum (Konzorcijska pogodba) ..... 25
FINANČNI OKVIR PROJEKTA KoCKE ..... 26
Vodenje upravičenih stroškov v okviru projekta ..... 26
Ločeno računovodstvo – stroškovno mesto ..... 26

Upravičeni stroški ... 26
Povrnitve stroškov se delajo za nazaj ... 27
Predvidena dinamika poročanja in izplačil ... 27
Dokazila o upravičenih stroških ... 27
ISARR ... 28
MODEL KOMPETENC ... 29
Kompetence – definicija ... 29
Model kompetenc – osnovne zahteve ... 29
Podrobnejše panožno specifične zahteve in aktualno stanje na področju priprave modela kompetenc v projektu KoCKE ... 29
Ocena pripravljenega Modela kompetenc in načrta usposabljanj, kot ga je oddal izvajalec ... 31
USPOSABLJANJA V PROJEKTU KoCKE ... 33
Osnovne definicije ... 33
Seznam zaposlenih, napotenih na usposabljanje ... 34
Okvirni načrt usposabljanj ... 34
Nadgradnja načrta usposabljanj na področju predelave plastičnih mas ... 34
Nadgradnja načrta usposabljanj na drugih področjih ... 35
Priprava programov usposabljanj ... 35
Merila za izbor prednostnih usposabljanj ... 35
Prva predlagana usposabljanja ... 36
Napotki projektnim partnerjem za pripravo in najavo usposabljanj ... 37
Napovedovanje in odobritev usposabljanj ... 38
PRVI SKLOP USPOSABLJANJ V PROJEKTU KoCKE – UVOD V POLIMERE ... 40
Prvi modul ... 40
Drugi modul ... 41
Tretji modul ... 42
Četrti modul ... 42
ODZIVI UDELEŽENCEV PRVEGA SKLOPA USPOSABLJANJ (UVOD V POLIMERE) ... 43
DRUGI SKLOP USPOSABLJANJ V PROJEKTU – BRIZGANJE POLIMEROV ... 44
DRUGA IZVEDENA IN NAPOVEDANA USPOSABLJANJA ... 44
KRONOLOŠKI PREGLED KLJUČNIH DEJAVNOSTI OD ZAČETKA PROJEKTA DO DANES ... 45
IZ PRETEKLOSTI: AKTIVNOSTI V OBDOBJU PRIPRAVE PROJEKTA IN PRIJAVE NA RAZPIS ... 47
Izvor osnovne ideje ... 47
Pet pripravljalnih delavnic za uskladitev potreb za izvedbo projekta ... 48

Prijava na razpis in izbor projektov ..... 49
PRAVA KEMIJA SE ZAČNE PRI LJUDEH ..... 50
Udeleženci usposabljanj o polimerih oblikovali neformalno skupino »Polimerci« ..... 50
Nekaj misli predsednika skupine »Polimerci« o usposabljanjih ..... 51
Tadeja Česnik (Akripol d.d.): predstavitev in osebni vtis z usposabljanj ..... 52

# UVODNE BESEDE

Spoštovani,

Pred vami je uvodna izdaja posebne serije e-novic z naslovom **Lastovka – KoCKE**, ki se nanaša na projekt Kompetenčni center za kadre kemijske industrije (KoCKE), pridobljen na razpisu Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendije (v nadaljevanju: Sklad). Lastovka – KoCKE je namenjena obveščanju ožjega kroga podjetij in partnerjev, vključenih v projekt, napovedovanju usposabljanj in internemu poročanju.

**Navadne e-novice Lastovka** so sicer glasilo GZS-Združenja kemijske industrije (ZKI), ki je kot panožno združenje vodilo pripravo prijave na razpis za projekt, zdaj pa skupaj z Gospodarsko zbornico Dolenjske in Bele krajine (GZDBK) vodi njegovo izvedbo. V teh e-novicah bomo o dogajanju v projektu KoCKE v zgoščeni obliki obveščali tudi podjetja, ki v projekt niso vključena, saj naj bi glede na razpis takšni panožni kompetenčni centri dolgoročno zaživeli in delovali kot vmesni členi med formalnim izobraževanjem novih kadrov in nenehnim neformalnim usposabljanjem že zaposlenih kadrov po načelu vseživljenjskega učenja.

Mnoga podjetja ter pomembne domače in mednarodne institucije ugotavljajo, da bodo **kadri**, njihova znanja in motiviranost za delo v nadaljnjih letih ključni, če ne celo odločilni za dolgoročen uspeh podjetij in gospodarstva nasploh. Že danes delodajalci nekatere profile primerno usposobljenih kadrov na trgu zelo težko najdejo. Ob pomanjkanju ustreznega formalnega izobraževanja za mnoge nove kompetence, ki jih podjetja od kadrov pričakujejo, le-ta na razpisih za delovna mesta težko navedejo, kakšna znanja od kandidatov pričakujejo, slednji pa jih pogosto ne morejo izkazati z ustreznimi dokazili ali certifikati. To pomeni, da je formalno izobraževanje nujno po eni strani mnogo bolj prilagoditi današnjim in prihodnjim potrebam podjetij, po drugi pa ga dopolniti z dodatnim naborom panožno specifičnih neformalnih usposabljanj, ki bi se jih po možnosti postopoma vključilo v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK). Prav tako ne gre pozabiti na posodobitev obstoječih oziroma oblikovanje novih panožnih in podpanožnih poklicnih standardov. Vse troje je smiselno graditi sistematično in organizirano, zato je bila sredi leta 2009 pri GZS-Združenju kemijske industrije (ZKI) ustanovljena **Sekcija za zaposlovanje in kadre v kemijski industriji**, iz katere je projekt z naslovom Kompetenčni center za kadre kemijske industrije (KoCKE) tudi izšel.

Projekt predstavlja **priložnost**, da se kompetence kadrov s pomočjo sredstev Evropskega socialnega sklada (ESS) v času projekta in tudi po njem kolikor mogoče nenehno nadgrajuje, s tem pa posredno izboljšuje tudi konkurenčnost podjetij. Vendar pa je že na ravni posameznega podjetja težko reči, katera znanja in veščine zaposlenih bodo k temu najbolj in najhitreje pripomogla. Tista podjetja, ki so se temu veliko posvečala že doslej, so večinoma že v konkurenčni prednosti, drugim pa to v prihodnosti lahko predstavlja velik izziv.

Ugotavljanje primanjkljajev kompetenc, strateške vizije podjetij in celotne panoge za modeliranje prihodnjih potreb po določenih profilih ter oblikovanje in izvedba ustreznih programov usposabljanj za odpravo tovrstnih primanjkljajev so zelo dolgotrajni in zapleteni procesi, ki pogosto presegajo zmožnosti posameznih podjetij. Znanja in veščine, ki jih delavci za uspešno delo v panogi potrebujejo, naj bi bili popisani v tako imenovanem **panožnem Modelu kompetenc**. Priprava takšnega dokumenta na ravni kemijske panoge, ki je že sama po sebi izjemno raznolika, poleg tega pa vključuje tudi predelavo plastike in gume (farmacevtska industrija, ki prav tako spada v to panogo, pa v projektu ni

zajeta), je **zelo zahtevna**, zato ni presenetljivo, da rezultat prvega kroga priprave modela, ki so mu bili namenjeni začetni projektni meseci, še ni idealen. Že po definiciji Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendije, ki je nosilec razpisa, gre za živ dokument. Tako bodo postopoma še bolj natančno razdelane in v dokument vključene tudi specifične panožne in podpanožne kompetence, kolikor mogoče pa bo dodana tudi strateška razvojna vizija. Pravzaprav je korak k temu že storjen – za predelovalce plastičnih mas je bil pripravljen zelo podroben in zanimiv **nabor vsebin** usposabljanj, ki služil kot nadgradnja že oddanega osnovnega panožnega Modela kompetenc. Za to podpanogo je bilo uspešno izvedenih že **prvih šest usposabljanj**. Na podoben način je oziroma bo steklo tudi oblikovanje podrobnih programov usposabljanj za gumarje in proizvajalce premaznih sredstev ter ostale. Podrobnosti najdete v pričujoči Lastovki – KoCKE in njenih nadaljnjih izdajah.

Ob tej priložnosti se za dosedanji trud in potrpežljivost v času priprave prijave na razpis in v zagonski fazi projekta **najlepše zahvaljujemo** vsem sodelujočim iz podjetij in partnerskih projektnih institucij. Hvaležni smo tudi za zavzeto angažiranost GZDBK, ki je kot formalni nosilni partner projekta KoCKE in tehnično-administrativni vodja v teh mesecih veliko pripomogla k temu, da je projekt zaživel. GZDBK daje v neki meri temu centralno zastavljenemu projektu zaradi svoje regionalne umeščenosti tudi potrebno ravnotežje. To je z vidika celovite vključenosti podjetij iz kemijske panoge v projekt KoCKE zelo dobrodošlo, zato vabimo tudi druge regije in območne zbornice, naj neformalno pristopijo k projektu in ga tako približajo podjetjem v svoji pristojnosti tudi na lokalni in regionalni ravni. Za sodelovanje v projektu se posebej zahvaljujemo tudi Visoki šoli za tehnologijo polimerov Slovenj Gradec in Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Ljubljani, saj želimo v prihodnosti z njihovo pomočjo in pomočjo drugih sorodnih izobraževalnih ustanov zadovoljiti potrebe industrije po oblikovanju novih in nadgradnji obstoječih formalnih in neformalnih programov.

Obenem vas vabimo tudi, da si ogledate **uradno spletno stran projekta KoCKE**, ki pa je za zdaj še v preizkusni fazi – v pripravi so še nekateri vsebinski, oblikovni in tehnični popravki. Na njej lahko najdete nekatere podrobnosti, dokumentacijo in novice v zvezi s projektom, si ogledate, katera usposabljanja so napovedana, ter si prenesete dostopna gradiva z napovedanih ali že izvedenih usposabljanj.

Da bi se vsi partnerji v projektu med seboj bolje spoznali, vas prijazno vabimo, da nam na elektronski naslov zki@gzs.si pošljete kratko predstavitev vašega podjetja za objavo v Lastovki – KoCKE, po možnosti s poudarkom na kadrovskih vsebinah, kar lahko izkoristite za predstavitev in promocijo dobrih praks v vašem podjetju, seveda pa tudi vaših izdelkov.

Veselimo se vaše aktivne vloge v projektu in vam želimo uspešno poslovanje.

GZS-Združenje kemijske industrije
Darja Boštjančič, direktorica (strokovni vodja projekta)

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

# PREDSTAVITEV PARTNERSKEGA PODJETJA: AKRIPOL d.d.

Podjetje Akripol d.d. je bilo ustanovljeno leta 1974, ko je v okviru lesnega kombinata Novoles Straža začela obratovati tovarna akrila. Na njenih temeljih se je skozi številne širitve proizvodnih programov ter investicij v posodobitve in uvajanje novih tehnologij podjetje razvilo v vodilno na področju proizvodnje in predelave polimerov ter proizvodnje litih akrilnih plošč v Sloveniji. Akripol d.d., ki danes deluje kot podjetje v Skupini Trimo, trenutno zaposluje 147 ljudi. Uspešno posluje tudi na mednarodnih trgih, saj izvozi približno 65 % svojih proizvodov – največ v Avstrijo, Nemčijo, na Poljsko, Slovaško, Hrvaško, v BiH, Srbijo in Turčijo – in ima svoje hčerinsko podjetje na Hrvaškem.

V podjetju izdelujejo različne svetlobnike in protihrupne ograje, ki so običajno izdelane iz litih akrilnih plošč, ki jih tržijo pod trgovskim imenom Aglas, naročnikom pa ponujajo tudi izdelke iz litih poliamidov, prekatne polikarbonatne plošče, namenjene notranjemu in zunanjemu zastekljevanju, ter izdelke iz akrila. Ker je odgovoren odnos do okolja ena ključnih politik podjetja, proizvodnja vseh njegovih izdelkov poteka v skladu z zahtevami okoljevarstvenega standarda ISO 14001:2004, obenem pa je Akripolu d.d. v preteklih letih kljub povečevanju proizvodnih zmogljivosti uspelo zagotoviti optimalnejšo rabo virov, manjše emisije snovi v okolje in manjše količine odpadkov. Podjetje se zaveda tudi pomena sodelovanja in komuniciranja z ožjim in širšem družbenim okoljem, kar dokazuje s svojimi sponzorskimi projekti ter vključevanjem v okoljevarstvene, kulturne in človekoljubne dejavnosti.

**Bojan Kos , direktor Akripol d.d. (Foto: Arhiv Akripol d.d.)**

V Akripolu d.d. se zavedajo, da so kadri eden ključnih dejavnikov za zagotavljanje dolgoročne rasti podjetja. Pri zaposlenih spodbujajo in cenijo ustvarjalnost, inovativnost, motiviranost, ambicioznost, usmerjenost k rezultatom, odgovornost, predanost in pozitiven človeški odnos, zato zaposlenim v podjetju omogočajo poklicni in osebnostni razvoj ter pridobivanje novih znanj in veščin, potrebnih za delo in uporabo v vsakdanjem poslovnem življenju. Prav zaradi tega zavedanja so se v podjetju odločili pristopiti tudi k projektu KoCKE, saj menijo, da bodo skozi ta projekt, v prihodnje pa skozi stalni Kompetenčni center za kadre kemijske industrije, lažje nadgrajevali znanja svojih zaposlenih in s tem po možnosti še povečevali svojo konkurenčnost.

V podjetju Akripol d.d. je zaposlena tudi Tadeja Česnik, več o njej in njenem videnju usposabljanj v okviru projekta KoCKE si lahko preberete v poglavju »Prava kemija se začne pri ljudeh«. Skupaj z Borisom Marohom iz podjetja Belinka Perkemija d.o.o., ki bosta predstavljena naslednjič, sta postala predsednica in predsednik skupine udeležencev usposabljanj v projektu KoCKE, ki se v prvi vrsti pri nadgradnji znanj osredotočajo na polimere.

# SPLOŠNO O RAZPISU ZA SOFINANCIRANJE KOMPETENČNIH CENTROV

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije je **6. avgusta 2010** v Uradnem listu RS (št. 64/10) objavil Javni razpis za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov za obdobje 2010–2013. Skupna okvirna višina razpisnih sredstev je bila 2.750.000 EUR, okvirna višina zaprošenih sredstev za posamezen projekt pa je morala znašati med 100.000 in 500.000 EUR.

Operacijo delno financira Evropska unija preko Evropskega socialnega sklada (ESS), izvaja pa se v okviru 1. razvojne prioritete (»Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti«) in prednostne usmeritve 1.2 (»Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost«) Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013. 85 % celotnih upravičenih javnih izdatkov za upravičene stroške projekta predstavljajo namenska sredstva EU, namenska sredstva slovenske udeležbe pa preostalih 15 %. V projektih, ki so bili na razpisu uspešni, sredstva iz naslova sofinanciranja predstavljajo različne deleže celotnih upravičenih stroškov posameznega projekta. Skladno z Uredbo (ES) št. 1083/2006 in Uredbo (ES) št. 1081/2006 bo uporabljeno tudi t. i. dopolnilno financiranje za stroške, ki spadajo v obseg pomoči Evropskega sklada za regionalni razvoj, in sicer za nakup strojev, opreme in pohištva, če je to upravičeno in nujno potrebno za izvedbo projekta.

Namen razpisa je bil podpreti vzpostavitev in delovanje do 10 kompetenčnih centrov za razvoj kadrov. Kompetenčni centri predstavljajo partnerstva med podjetji v okviru posamezne gospodarske panoge, ki bodo povečevala usposobljenost že zaposlenega kadra v panogi in omogočala pridobivanje novih kompetenc za večjo konkurenčnost zaposlenih, podjetij v panogi in panoge same na trgu.

S sofinanciranjem kompetenčnih centrov za razvoj kadrov je želel naročnik razpisa zagotoviti:

- doseganje večje konkurenčnosti posameznih podjetij in panožnih gospodarskih dejavnosti;
- opredelitev kompetenčnih profilov za izbrane poklice in delovna mesta v panogi oz. razvoj in usklajeno izvajanje panožnega kompetenčnega modela;
- spodbujanje izvedbe usposabljanj, predvsem notranjih usposabljanj za pridobivanje specifičnih znanj, veščin in kompetenc zaposlenih v posamezni panožni gospodarski dejavnosti, ter
- ustrezne organizacijske strukture kompetenčnih centrov za potrebe podjetij v partnerstvih na področju razvoja kadrov ter za zagotavljanje kakovostne tehnične in vsebinske izvedbe projekta.

V roku treh mesecev od sklenitve pogodbe za posamezne projekte so morali prijavitelji definirati panožne kompetenčne profile za določene poklice oz. delovna mesta, ugotoviti primanjkljaje kompetenc zaposlenih v podjetjih partnerstva glede na panožni kompetenčni profil ter izdelati načrt kadrovskega razvoja oz. usposabljanj za zmanjševanje ugotovljenih primanjkljajev kompetenc za določene poklice oziroma delovna mesta.

Sama partnerstva morajo vključevati najmanj 5 mikro, malih ali srednjih podjetij, v njih pa lahko sodelujejo tudi druge osebe zasebnega prava, ne pa tudi osebe javnega prava. Posamezna podjetja lahko sodelujejo samo v enem partnerstvu. Sofinanciranje projektov se izvaja po pravilih pomoči *de minimis* – posamezni prejemnik pomoči tako lahko v obdobju treh let iz takšnih virov pridobi največ 200.000 EUR (oz. 100.000 v cestnoprometnem sektorju).

Rok za oddajo vloge je potekel 30. septembra 2010, Sklad pa je do tedaj prejel 68 prijav, v katerih je bilo vključenih 856 podjetij in 79 drugih partnerjev. Ti so skupno zaprosili za 25.681.595 EUR. Izmed prijaviteljev je bilo izbranih 7 kompetenčnih centrov za razvoj kadrov s 100 člani (93 podjetij, 7 drugih organizacij).

*Vir: Spletna stran Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendije*

## Predstavitev institucij, povezanih z razpisom

### *Evropski socialni sklad*

Evropski socialni sklad (ESS) je eden od Strukturnih skladov EU, ki je bil ustanovljen za zmanjševanje razlik v bogastvu in življenjskih standardih v državah članicah in regijah EU ter posledično za spodbujanje gospodarske in socialne kohezije. ESS si prizadeva za spodbujanje zaposlovanja v EU in pomaga državam članicam, da evropsko delovno silo in same države bolje pripravijo na nove, globalne izzive. To dosega preko financiranja vseh držav članic in regij, zlasti tistih s slabše razvitim gospodarstvom. V proračunskem obdobju 2007–2013 bo ESS za dosego teh ciljev razdelil okoli 75 milijard evrov (povzeto po in več informacij na spletnih straneh ESS).

ESS v kontekstu projekta KoCKE predstavlja eno od treh evropskih ustanov, ki bodo skupaj prispevale 85 % celotnih upravičenih javnih izdatkov za upravičene stroške projekta.

### *Evropski sklad za regionalni razvoj*

Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR) je finančni instrument evropske kohezijske politike za obdobje 2007–2013. ESRR skupaj z ESS sodi v okvir Strukturnih skladov EU in tako predstavlja del proračuna Evropskih skupnosti. Njegov namen je okrepiti evropsko in socialno kohezijo ter pomagati odpravljati največja razvojna neravnovesja v regijah Evropskih skupnosti. Njegove prednostne naloge so krepiti konkurenčnost in inovativnost, ustvarjati in ohranjati trajna delovna mesta ter zagotavljati trajnostni razvoj (Vir; več informacij na tej spletni strani).

V okviru projekta KoCKE ESRR predstavlja eno od treh evropskih ustanov, ki bodo skupaj prispevale 85 % upravičenih javnih izdatkov za sofinanciranje upravičenih stroškov projekta, v obseg njegove pomoči pa spada tudi dopolnilno financiranje za določene druge stroške, in sicer za nakup strojev, opreme in pohištva (v kolikor je to upravičeno in nujno potrebno za izvedbo projekta).

### *Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve*

Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) je v okviru Vlade RS pristojno za naloge, ki se med drugim nanašajo na položaj, pravice in obveznosti delavcev pri delu in iz dela, politiko zaposlovanja doma in v tujini, štipendiranje in poklicno izobraževanje, varnost in zdravje pri delu ter druge sorodne vsebine, povezane z delom in delavci (povzeto po in več informacij na spletnih straneh MDDSZ). Glede na svoje pristojnosti ima MDDSZ kot slovenski pristojni organ tudi poslanstvo, da spodbuja nadgradnjo kompetenc delavcev, saj bodo podjetja z usposobljenimi in motiviranimi delavci lahko dolgoročno uspešno poslovala, s tem pa se bodo delovna mesta lažje ohranjala.

MDDSZ v projektu KoCKE igra vlogo posredniškega telesa javnega razpisa.

### *Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije*

Poslanstvo Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendije (Sklad) je skrb za razvoj človeških virov z namenom večje zaposljivosti, vseživljenjskega učenja in konkurenčnosti ter spodbujanje prenosa znanja in povezovanja znanstveno-raziskovalne sfere in univerz z gospodarstvom. Njegovo poslanstvo je tudi soustvarjati na znanju temelječo družbo in s tem prispevati k tehnološki, znanstveni in ekonomski prenovi Slovenije ter k vključevanju Slovenije v mednarodni raziskovalni in izobraževalni prostor. Svoje poslanstvo uresničuje z zagotavljanjem podpornih mehanizmov, ki naj bi vodili k čim boljšemu usklajevanju med izobraževalnim sistemom in potrebami na trgu dela, z dodeljevanjem štipendij in kreditov za študij doma in v tujini, s sofinanciranjem sodelovanja vrhunskih domačih in tujih strokovnjakov, z dodeljevanjem finančnih spodbud podjetjem in njihovim zaposlenim z namenom dviga izobrazbene ravni in usposobljenosti zaposlenih ter z dodeljevanjem drugih finančnih spodbud, namenjenih razvoju človeških virov.

Sklad je tako imenovani institucionalni partner in naročnik Javnega razpisa za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov za obdobje 2010 do 2013 (eden od takšnih centrov, ki so bili uspešni na razpisu, je tudi Kompetenčni center kemijske industrije – KoCKE), v okviru katerega Sklad izvaja vse postopke za dodelitev sredstev.

## Navodila posredniškega telesa in Sklada za projektne partnerje

Vsa podrobnejša navodila za partnerje v projektu, ki jih najdete v dokumentu na tej povezavi. V teh navodilih so v skladu z evropsko in nacionalno zakonodajo s področja izvajanja evropske kohezijske politike podane temeljne informacije, usmeritve in pravila za izvajanje operacij v okviru Javnega razpisa za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov za obdobje od 2010 do 2013, ki jih morajo upravičenci in vsi partnerji v projektih v skladu s podpisano pogodbo o sofinanciranju operacije upoštevati v postopku izvajanja operacije. V njih so pojasnjene tudi obveznosti partnerjev in načini njihovega izpolnjevanja, vsebujejo pa tudi vse potrebne obrazce.

Pri upoštevanju navodil bodite pozorni, saj ste bili doslej verjetno vajeni prvotne različice navodil, ki jo je Sklad pripravil junija 2011. **Sredi decembra 2011 nas je Sklad obvestil, da so objavili posodobljeno različico, ki vsebuje nekaj pomembnejših dopolnitev**. Te si lahko v celoti preberete v dokumentu, ki ga je prav tako pripravil Sklad. Spremembe se med drugim nanašajo na uveljavljanje stroškov usposabljanj, metodologijo izračuna potnih stroškov, povrnitev stroškov dnevnic, namestitve in potnih stroškov, stroške informiranja in obveščanja, stroške pogostitev v okviru izvedenih usposabljanj ter stroške nakupa strojev in opreme. Prosimo, da spremembe navodil pozorno pregledate, z vsakršnimi vprašanji v zvezi z njimi pa se lahko v času uradnih ur obrnete na Projektno pisarno.

# OSNOVNI PODATKI O PROJEKTU KoCKE

## Utemeljitev projekta

Predpogoj za nujno potrebno izboljšanje konkurenčnosti kemijske industrije (KI) in zagotavljanje kemijske varnosti (KV) so visoko usposobljeni delavci na vseh ravneh, opremljeni z najnovejšimi znanji, spodbujeni k inovativnosti in motivirani za delo: edino ti lahko poskrbijo za nenehne sistematične organizacijske in tehnološke inovacije, občutne izboljšave v ravnanju z naravnimi in človeškimi viri, nove pristope za medsebojno komunikacijo ter sistemsko nadgradnjo človeških in poslovnih vrednot.

V Sloveniji se mladi težko odločajo za naravoslovne in tehnične poklice, zato se po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje nekateri poklici že uvrščajo med deficitarne. Priprava pokojninske reforme je povzročila zgodnje upokojevanje številnih izkušenih kadrov, kljub veliki splošni brezposelnosti pa pogosto ni na razpolago dovolj mladih kadrov z ustreznimi znanji. Razlog za to je deloma tudi v hitrem razvoju tehnologij, ki jim šolski programi sledijo prepočasi. To vrzel je trenutno mogoče zapolniti le s posebnimi dodatnimi usposabljanji.

Partnerji v projektu KoCKE se srečujejo s podobnim primanjkljajem kompetenc. Z nadgradnjo znanj zaposlenih na različnih delovnih mestih želi partnerstvo izboljšati organizacijske in tehnološke procese ter pospešiti nastajanje novih tehnologij oz. izdelkov. Boljša usposobljenost se bo izrazila kot večja produktivnost, kakovost in inovativnost, rezultat tega pa bodo izboljšani oz. novi izdelki, proizvedeni v skladu z načeli odgovornega ravnanja, trajnostne rabe virov in kemijske varnosti. To naj bi vključenim podjetjem zagotovilo večjo dolgoročno konkurenčnost ter tržni uspeh. Popis in sistematična ureditev kompetenc ter njihova umestitev v okvir nacionalnih poklicnih kvalifikacij bosta imela pozitiven vpliv tudi na zaposljivost, zadovoljstvo in socialni položaj zaposlenih s takšnimi znanji.

Zlasti želi partnerstvo krepiti kompetence za inovativno razmišljanje in delovanje ter vodstvene sposobnosti. Na ravni poklicne in srednje strokovne izobrazbe imajo zaposleni zaradi pomanjkanja ustreznih kadrov pogosto drugačno osnovno usmeritev, kot jo panoga potrebuje, in se morajo prekvalificirati, sistematičnih programov v ta namen pa za zdaj ni.

## Izbrani panožni profili in vsebine za usposabljanja

Partnerji v projektu so na petih pripravljalnih delavnicah na podlagi analize delovnih mest v vključenih podjetjih opredelili, katera delovna mesta/poklice bodo zajeli v projekt. To bodo:

1. Proizvodni delavec v tehnološkem procesu kemijske sinteze, izdelave kemijskih izdelkov, predelave polimerov in gume;
2. Upravljavec procesa in linije;
3. Vodja procesa in linije;
4. Laborant;
5. Tehnolog za upravljanje in nadzor tehnološkega procesa pri sintezi izdelka ali predelavi v izdelek;
6. Komercialist – produktni svetovalec;
7. Razvijalec novih tehnologij in izdelkov v kemijski industriji, vključno s predelavo plastike in gume ter vgradnjo izdelkov;
8. Vodilni in vodstveni delavci v kemijski in sorodnih industrijah.

Poimenovanja teh delovnih mest so nastala tako, da so sodelujoča podjetja poiskala skupni imenovalec oziroma skupni naziv za vrsto delovnega mesta, ki se v različnih podjetjih sicer lahko imenuje različno. Podrobnejšo opredelitev teh profilov si lahko ogledate v izseku iz prijave na razpis za projekt KoCKE na tej povezavi).

V projektni dokumentaciji so začrtani naslednji **sklopi možnih vsebin za usposabljanja** (dogovorjeno na pripravljalnicah):

I. Izboljšave obstoječega delovnega procesa, vključitev smernic trajnostnega razvoja (vključuje predvsem učinkovito organizacijo, rabo virov in energetsko učinkovitost, ravnanje z odpadki, nadgradnjo znanja delavcev na različnih ravneh delovnih procesov, sistem kakovosti, standardizacijo, specifična tehnološka znanja ter program odgovornega ravnanja – pristop »od zibelke do zibelke«).
II. Razvoj izdelkov z večjo dodano vrednostjo in prenos/razvoj novih tehnologij (vključuje predvsem razvojne procese in strategije, raziskave trga, dostop do in nastop na tujih trgih, izobraževanje za čim lažje izvajanje nacionalne in evropske zakonodaje na področju kemijske in okoljske varnosti, inovacijske sisteme in spodbujanje inovativnosti v podjetjih, pridobivanje in vodenje projektov, intelektualno lastnino – prijavo patentov).
III. Kemijska varnost, odgovorno ravnanje, preprečevanje in ukrepanje v primeru nezgod (poudarek na tehnološki in procesni varnosti, preprečevanju nezgod/nesreč in bolniških odsotnosti, razvrščanju in označevanju kemikalij – spoznavanju novega sistema označevanja kemikalij ter ukrepih ob zastrupitvah in nesrečah s kemikalijami).
IV. Vodenje, komuniciranje (posvečen upravljanju s človeškimi potenciali, ciljnemu vodenju, motivaciji delavcev, uspešnemu in odprtemu komuniciranju znotraj podjetja s poslovnimi in drugimi partnerji, deležniki, mediji, javnostjo ter okoliškimi prebivalci za izgradnjo zaupanja in sinergij).

**Da so kadri v kemijski panogi, kamor spada tudi proizvodnja farmacevtskih izdelkov, za uspeh podjetja res ključnega pomena, je vse pogosteje slišati na vseh ravneh in dogodkih, ki jih organizirajo različne ustanove. To je npr. na srečanju s slovenskimi izseljenci kot uspešen gospodarstvenik poudaril tudi predsednik uprave in generalni direktor Krke d.d. Jože Colarič.** ***Foto: Darja Boštjančič***

## Glavni cilji projekta

Glavni namen tega projekta je s postopnim izboljšanjem poslovanja kemijske industrije pripomoči k izboljšanju gospodarskega položaja Slovenije in izboljšanju socialnega položaja zaposlenih. To bi dosegli z uresničitvijo naslednjih ciljev oz. nalog:

a) povečati produktivnosti in konkurenčnost slovenske kemijske industrije ter kemijsko varnost z razvojem modela kompetenc in s postopnim sistematičnim dodatnim usposabljanjem kadrov za osem izbranih prednostnih delovnih mest – profilov (v prvem koraku za podjetja, vključena v projekt);
b) nadgraditi sistem človeških in poslovnih vrednost, izboljšati komunikacijo in motivacijo za delo, vzpostaviti ozračje tesnega sodelovanja znotraj podjetij, med njimi in z deležniki;
c) postopoma urediti sistem kompetenc in s tem pripraviti izhodišča za umestitev novih kompetenc v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij, vplivati pa tudi na prilagoditev rednih učnih programov na vseh ravneh potrebam industrije;
d) pozitivno vplivati na zadovoljstvo, zaposljivost in socialni položaj oseb, vključenih v usposabljanja;
e) promovirati kemijsko panogo in z njo povezane poklice ter s tem dolgoročno povečati vhodni kadrovski potencial, obenem pa graditi zaupanje v izdelke kemijske industrije (leto 2011 je Mednarodno leto kemije!);
f) pridobljene izkušnje iz začetnega projektnega konzorcija postopoma prenesti in razširiti na ostala podjetja v kemijski panogi in prispevati k njenemu dolgoročnemu poslovnemu uspehu.

## Predvideni rezultati in učinki projekta

Projekt naj bi po svojem zaključku prinesel naslednje rezultate:

1. Izdelana bosta kompetenčni model za izbrani kadrovski profil kemijske industrije.
2. Izdelan bo na načrt usposabljanj za pridobitev ključnih manjkajočih kompetenc zaposlenih v okviru izbranega partnerstva in kadrovskega profila kemijske industrije (podjetja, vključena v projekt, bodo služila kot pilotni vzorec).
3. Izvedena bodo ustrezna notranja in zunanja usposabljanja za pridobitev ključnih manjkajočih kompetenc, v katera bo po podatkih partnerjev predvidoma vključenih 41 % (tj. okrog 1.000) vseh njihovih zaposlenih.
4. Pripravljen bo načrt promocije poklicev in kemijske panoge, ki bo potekala med projektom.
5. Pripravljena bodo izhodišča in usmeritve za umestitev kompetenc v nacionalne poklicne kvalifikacije, predvidena pa je tudi prilagoditev programov rednega izobraževalnega sistema.
6. Izdelana bo osnovna vizija nadaljnjega obstoja in razvoja Kompetenčnega centra za kadre v kemijski industriji s pripadajočo finančno zasnovo.

Projekt naj bi postopoma prispeval k:

- dvigu in poenotenju kompetenc kadrov,
- doslednejšemu izvajanju zakonodaje,
- varovanju zdravja in okolja pred negativnimi učinki kemikalij ter kemijski in procesni varnosti,
- učinkovitejši in racionalnejši snovni in energetski bilanci kemijske industrije,
- boljšemu obvladovanju obstoječih tehnologij,
- prenosu in razvoju novih inovativnih izdelkov ter organizacijskim in tehnološkim izboljšavam,

- zadovoljstvu zaposlenih v kemijski industriji in partnerjev v njenih prodajno-dobavnih verigah,
- izboljšanju socialnega položaja zaposlenih oziroma zaposljivosti,
- produktivnosti in konkurenčnosti,
- motivaciji mladih za odločanje za relevantne poklice,
- povečanju zaupanja v kemijsko industrijo,
- nadgradnji človeških in poslovnih vrednot – sprejemu ustreznega kodeksa.

Partnerstvo vključuje podjetja različnih velikosti, ki si med seboj večinoma ne konkurirajo na istih področjih dela. Nekatera med njimi imajo znanja in kompetence že zelo razvite in so jih pripravljena deliti z drugimi. Največja dodana vrednost tega projekta je medsebojna izmenjava lastnih izkušenj, saj takšnih znanj ni mogoče dobiti na nobenih siceršnjih usposabljanjih. Vse to predstavlja dobro izhodišče za pospešitev razvoja in uvedbo novih tehnologij, priložnost za izboljšanje obstoječega delovnega procesa ter zagotavljanje varnejših pogojev za delo in ohranjanje zdravja. Pri tem bodo zelo pomembne predvsem izmenjave izkušenj s področja vodenja in pristopov k upoštevanju trajnostnega razvoja in odgovornega družbenega ravnanja.

# ORGANIZACIJSKA STRUKTURA PROJEKTA KoCKE

## Partnerja, ki vodita projekt

### *Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine*

Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine (GZDBK) povezuje podjetja in gospodarske družbe iz regije. Skozi svoje delo zagotavlja podporo regijskemu gospodarstvu, ki si preko zbornice prizadeva z združenimi močmi vplivati na spremembe v zakonodaji, na projekte, ki so pomembni za uspešnost njihovega delovanja, na vzpostavljanje boljših gospodarskih pogojev itd. Prizadeva si tudi, da bi se slišal glas gospodarstva pri umeščanju v prostor tretje razvojne osi, pri snovanju regijskega univerzitetnega središča in pri drugih projektih, ki bodo omogočili še uspešnejše poslovanje dolenjskega in belokranjskega gospodarstva v naslednjih desetletjih. Kadri in njihova znanja so za to regijo ključnega pomena, saj je že sicer izredno uspešna in zelo razvojno naravnana. Dejavnosti podjetij na tem območju so zelo raznolike – na področju proizvodnje farmacevtskih izdelkov je ta regija v Sloveniji ena od vodilnih, prav tako pa se tamkajšnja podjetja ukvarjajo s kemijsko proizvodnjo in predelavo plastike. GZDBK je zato za nadgradnjo kompetenc zaposlenih v tej panogi združil moči oziroma priskočila na pomoč panožnemu Združenju kemijske industrije pri GZS, ko je to zastavilo dejavnosti za pridobitev in izvedbo projekta Kompetenčni center za kadre kemijske industrije (KoCKE).

Formalno je GZDBK nosilni partner projekta KoCKE, sicer pa opravlja vlogo administrativno-tehničnega vodje projekta. GZDBK daje v neki meri temu centralno zastavljenemu projektu zaradi svoje regionalne umeščenosti tudi potrebno ravnotežje. Odgovoren je tudi za vodenje dela Projektne pisarne, kjer si naloge deli z Združenjem kemijske industrije (ZKI) pri GZS. Aktivno se vključuje tudi v delo Skupine za nadzor kakovosti projekta KoCKE ter Projektnega sveta KoCKE.

| | |
|---|---|
| **Naslov:** | GOSPODARSKA ZBORNICA DOLENJSKE IN BELE KRAJINE (Partner 1)<br>Novi trg 11<br>8000 Novo mesto |
| **Direktor** | FRANCI BRATKOVIČ |
| **Kontaktna oseba** | ANDREJA VIDRIH |
| **Naslov elektronske pošte** | andreja.florjancic@gzdbk.si |
| **Telefon** | 07 33 22 184 |

### *Združenje kemijske industrije pri GZS*

Združenje kemijske industrije (ZKI) pri GZS je panožno strokovno združenje, ki deluje kot avtonomna enota v okviru Gospodarske zbornice Slovenije in v katerem člani uveljavljajo svoje specifične interese. V okviru ZKI se na podlagi prostovoljnega članstva povezujejo podjetja, ki se po Standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD 2008) pretežno uvrščajo pod šifro SKD 20 (Proizvodnja kemikalij in kemičnih izdelkov), SKD 21 (Proizvodnja farmacevtskih surovin in preparatov) in SKD 22 (Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas) ali pa opravljajo drugačne dejavnosti, pri katerih jih interesi vežejo na prej omenjene dejavnosti, ki jih običajno skupaj imenujemo »kemijska industrija«. Pri ZKI deluje sedem sekcij in delovnih skupin, pa tudi Delodajalska pogajalska skupina za Kolektivno pogodbo za kemično in gumarsko industrijo. Ena od omenjenih sekcij je tudi Sekcija za zaposlovanje in kadre v kemijski industriji, v okviru katere se je porodila ideja o projektu KoCKE, saj je članstvo ugotovilo, da

bo razpoložljivost kadrov z novimi, sodobnimi znanji eden ključnih dejavnikov za ohranitev in nadgraditev konkurenčnosti te panoge. Po objavi razpisa za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov za obdobje 2010–2013 je zato ZKI v sodelovanju s skupino svojih članov zasnoval projekt KoCKE in pripravil vso potrebno dokumentacijo za prijavo na razpis, kot nosilnega partnerja pa je zaradi razpisnih pogojev k sodelovanju povabil še GZDBK.

ZKI projekt KoCKE vodi s strokovnega vidika, skupaj z GZDBK pa je tudi nosilec Projektne pisarne. Predstavniki ZKI in njegovih članov aktivno sodelujejo v Skupini za nadzor kakovosti projekta KoCKE ter v Projektnem svetu KoCKE. Po zaključku projekta bo ZKI predvidoma prevzel vodilno vlogo pri vodenju Kompetenčnega centra za kadre kemijske industrije.

| | |
|---|---|
| **Naslov:** | GZS – ZDRUŽENJE KEMIJSKE INDUSTRIJE (Partner 23)<br>DIMIČEVA ULICA 13,<br>1504 LJUBLJANA |
| **Direktorica** | DARJA BOŠTJANČIČ |
| **Kontaktna oseba** | ŽIGA LAMPE |
| **Naslov elektronske pošte** | ziga.lampe@gzs.si |
| **Telefon** | 01 58 98 257 |

**Vodilna partnerja na sestanku: Darja Boštjančič, direktorica ZKI, in Franci Bratkovič, direktor GZDBK.** ***Foto: Žiga Lampe***

## Podjetja iz panoge v projektnem konzorciju

| št. | Mikro in mala podjetja |
|---|---|
| 2 | LUNCAPLAST D.O.O., ŽVIRČE 10A, 8362 HINJE |
| 3 | KABIS D.O.O., CELJE, POT NA DOBROTIN 11A, 3212 VOJNIK |
| 4 | JANEZ MEDVED S.P., SPODNJA JABLANICA 11, 1275 ŠMARTNO PRI LITIJI |
| 5 | KOVINOPLAST LAHARNAR D.O.O., NAD MLINI 68, 8000 NOVO MESTO |
| 6 | BRIK PLASTIKA D.O.O., POSTAJA 28, 8216 MIRNA PEČ |
| 7 | JANKO PINTARIČ S.P., LOBETOVA ULICA 23, 8000 NOVO MESTO |
| 8 | PETER DURJAVA S.P., NOVOMEŠKA CESTA 8, 8310 ŠENTJERNEJ |
| 9 | TIM SVETLOBA D.O.O., PODSKRAJNIK 102, 1380 CERKNICA |
| 10 | BELINKA KEMOSTIK D.O.O., MEKINJE, MOLKOVA POT 16, 1241 KAMNIK |
| 11 | SCHÄFERROLLS D.O.O., ŠKOFJELOŠKA CESTA 6, 4000 KRANJ |
| 12 | DEMIT D.O.O., SPODNJA REČICA 77, 3270 LAŠKO |
| **št.** | **Srednja podjetja** |
| 13 | UNITPLAST D.O.O., OBRTNA CONA 16, 8333 SEMIČ |
| 14 | BELINKA PERKEMIJA D.O.O., ZASAVSKA CESTA 95, 1231 LJUBLJANA - ČRNUČE |
| 15 | BELINKA-BELLES D.O.O., ZASAVSKA CESTA 95, 1231 LJUBLJANA – ČRNUČE |
| 16 | JUB D.O.O., DOL PRI LJUBLJANI 28, 1262 DOL PRI LJUBLJANI |
| 17 | AHA PLASTIK D.O.O., KOLODVORSKA CESTA 9, 5213 KANAL |
| 18 | MELAMIN D.D. KOČEVJE, TOMŠIČEVA CESTA 9, 1330 KOČEVJE |
| **št.** | **Velika podjetja** |
| 19 | HENKEL SLOVENIJA D.O.O., INDUSTRIJSKA ULICA 23, 2000 MARIBOR |
| 20 | TKK SRPENICA D.D., SRPENICA 1, 5224 SRPENICA |
| 21 | JUTEKS D.D., LOŽNICA PRI ŽALCU 53A, 3310 ŽALEC |
| 22 | AKRIPOL D.D., PRIJATELJEVA CESTA 11, 8210 TREBNJE |

## Drugi partnerji v projektnem konzorciju

| Naziv in naslov |
|---|
| SINDIKAT KEMIČNE, NEKOVINSKE IN GUMARSKE INDUSTRIJE SLOVENIJE (Partner 24)<br>DALMATINOVA ULICA 4, 1000 LJUBLJANA |
| VISOKA ŠOLA ZA TEHNOLOGIJO POLIMEROV (Partner 25)<br>POD GRADOM 4, 2380 SLOVENJ GRADEC |

## Projektna pisarna

Projektna pisarna v imenu celotnega partnerstva komunicira z Javnim skladom RS za razvoj kadrov in štipendije ter posredniškim telesom – Ministrstvom RS za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). Poleg tega skrbi za ustrezno vsebinsko izvajanje projekta, tj. za pripravo kompetenčnega modela, usklajevanje programov in terminov usposabljanj, izbiro predavateljev, logistiko za izvedbo usposabljanj, izdelavo poročil in zahtevkov za povračila sredstev iz projekta, urejanje druge potrebne dokumentacije in izvedbo različnih sorodnih nalog, ki so potrebne za uspešno izvajanje projekta, vključno z informiranjem, obveščanjem in promocijo.

Projektna pisarna projekta KoCKE je razdeljena na dva dela, in sicer na:

- administrativno-tehnični del, ki ga vodi Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine (kontaktna oseba: Andreja Vidrih, e-pošta: andreja.florjancic@gzdbk.si, tel.: 07 33 22 184), in
- strokovni del, ki ga vodi GZS-Združenje kemijske industrije (kontaktna oseba: Žiga Lampe, e-pošta: ziga.lampe@gzs.si, tel.: 01 58 98 257).

V odvisnosti od tega, ali je zadeva administrativno-tehnične ali vsebinske narave, naj projektni partnerji vprašanja in pobude glede projekta in usposabljanj primarno naslovijo po e-pošti oziroma se obrnejo **na tisti del Projektne pisarne, na katerega se zadeva nanaša, drugemu delu Projektne pisarne pa istočasno dajo zadevo v vednost**. Tako bo zagotovljena takojšnja obveščenost obeh delov pisarne in hitra priprava odgovora.

## Skupina za nadzor kakovosti (SNK) – Programski svet

**Skupina za nadzor kakovosti (SNK), ki je hkrati tudi Programski svet projekta KoCKE,** je bila imenovana 5. julija 2011 z nalogo strokovno oz. vsebinsko usmerjati projekt in nadzorovati njegovo vsebinsko kakovost. V skladu s tem potrjuje tudi dosežene rezultate ob mejnikih in ob zaključku projekta ter tekoče obravnava vsebinske spremembe med izvajanjem projekta in jih potrjuje v okviru svojih pristojnosti. S svojim delovanjem skrbi za izpolnitev zavez projekta do MDDSZ in Sklada v vsebinskem smislu. SNK se načeloma sestaja trimesečno oziroma glede na dinamiko projekta, in sicer v naslednji sestavi:

a) Predsednik: dr. Peter Venturini, predsednik Sekcije za zaposlovanje in kadre pri ZKI, sicer pomočnik predsednika Uprave za raziskave in razvoj, Helios d.d.
b) Namestnica predsednika: Nada Majnik Likar, direktorica splošno kadrovskega sektorja, Helios d.d.
c) Člani:
   - dr. Anton Meden, dekan Fakultete za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Ljubljani;
   - dr. Silva Roncelli-Vaupot, dekanka Visoke šole za tehnologijo polimerov;
   - Tomaž Kumer, predsednik Sindikata kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije;
   - mag. Anton Grabner, direktor Urada RS za kemikalije;
   - mag. Branko Petrovič, svetovalec za kemikalije, TRC JUB d.o.o.;
   - Andreja Sever, pomočnica za zaposlovanje in poklicno orientacijo na Zavodu RS za zaposlovanje;
   - Darja Boštjančič, direktorica GZS-Združenja kemijske industrije;
   - Franci Bratkovič, direktor Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine.

Po potrebi se lahko v SNK imenuje ali občasno vključi tudi posamezne predstavnike preostalih podjetij, ki sodelujejo v projektu, in druge zainteresirane.

### *Dosedanje seje Skupine za nadzor kakovosti (SNK)*

Do redakcije teh projektnih e-novic je imela SNK tri seje, in sicer 6. julija 2011, 2. avgusta 2011 in 23. septembra 2011. Na **prvi seji SNK** so člani obravnavali prvo različico dokumenta Kompetenčni model in načrt usposabljanj, ki ga je pripravil izvajalec Vaš partner, Suzana Štular s.p. Sklenili so, da je dokument potrebno dopolniti, saj ima vrsto pomanjkljivosti. Še posebej pomembno bi bilo, da bi ga izvajalec nadgradil s specifičnimi panožnimi oziroma kemijskimi vsebinami, ki v njem še niso dovolj zastopane. Prav tako so člani SNK sprejeli sklep, da tudi sami pripravijo pripombe in predloge tako kemijsko-specifičnih kompetenc kot tudi usposabljanj, ki bi jih lahko ustanove, od koder izhajajo, nudile.

2. avgusta 2011 je potekala **druga seja SNK**. Ker izvajalec pred sejo ni poslal nove izboljšane različice dokumenta, je bilo dogovorjeno, da izdelek predstavi na seji. Ugotovljeno je bilo, da se predstavljeni dokument ne razlikuje bistveno od prejšnjega, zato je bil ponovno sprejet sklep, da mora izvajalec v najkrajšem možnem času oddati dopolnjen izdelek v skladu s povpraševanjem naročnika in pogodbo (več o tem v novici spodaj). Na tej seji sta bila potrjena še poslovnik o delu SNK, odobrena pa je bila tudi priprava podrobnih programov usposabljanj za splošne (generične) vsebine s pomočjo zunanjega strokovnjaka.

23. septembra 2011 je potekala **tretja seja SNK**, na kateri so prisotni sprejeli nekaj pomembnih sklepov. Med drugim so člani SNK glede na pogodbene zahteve ter strokovno kakovost individualno strokovno ocenili izdelek, ki ga je izvajalec predložil 10. avgusta 2011 (več v prispevku spodaj). Razprava je potekala tudi o nadaljnjih aktivnostih, pri čemer je bilo med drugim določeno, da bo do zaključka preskusne faze priprave enotnega obrazca za načrtovanje usposabljanj, ki ga pripravlja Projektna pisarna, potrebno za prijavo usposabljanj Projektni pisarni (ta pa naprej Skladu) posredovati najmanj tiste podatke, ki jih za odobritev zahteva Sklad (obrazec Sklada najdete v Prilogi 14 v posodobljenih Navodilih posredniškega telesa in Sklada).

V nadaljevanju je SNK pripravila tudi nabor meril za izbor prednostnih usposabljanj, o katerih več izveste v prispevku v nadaljevanju. Sklenjeno je bilo, da se podrobnejši specifičen načrt usposabljanj za skupino predelovalcev plastike – ta bo predstavljal dopolnitev dela načrta usposabljanj, ki ga je pripravil izvajalec in je bil pomanjkljiv –, ko bo pripravljen in usklajen, pošlje Skladu v odobritev. Postopoma naj bi se pripravilo in Skladu v odobritev posredovalo podrobnejše načrte usposabljanj tudi za druge specifične (pod)panožne kemijske vsebine in se ugotovilo interes podjetij zanje. SNK je primeroma potrdil prvi sklop usposabljanj s področja polimerov – ta je posredovala Visoka šola za tehnologijo polimerov Slovenj Gradec in so bila zatem tudi že izvedena, o čemer si lahko več podrobnosti preberete v prispevku spodaj.

Nazadnje je bil na tej seji predstavljen tudi predlog Centra za poklicno izobraževanje za vključitev kemijske panoge v projekt »Posodobitev in širitev poklicnih standardov in katalogov«. SNK je sklenila, da je ta pobuda sicer dobrodošla, vendar časovno ni najbolje umeščena. Omenjeni projekt in projekt KoCKE imata namreč podoben namen, projekt KoCKE pa je mnogo ožje zasnovan in krajši, zato je v okviru ZKI za partnerje v projektu KoCKE prednosten. SNK predlaga, da se lahko v projekt CPI po lastni presoji že v tej fazi vključijo kemijska podjetja, ki niso zajeta v projekt KoCKE. ZKI pri izvedbi projekta

CPI v delu, ki se nanaša na kemijo, v tej fazi zaradi kadrovskih omejitev ne more neposredno sodelovati.

Na **četrti seji SNK**, ki je potekala 5. decembra 2011, so se člani najprej seznanili z zaključkom sodelovanja s podjetjem Vaš partner s. p., ki je pripravil Kompetenčni model in načrt usposabljanj. Člani SNK so nato potrdil vsebinsko zasnovo enotnega obrazca za organizacijsko in vsebinsko zasnovo usposabljanj ter predlagali, da se ga nadgradi še z navodili za izpolnjevanje. Obrazec se bo v prihodnje še lahko prilagajal glede na potrebe, o morebitnih spremembah vas bomo obvestili.

V nadaljevanju so bile predstavljene doslej izvedene dejavnosti na področju usposabljanj – od priprave predlogov usposabljanj in analize prejetih predprijav, na podlagi katerih bo mogoče razvijati nadaljnje projektne dejavnosti, pa do prvih že izvedenih sklopov usposabljanj, na podlagi katerih SNK z zadovoljstvom ugotavlja, da je projekt zaživel in je na pravi poti.

SNK je podala predlog Projektnemu svetu (ta pa ga je zatem tudi sprejel), da se stroške za posamezno usposabljanje, ki se ne povrnejo iz projekta, sorazmerno glede na število slušateljev porazdeli med udeležena podjetja (po realizaciji). SNK se je seznanil tudi z dosedanjimi predlogi za usposabljanja, ki so jih podali partnerji sami in od katerih jih je bilo nekaj tudi že izvedenih. Sklenjeno je bilo, da se apelira na Sklad in na MDDSZ, naj podata stališče, katera takšna usposabljanja so upravičena do povračila stroškov in katera ne, saj doslej Sklad kljub obvezni najavi predlaganih usposabljanj ni potrjeval, s tem pa sploh ni rečeno, da bo na kocu ob zahtevku za plačilo Sklad kritje stroškov iz projekta tudi odobril – na to tveganje partnerje še posebej opozarjamo.

Nazadnje je razprava tekla o usposabljanjih na področju ožjih kemijskih vsebin (kemijske tehnologije ipd.), ki bi jih pokrili podobno kot vsebine, vezane na plastiko. Nudila bi jih lahko Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Ljubljani, pri čemer je dekan Anton Meden dejal, da na fakulteti že organizirano pripravljajo vsebine, ki bi za podjetja v partnerstvu utegnile biti zanimive. Prav tako bi na tem področju sodelovanje lahko steklo s Fakulteto za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Mariboru

Naslednja seja SNK bo predvidoma potekala v sredini januarja 2012.

## Projektni svet KoCKE

**Projektni svet KoCKE (PS)** je bil ustanovljen 5. septembra 2011 za tekoče spremljanje, usmerjanje in odločanje o zadevah v zvezi s projektom KoCKE. Skrbi za realizacijo projekta v skladu s pogodbo, podjetja v partnerstvu seznanja o pomembnih odločitvah in vsebinah, po presoji v svoje delo vključuje tudi podjetja iz širše kemijske panoge, ki sicer ne sodelujejo v projektu, in je zadolžen za to, da poda predlog delovanja Kompetenčnega centra za kadre kemijske industrije po zaključku projekta KoCKE. Prvič se bo sestal v 5. decembra 2011. Sestavljajo ga:

1) Predsednik: Marko Cvetko, podpredsednik Upravnega odbora ZKI, sicer Cinkarna Celje d.d.
2) Člani:
   - dr. Peter Venturini, predsednik Sekcije za zaposlovanje in kadre pri ZKI;
   - Breda Hladnik, Juteks d.d., podjetje v partnerstvu s področja plastike;
   - Branko Rozman, SchäferRolls d.o.o., podjetje v partnerstvu s področja gume;
   - Blanka Žerjav, Henkel Slovenija d.o.o., podjetje v partnerstvu s področja kemije;
   - Tomaž Kumer, predsednik sindikata KNG;
   - dr. Silva Roncelli-Vaupot, dekanka Visoke šole za tehnologijo polimerov;
   - Andreja Sever, pomočnica direktorice, Zavod RS za zaposlovanje;
   - Franci Bratkovič, direktor Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine;
   - Darja Boštjančič, direktorica GZS-Združenja kemijske industrije.

### *Dosedanje seje Projektnega sveta*

Doslej je potekala ena seja PS, in sicer 5. decembra 2011. Na tej prvi – ustanovitveni – seji so se člani seznanili s sklepom o imenovanju in podpisali izjave o varovanju podatkov. Pregledali so dejavnosti, ki so se med projektom dotlej že odvile, ter se seznanili s stanjem zahtevkov za izplačilo, ki so že bili oddani na Sklad. PS je potrdil dogovor o odpovedi potnim stroškom, o čemer je bilo partnerstvo že obveščeno, velika večina podjetij pa je tudi že izrazila svoje soglasje. Na ta način se izognemo potrebi po pripravi obsežne količine dokumentov in sredstva za potne stroške raje namenimo izvedbi usposabljanj.

PS je sprejel tudi sklep o delitvi stroškov izvedbe usposabljanj, ki se ne povrnejo iz projekta (20 % soudeležbe in DDV). Osnovni dogovor je bil sprejet že v prvih fazah projekta, med pripravljalnicami. Tako bi se plačilo stroškov za posamezno usposabljanje, ki se ne povrnejo iz projekta, sorazmerno glede na število slušateljev porazdelilo med udeležena podjetja. Sprememba velja za vsa usposabljanja od 1. januarja 2012 naprej.

Vzemimo za primer, da so stroški za izvedbo, ki se ne povrnejo, za prvo usposabljanje »Uvod v polimere«, ki je bilo izvedeno v 3. modulih in v skupnem obsegu 16 ur, znašali 900 EUR. Denimo, da se je 1. modula udeležilo 40 udeležencev, 25 iz podjetja A, 10 iz podjetja B in 5 iz podjetja C. Tako bi strošek na enega udeleženca za izvedbo 1. modula znašali:

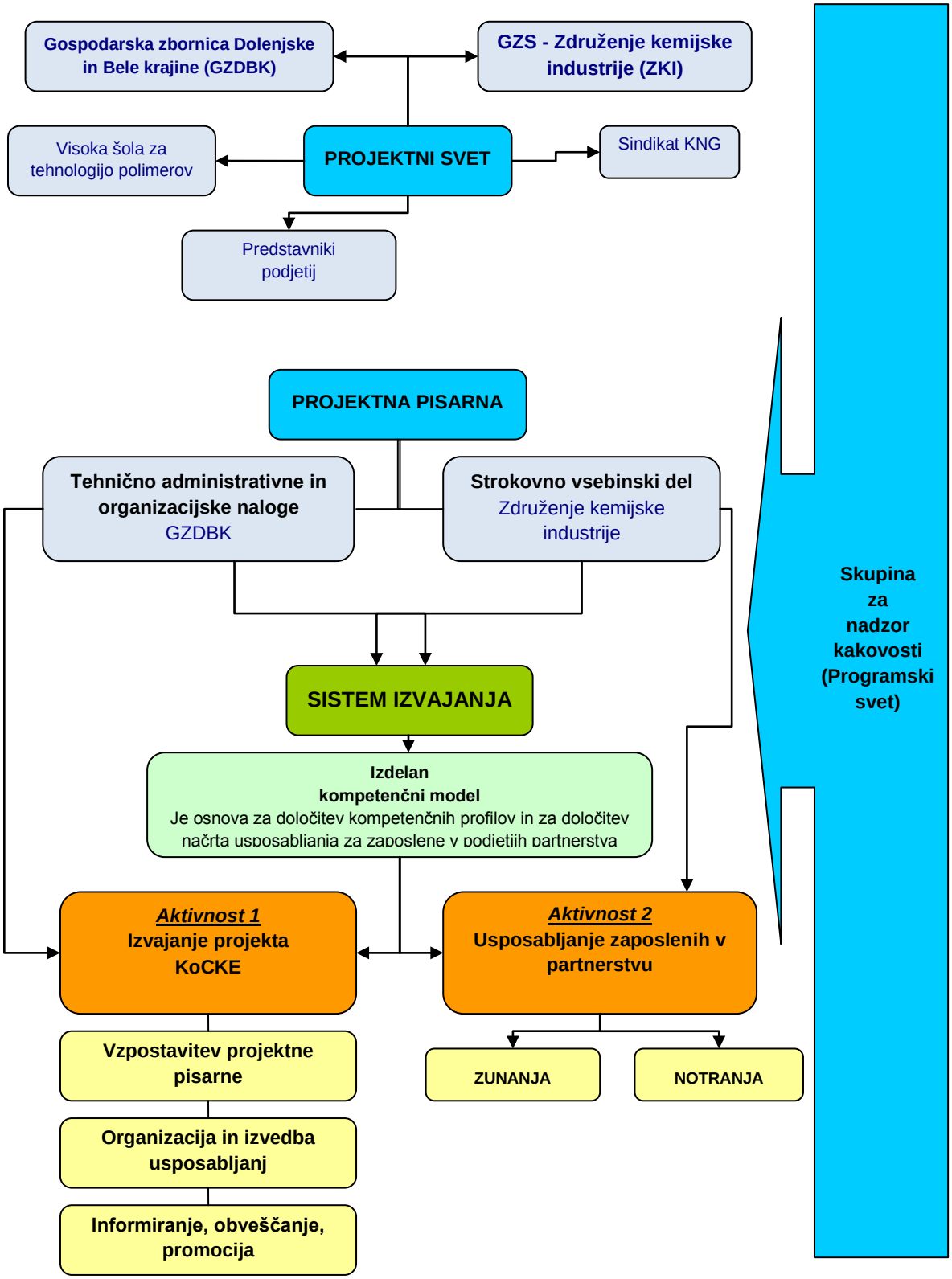
900 EUR za tri module → 300 EUR za en modul → 7,5 EUR na udeleženca + DDV

Strošek za podjetje A znaša 187,5 EUR + DDV, za podjetje B 75 EUR + DDV in za podjetje C 37,5 EUR + DDV. Stroški za posamezno podjetje se nato skozi projekt seštevajo in se obračunajo na tri mesece.

PS se je nato seznanil s potrebo po sklenitvi aneksa k Partnerskemu sporazumu, ki bo pripravljen v prvih mesecih leta 2012. V njem bo potrebno opredeliti način vnosa podatkov v program ISARR za poročanje Skladu. PS je potrdil centraliziran vnos podatkov, za kar mora vsako podjetje dati soglasje. Prav tako bo v aneksu potrebno zapisati odpoved povračilu potnih stroškov, delitev stroškov, ki jih projekt ne krije, delovanje kompetenčnega centra po letu 2012, ipd. Nazadnje se je PS seznanil tudi z dosedanjim delom Skupine za nadzor kakovosti in pripravo spletne strani ter e-novic, ki jih pravkar berete.

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

## Organizacijska shema projekta



# PRAVNI OKVIR PROJEKTA KoCKE

## Tristranska pogodba o sofinanciranju projekta KoCKE

12. maja 2011 so MDDSZ kot posredniško telo, Sklad kot naročnik javnega razpisa in GZDBK kot nosilni partner projekta KoCKE (upravičenec) podpisali **Tristransko pogodbo o sofinanciranju operacije Kompetenčni center kemijske industrije št. 2611-11-038166**.

Ta pogodba ureja medsebojne odnose med podpisniki ter obveznosti posredniškega telesa, Sklada in upravičencev v zvezi z izvajanjem in sofinanciranjem operacije v skladu s potrjeno prijavo na javni razpis. V pogodbi so opredeljeni tudi vsi ključni parametri delovanja projekta, vključno z opredelitvijo projektnih partnerjev, vrednostjo pogodbe, pogoji v zvezi z zahtevki za izplačilo in nadzorom nad porabo sredstev, pravicami in obveznostmi podpisnikov ter roki za izvedbo projektnih dejavnosti.

## Partnerski sporazum (Konzorcijska pogodba)

1. junija 2011 so partnerji v projektu KoCKE podpisali **Partnerski sporazum o sodelovanju št. 3/2011-04 za izvedbo projekta Kompetenčni center kemijske industrije**, s katerim so uradno ustanovili partnerstvo z namenom sodelovanja pri izvajanju projekta vzpostavitve in delovanja Kompetenčnega centra za kadre kemijske industrije.

Z njim so potrdili GZDBK kot nosilnega partnerja v projektu, se seznanili s svojimi obveznostmi in opredelili svoje odgovornosti. V njem tudi soglašajo, da bodo poskrbeli za vzpostavitev in delovanje Projektne pisarne kompetenčnega centra, da bodo razvili in implementirali panožni model kompetenc, da so seznanjeni in se strinjajo s celotno vsebino projekta, prijavo ter zahtevami in obveznostmi razpisa, da lahko za isti namen prejmejo samo eno sofinanciranje iz proračuna RS in EU ter da se bodo zaposleni v partnerskih projektih vključevali v usposabljanja, organizirana v okviru projekta.

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

# FINANČNI OKVIR PROJEKTA KoCKE

| | |
|---|---|
| Celotna vrednost prijavljenega projekta: | 582.700 EUR |
| Odobrena povrnjena sredstva EU: | 464.216 EUR (79,67 %) |
| Lastna udeležba vseh partnerjev: | 118.484 EUR (20,33 %) |
| DDV: | ni upravičen strošek |

## Vodenje upravičenih stroškov v okviru projekta

Logika razpisa je **80/20**, kar pomeni, da Sklad povrne 80% upravičenih stroškov, preostalih 20 % stroškov pa se šteje kot soudeležba. Pri tem je DDV neupravičen strošek. Sklad pri upravičenih stroških na vsakem koraku preverja našo gospodarnost in učinkovitost v smislu maksimalnega izkoristka sredstev, časa, dela in priložnosti projekta.

**Glavna načela upravičenih stroškov so naslednja:**

- izvajati aktivnosti projekta strokovno, vestno in kakovostno, s skrbnostjo dobrega gospodarja;
- odgovorno izvajati dejavnosti v skladu s pogodbo o sofinanciranju, z vlogo in veljavnimi predpisi ter po pravilih stroke;
- dodeljena sredstva uporabiti strogo namensko, tj. izključno za izvajanje upravičenih dejavnosti operacije;
- **izbirati zunanje izvajalce za izvedbo storitev in dobavo blaga po načelih gospodarnosti, transparentnosti, zagotavljanja konkurenčnosti in enakopravne obravnave ponudnikov**, v skladu s pravili javnega naročanja.

### *Ločeno računovodstvo – stroškovno mesto*

Vsak partner je dolžan voditi **ločeno računovodstvo** oz. druge primerne oblike ločenih knjigovodskih evidenc ter pri izvajanju operacije voditi in spremljati prihodke in odhodke na posebnem stroškovnem mestu (ločena računovodska evidenca), tako da sta v vsakem trenutku zagotovljena pregled nad namensko porabo sredstev in revizijska sled.

V kolikor še niste odprli ločenih stroškovnih mest, to nemudoma naredite, ime novo odprtega stroškovnega mesta pa sporočite Projektni pisarni KoCKE (andreja.florjancic@gzdbk.si).

### *Upravičeni stroški*

V okviru Aktivnosti 2 (usposabljanja zaposlenih), kjer imate partnerji odobrena sredstva, so vam **priznani naslednji stroški**:

- stroški izobraževanja in usposabljanja (zunanja in notranja usposabljanja),
- kotizacije,
- dnevnice, potni stroški in
- stroški organizacije in izvedbe usposabljanj.

V posodobljenih Navodilih Sklada (povzetek sprememb v primerjavi s prejšnjo različico si lahko ogledate tu) najdete podrobnejša navodila in predvsem zahteve v zvezi z **dokazili glede upravičenih stroškov** (stran 13), ki jih mora vsako podjetje, če želi uveljavljati povrnitev stroškov, do določenega datuma pripraviti za posredovanje Skladu.

### *Povrnitve stroškov se delajo za nazaj*

O stroških prvih izobraževanj bomo poročali 20. januarja 2012. Vsi postopki do izplačila po sedanjih izkušnjah potekajo vsaj tri mesece. Če boste torej uveljavljali stroške, ki so nastali v oktobru, lahko pričakujete povrnitev (80 %) teh stroškov nekje proti koncu marca oz. aprila prihodnje leto.

### *Predvidena dinamika poročanja in izplačil*

| Št. zahtevka | Za obdobje | Rok oddaje zahtevka na Sklad | Zadnji rok oddaje dokumentacije na GZDBK | Nakazila |
|---|---|---|---|---|
| 3 | 1. oktober 2011 – 31. december 2011 | 20. januar 2012 | 10. januar 2012 | 20. marec 2012 |
| 4 | 1. januar 2012 – 31. marec 2012 | 20. april 2012 | 10. april 2012 | 20. junij 2012 |
| 5 | 1. april 2012 – 30. junij 2012 | 20. julij 2012 | 10. julij 2012 | 20. september 2012 |
| 6 | 1. julij 2012 – 30. september 2012 | 20. oktober 2012 | 10. oktober 2012 | 20. december 2012 |
| 7 | 1. oktober 2012 – 31. december 2012 | 28. februar 2013 | 15. januar 2013 | 1. april 2013 |

**Partnerji boste o nastalih stroških GZDBK poročali mesečno, in sicer vsakega 10. v mesecu za pretekli mesec.**

### *Dokazila o upravičenih stroških*

Kot je razvidno iz posodobljenih Navodil Sklada (povzetek sprememb v primerjavi s prejšnjo različico si lahko ogledate tu), je teh dokazil za posamezne stroške, zlasti za dokazovanje potnih stroškov (strani 11–13). **Zato na ravni celotnega partnerstva predlagamo, da se partnerji odpoveste uveljavljanju povrnitve potnih stroškov v korist več sredstev za usposabljanja**.

Ob upoštevanju časa, ki je potreben za zbiranje, skeniranje, popis, preračunavanje in posredovanje teh dokazil Projektni pisarni, je v nekaterih primerih morda podjetju narejen celo večji strošek, kot če tega naloga sploh ne bi uveljavljalo.

Verjamemo pa, da so tukaj politike stroškov podjetij različne. Odločitev, ali boste denar, ki bi ga sicer porabili za potne stroške, raje namenili za izobraževanja ali pa boste kljub temu uveljavljali povračilo potnih stroškov, je prepuščena vam. **Prosimo vas za povratno informacijo o svoji odločitvi, ki jo pisno sporočite Projektni pisarni KoCKE** (andreja.florjancic@gzdbk.si).

### *ISARR*

Vsi zahtevki za povračila stroškov se izvajajo preko informacijskega sistema ISARR. Zaradi velikega števila partnerjev in razmeroma zapletenega načina vnosa v ta sistem smo se odločili, da bo vnos v sistem centraliziran na GZDBK in ZKI. **Partnerji** boste tako pošiljali vse podatke, ki jih potrebujemo za vnos v sistem, v že pripravljenih excelovih preglednicah. Za vsak prijavljen strošek boste morali zbrati tudi vsa potrebna dokazila, jih skenirati in v elektronski obliki posredovati Projektni pisarni KoCKE na elektronski naslov andreja.florjancic@gzdbk.si oz. na naslov GZDBK, Novi trg 11, 8000 Novo mesto. O nastalih stroških boste poročali mesečno, in sicer najkasneje do vsakega 10. dne v mesecu za pretekli mesec.

**Da bo Projektna pisarna lahko v vašem imenu vnašala podatke v sistem ISARR, vam bomo v podpis poslali pooblastilo GZDBK oz. ZKI za centraliziran vnos podatkov v ISARR ter vpogled v vaše poslovne in osebne podatke.** Istočasno Projektni pisarni KoCKE sporočite tudi kontaktno osebo v vašem podjetju za usklajevanje finančnih poročil, če je ta druga od trenutne kontaktne osebe za projekt.

# MODEL KOMPETENC

## *Kompetence – definicija*

Z uporabo besede kompetence so mišljene predvsem kompetence za delo, ki so potrebne za uspešno izvajanje delovnega procesa v podjetjih, opravljanje nalog na delovnem mestu, v določenem poklicu oziroma za določen profil delovnega mesta. Kompetence so splet formalno in neformalno pridobljenega znanja, sposobnosti, veščin in izkušenj ter osebnostnih in drugih lastnosti, ki jih posameznik potrebuje za uspešno opravljanje specifičnih delovnih nalog.

## *Model kompetenc – osnovne zahteve*

Za model kompetenc se po tem javnem razpisu šteje dokument oz. študija, ki so jo partnerstva načrtovala v prijavi na javni razpis in jo sama ali s pomočjo zunanjega izvajalca, če za to potrebujejo dodatno strokovno pomoč, na začetku izvajanja projekta v roku treh mesecev od podpisa pogodbe o sofinanciranju pripravijo ter posredujejo Javnemu skladu RS z razvoj kadrov in štipendiranje.

Dokument mora vsebovati vsaj naslednje informacije:

- povzetek vsebine modela kompetenc, pripravljen za posredovanje zainteresirani javnosti, ki vključuje povzetke vseh spodaj navedenih točk ter pregled po panožnih profilih;
- opis metodologije dela in vzorce drugih orodij, če so bila uporabljena;
- izdelane panožne kompetenčne profile za vsaj tiste ključne poklice oz. delovna mesta v podjetjih partnerstva, ki so bili navedeni v vlogi (z navedbo različnih elementov kompetenc ob upoštevanju strokovnih znanj, poklicnih veščin in osebnostnih lastnosti, potrebnih za opravljanje delovnih nalog);
- analizo trenutnega stanja kompetenc zaposlenih na v vlogi opredeljenih profilih v podjetjih partnerstva in opredelitev ključnih primanjkljajev kompetenc;
- cilje in področja kadrovskega razvoja ter načrt usposabljanj za zaposlene na opredeljenih panožnih profilih po podjetjih partnerstva, ki temeljijo na izvedeni analizi stanja;
- metodologijo oz. sistem merjenja napredka pri razvoju opredeljenih kompetenčnih profilov ter kazalnike napredka na področju usposobljenosti podjetja in posameznika v okviru operacije.

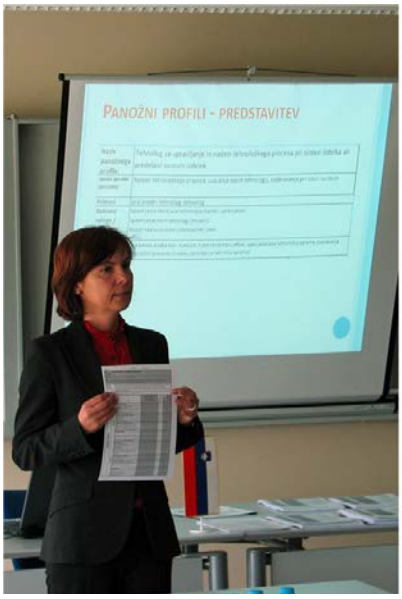
## *Podrobnejše panožno specifične zahteve in aktualno stanje na področju priprave modela kompetenc v projektu KoCKE*

Partnerstvo projekta KoCKE je v povpraševanju za izbor zunanjega izvajalca za pripravo Kompetenčnega modela in načrta usposabljanj za kemijsko panogo postavilo dodatne zahteve, ki so nadgradnja zahtev Sklada. Glede na povpraševanje naj bi model za kemijsko panogo v občutni meri oziroma prednostno vseboval panožno specifične (kemijske) kompetence, ki naj bi bile izrazito razvojno naravnane in podpanožno razdelane. V skladu z ugotovljenimi primanjkljaji naj bi bil tem kemijskim in drugim panožno specifičnim kompetencam prilagojen tudi načrt usposabljanj.

Z namenom ugotovitve primanjkljajev kompetenc, na podlagi katerih bi izvajalec dobil boljši vpogled v dejansko stanje s tem v zvezi, sta bili organizirani **dve pripravljalni delavnici za izdelavo Kompetenčnega modela**.

**Prva delavnica** je bila organizirana 11. aprila 2011 v Novem mestu. Potekala je za devetimi omizji, od katerih jih je bilo osem posvečenih posameznim panožnim profilom, v okviru devetega pa so udeleženci razmišljali o prihodnosti razvoja kompetenc. Vsako od omizij je sestavljalo okoli pet oseb – po trije delavci iz relevantnega panožnega profila (okvirno po en iz malega, srednjega in velikega podjetja) ter dve vodji istega relevantnega panožnega profila (po en iz velikega in srednjega ali malega podjetja).

Cilj **druge delavnice**, ki je potekala 9. maja 2011 v prostorih GZS, je bil, da bi vodje panožnih profilov ocenili dejansko stanje kompetenc v primerjavi z idealnimi kompetencami za posamezni panožni profil, ki so bile opredeljene na prvi delavnici. Na ta način naj bi ugotovili primanjkljaj v kompetencah in potrebe po usposabljanju. Vse ocenjevalne obrazce je izvajalec (Vaš partner, Suzana Štular s.p.), zatem obdelal.



***Levo:*** **Izvajalka Suzana Štular iz podjetja Vaš partner, Suzana Štular s.p., ki ga je partnerstvo v projektu KoCKE najelo za izdelavo Modela kompetenc in načrta usposabljanj za kemijsko industrijo.** ***Desno:*** **Udeleženci ene od delavnic za pripravo Modela kompetenc.** ***Foto: Darja Boštjančič***

Potem ko je konec junija 2011 izvajalec oddal prvi osnutek Kompetenčnega modela in načrta usposabljanj, ga je Skupina za nadzor kakovosti (SNK) v začetku julija pregledala in ugotovila, da ga bo potrebno dopolniti. Ker je bilo že tekom priprave prijave na razpis ugotovljeno, da informacije iz podjetij ne zadoščajo za popolno sliko stanja in razvojno vizijo, je bilo v povpraševanju, ki je sestavni del pogodbe z izvajalcem, določeno, da mora izvajalec na svoje stroške v pripravo modela in načrta vključiti za to usposobljene strokovnjake s podrobnim poznavanjem kemijske panoge in podpanog ter razvojnih trendov. Izvajalec se je vseeno odločil, da se bo pri pripravi modela naslonil zgolj na informacije iz podjetij, saj po njegovem mnenju prav ta sama najbolje čutijo, kje so njihovi primanjkljaji glede kompetenc kadrov (to se je izkazalo za le delno resnično). Hkrati je treba pojasniti, da je osnutek Modela kompetenc, ki ga je konec junija 2011 izvajalec neposredno preko elektronske pošte poslal podjetjem, vključenim v projekt, celo še zgodnejša različica tega dokumenta. Nanaša se na vsako posamezno podjetje in ne odraža stanja v panogi, temveč so v njej nanizane informacije, ki so jih podali sami zaposleni iz tega podjetja. Končne različice modela, razdelanega za vsako posamezno sodelujoče podjetje, pa izvajalec zatem ni pripravil, ker to ni bilo predmet naročila.

Glede na ugotovitve mnogih pomembnih domačih in tujih oziroma mednarodnih institucij ter strokovnjakov bodo kadri, njihova znanja in motiviranost ključnega, če ne celo odločilnega pomena za dolgoročen uspeh podjetij in gospodarstva nasploh. Vendar pa je že na ravni podjetij težko reči, katera znanja in veščine zaposlenih bodo najbolj in najhitreje pripomogli k nadgradnji dolgoročne konkurenčnosti podjetja – tisti, ki so temu bolj posvetili, so lahko že v konkurenčni prednosti, drugim podjetjem, ki te potrebe še niso niti dobro zaznala oziroma se reševanja teh vprašanj iz različnih razlogov ne morejo lotiti v polni meri, pa bo to v prihodnosti lahko predstavljalo velik izziv. Priprava panožnega modela kompetenc je v primeru kemijske industrije zaradi podpanožne raznolikosti še toliko bolj zahtevna, zato ni presenetljivo, da rezultat prvega kroga priprave modela še ni idealen. Specifične kompetence, znanja in veščine, ki so potrebne za vodenje tehnoloških procesov, za upravljanje strojev in rokovanje z njimi, za varnost in zdravje pri delu itd. bo vanj treba še vključiti.

SNK zato vztraja, da se osnutek Modela kompetenc s pomočjo stroke (npr. izobraževalno-raziskovalnih ustanov ipd.) postopoma nadgradi in dopolni tako, da bodo kemijske, tehnološke in ostale (pod)panožno specifične kompetence v dokumentu zastopane v skladu s pričakovanji panoge. Kljub vsemu v tej fazi izdelani dokument predstavlja prvi korak do izdelave celovitega pregleda potreb in kompetenc panoge in njenih podpanog. 10. avgusta letos je izvajalec oddal Kompetenčni model in načrt usposabljanj, ki ga je pred tem vendarle nekoliko dopolnil. Ta dopolnjeni Model kompetenc je kljub temu zgolj slika trenutne osebne zaznave sodelujočih oseb iz podjetij, ki pa ne predstavljajo nujno realnega stanja oziroma ga ne predstavljajo celovito, še zlasti pa ne potrebe po novih tehničnih/kemijskih znanjih in vizije razvoja kompetenc na ravni panoge ter nadgradnje njene konkurenčnosti.

To različico dokumenta je Projektna pisarna v roku (10. avgusta 2011) oddala Skladu, ki je v odgovoru sicer izrazil mnenje, da izdelani osnutek modela kompetenc lahko služi kot izhodišče za nadaljnje delo, obenem pa je tudi podal zahtevo, da se ga postopoma še dopolnjuje, nadgrajuje in razvija. Hkrati Sklad priporoča, naj se že v tej fazi natančneje določi ključne vsebine oziroma področja usposabljanj s področja tehnično specifičnih ved in poišče primerne izvajalce le-teh. Sklad je partnerstvu pred odobritvijo modela naložil še izdelavo bolj kakovostnega povzetka dokumenta za objavo na spletu.

### *Ocena pripravljenega Modela kompetenc in načrta usposabljanj, kot ga je oddal izvajalec*

SNK je na svoji tretji seji, ki je potekala 23. septembra 2011, podal končno oceno Modela kompetenc in načrta usposabljanj, ki ga je izvajalec oddal 10. avgusta 2011. V zvezi s tem so bila na seji najprej izpostavljena ključna vprašanja, o katerih so se prisotni pogovorili pred pričetkom ocenjevanja, in sicer:

- Kakšen Kompetenčni center se želi izgraditi za kemijsko panogo – s poudarkom na specifičnih panožnih oz. kemijskih vsebinah in/ali na splošnih – generičnih?
- Kakšno razmerje (%) med kemijskimi in splošnimi vsebinami želimo v okviru projekta KoCKE?
- Ali smo želeli popis sedanjega stanja s primanjkljaji in/ali panožne profile s poudarkom na bodočih potrebah?
- Ali smo želeli zajeti vse kompetence, pomembne za določen panožni profil, ali samo nekatere?

Prisotni so se strinjali, da mora kompetenčni center kemijske industrije ponujati predvsem specifične kemijske vsebine, saj teh usposabljanj na trgu primanjkuje ali pa jih sploh ni. Kemijske vsebine naj bi bile zastopane vsaj v obsegu 70–75 %, pri čemer se lahko ta odstotek pri vodstvenih profilih tudi zmanjša. Člani so se strinjali, da v pripravljenem modelu manjkajo izsledki oz. primerjava s tehnološko bolj razvitimi državami in podjetji, iz česar bi bili bolj razvidni primanjkljaji kompetenc in bodoče potrebe. Poleg tega bi morale biti v model zajete vse ključne kompetence, potrebne za posamezen panožni profil, ne pa le nekatere naključno ugotovljene in sporadično porazdeljene kompetence, kot jih je zajemal predloženi izdelek izvajalca.

Po pregledu omenjenih vprašanj je sledilo strokovno ocenjevanje izdelka izvajalca, predloženega 10. avgusta 2011, glede na izpolnjevanje pogodbenih zahtev in strokovno kakovost. Prisotni člani SNK so izdelek ocenjevali individualno. Ta strokovna ocena je bila podlaga za obravnavo izdelka na Projektnem svetu in pomoč oziroma vodilo GZDBK ob zaključku pogodbe z izvajalcem.

# USPOSABLJANJA V PROJEKTU KoCKE

## *Osnovne definicije*

**Usposabljanja** so namenjena pridobitvi teoretičnega in praktičnega znanja, uporabnega na delovnem mestu zaposlenega v podjetjih partnerstva, ki delujejo v izbrani gospodarski panogi, in ne prinašajo pridobitve javno veljavne formalne izobrazbe.

Zaradi terminološkega razlikovanja se torej v projektu KoCKE uporablja izraz **»usposabljanje«** namesto izraza **»izobraževanje«**, saj se slednji pogosto bolj nanaša na formalna izobraževanja v rednem šolskem sistemu. Prav tako je izraz **»učni načrt«** rezerviran za uradno potrjen sklop formalnih izobraževanj, zato se v okviru projekta KoCKE namesto tega izraza uporablja izraz **»načrt usposabljanj«** (glej še pojasnilo v besedilu spodaj), ki je v primerjavi z učnimi načrti seveda precej manj podroben. **Program usposabljanj** gre v ožjem smislu v projektu KoCKE razumeti kot podrobnejši opis posameznega usposabljanja, ki zajema njegovo vsebinsko in organizacijsko zasnovo, v širšem smislu pa pomeni celoten nabor programov posameznih usposabljanj.

V projektu so **upravičena usposabljanja**, ki bodo prispevala k boljšemu izvajanju delovnih nalog zaposlenih, ki delujejo na področju izbranih panožnih kompetenčnih profilov, ter usposabljanja, ki temeljijo na načrtu usposabljanj, izdelanem na podlagi modela kompetenc, in ki prispevajo k zmanjševanju primanjkljajev kompetenc. Za namen usposabljanja zaposlenih v podjetjih partnerstva mora biti predvidenih vsaj 50 % celotnih sredstev projekta. Usposabljanja mora predhodno odobriti Sklad. Napotki, kako pripraviti vsebinsko in organizacijsko zasnovo usposabljanja (program usposabljanj) ter kako ga najaviti, so razvidni v razdelku spodaj.

Kot je v razpisu predvidel Sklad, naj bi zaposleni v posameznem podjetju, vključenem v projekt, pripravili in izvedli čim več **notranjih usposabljanj**, tj. takšnih, ki jih izvajajo zaposleni pri kateremkoli partnerju v partnerstvu in izključno za zaposlene v podjetjih partnerstva. Uveljavljajo se lahko stroški priprave in izvedbe programa usposabljanja, ki se ga udeležijo najmanj štirje udeleženci, zaposleni v podjetjih partnerstva. Glede na Tristransko pogodbo morajo notranja usposabljanja v projektu KoCKE predstavljati vsaj 37,2 % vseh izvedenih usposabljanj v projektu.

**Zunanje usposabljanje** izvaja posameznik ali organizacija, ki ni vključena v partnerstvo, in se ga izbere v skladu zakonodajo s področja javnih naročil. Uveljavljajo se stroški storitev zunanjega izvajalca.

**Napovedi usposabljanj** morajo biti posredovane Skladu vsaj v okviru poročanja (ob predložitvi zahtevkov za izplačilo) oz. **vsaj en teden pred izvedbo** usposabljanja. Več o tem si lahko preberete v prispevku v nadaljevanju.

**Vključitev v usposabljanje** pomeni udeležbo enega posameznika na usposabljanju, ki traja vsaj štiri pedagoške ure (45 minut), katerega namen je razvijati kompetence tega posameznika za uspešno opravljanje svojega dela v skladu s cilji projekta ter odobreno vlogo. Udeležba na sejmih se ne šteje kot vključitev v usposabljanje. Udeležba na strokovnih konferencah, seminarjih ali delavnicah s področja panoge se upošteva le na podlagi utemeljenega in s strani Sklada odobrenega predloga udeležbe vlagatelja.

### *Seznam zaposlenih, napotenih na usposabljanje*

Še pred samim začetkom usposabljanj smo dolžni Skladu poslati Seznam napotitev oziroma vključitev v projektne aktivnosti in usposabljanja za vsako podjetje posebej. Podrobnejše informacije o napotitvi zaposlenih v projektne aktivnosti oz. na usposabljanja, pripravi operativnega načrta usposabljanj, zahtevah v zvezi s pripravo in prijavo projektnih usposabljanj ter poročanju o njihovi izvedbi in rezultatih najdete v dokumentu s posodobljenimi Navodili Sklada na tej povezavi (povzetek sprememb v primerjavi s prejšnjo različico si lahko ogledate tu).

Podjetja iz partnerstva morajo seznam vseh predvidenih udeležencev usposabljanj posredovati Projektni pisarni, ta pa jih nato posreduje v odobritev Skladu (gl. Prilogo 13 v posodobljenih Navodilih Sklada. Seznam je podlaga za uveljavljanje stroškov udeležbe na usposabljanju za zaposlene v podjetjih partnerstva in nadomešča vsakokratno napotitev istih delavcev na različna usposabljanja. Pri tem je potrebno upoštevati, da želi Sklad pridobiti celovit seznam udeležencev, zato bodite pri izdelavi seznama kar najbolj izčrpni, saj se ta seznam uporablja kot podlaga za uveljavljanje stroškov udeležbe na usposabljanju za zaposlene v podjetjih partnerstva. Če torej osebe, ki se je udeležila določenega usposabljanja, ni na posredovanem seznamu (razen v primeru, da se je ta oseba zaposlila v podjetju šele po oddaji obrazca), stroškov njenega usposabljanja ne bo mogoče uveljavljati v okviru projekta. Vse, ki tega seznama Projektni pisarni KoCKE še niste posredovali, pozivamo, da to storite čim prej, in sicer na naslov andreja.florjancic@gzdbk.si, v vednost pa še na ziga.lampe@gzs.si.

## Okvirni načrt usposabljanj

Načrt usposabljanj mora temeljiti na izdelanem modelu kompetenc in ugotovljenih primanjkljajih zaposlenih v podjetjih partnerstva glede na panožni kompetenčni profil. V fazi izvedbe se lahko načrt smiselno prilagaja. Naročilo za pripravo načrta usposabljanj je bilo skupaj z naročilom za pripravo Modela kompetenc oddano izbranemu izvajalcu (Vaš partner, Suzana Štular s.p.). Partnerstvo je moralo načrt usposabljanj posredovati v roku 3 mesecev od podpisa pogodbe. Izdelani načrt usposabljanj bo treba v naslednjih korakih nadgraditi tako, da bodo kemijske kompetence zajete bolj celovito in bodo tako kompetence kot z njimi povezana usposabljanja bolj razvojno naravnani. V septembru 2011 se je pričela priprava podrobnejših programov posameznih usposabljanj, in sicer najprej za splošne kompetence.

### *Nadgradnja načrta usposabljanj na področju predelave plastičnih mas*

Proces nadgradnje načrta usposabljanj se je najprej pričel na področju ene izmed podpanog kemijske industrije, in sicer pri predelovalcih plastičnih mas. V obdobju po 31. avgustu 2011, ko je ZKI organiziral sestanek s skupino predelovalcev plastičnih mas in Visoko šolo za tehnologijo polimerov (VŠTP), je Projektna pisarna prejela vrsto možnih vsebin usposabljanj, ki bi jih partnerska podjetja lahko izbrala. Ti predlogi, združeni v en dokument, so bili poslani podjetjem iz partnerstva s prošnjo, da sporočijo, katera izmed teh usposabljanj in za katere profile bi jim lahko koristila (zbiranje predprijav). Tako pripravljeni in usklajeni podpanožno specifični načrt usposabljanj za skupino predelovalcev plastičnih mas bo služil kot nadgradnja že predloženega načrta v tem delu. Iz teh vsebin so se že začeli pripravljati tudi programi posameznih usposabljanj z vsebinsko in organizacijsko zasnovo. Do redakcije teh novic so se izvedla že štiri uvodna usposabljanja, tri pa so v pripravi za december 2011.

### *Nadgradnja načrta usposabljanj na drugih področjih*

SNK je na svoji tretji seji sprejela sklep, da se postopoma pripravi podrobnejše načrte usposabljanj tudi za druge specifične panožne in podpanožne kemijske vsebine, ugotovi interes podjetij (zbere predprijave) in te načrte uporabi kot dopolnitev obstoječih. Za izbrana usposabljanja naj bi se tudi na teh področjih čim prej pričelo s pripravo programov usposabljanj in njihovo izvedbo. Skupina za premaze se na primer predvidoma sestane konec novembra 2011, sestanek gumarjev in fakultet pa je potekal 21. oktobra 2011. Smiselno bi bilo delo podobno zastaviti tudi pri drugih skupinah podjetij v partnerstvu (podjetja vabimo, da Projektni pisarni pošljejo pobude).

V septembru 2011 se je pričela tudi priprava podrobnejšega načrta in programov usposabljanj iz splošnih (generičnih, nekemijskih) vsebin. Izvedena je bila vrsta sestankov in razgovorov z različnimi službami znotraj GZS in drugimi deležniki ter posamezniki, ki bi lahko sodelovali kot predavatelji, pridobljeni pa so bili tudi predlogi tem.

Upati je, da bo možno na podlagi izkušenj, pridobljenih pri pripravi omenjenih poglobljenih načrtov in programov usposabljanj ter njihovi izvedbi, in na podlagi povratnih informacij naknadno nadgraditi tudi panožni Model kompetenc.

## Priprava programov usposabljanj

Pripravljen je enoten obrazec za napoved usposabljanj, ki bo poleg podatkov, ki jih zahteva Sklad, vseboval še nekatere druge vsebinske in organizacijske podrobnosti (trenutno je v preskusni fazi). V nadaljevanju bodo morali vsi projektni partnerji pri načrtovanju usposabljanj uporabiti ta obrazec, ki jim ga bo posredovala Projektna pisarna. Do takrat morajo za prijavo usposabljanj Projektni pisarni posredovati najmanj tiste podatke, ki jih za odobritev zahteva Sklad (Priloga 14 v posodobljenih Navodilih posredniškega telesa in Sklada (povzetek sprememb v primerjavi s prejšnjo različico si lahko ogledate tu); iz obrazca je razvidno, katere osnovne podatke podjetja pošljejo Projektni pisarni KoCKE, ki jih po možnosti v paketih – tj. po več usposabljanj hkrati – pošlje naprej v odobritev Skladu). Projektna pisarna zato naproša partnerje, da ji predloge za usposabljanja pošljejo dovolj zgodaj, koristno pa se je o njih pogovoriti tudi po telefonu. Dosedanje izkušnje namreč kažejo, da nekateri predlogi ne ustrezajo zahtevam Sklada ali pa niso v skladu z merili za izbor prednostnih usposabljanj v projektu KoCKE.

### *Merila za izbor prednostnih usposabljanj*

Na tretji seji SNK je bil sprejet tudi nabor meril za izbor prednostnih usposabljanj. Sklad po naših informacijah dodatnih navodil za izbor ne bo izdal – morebitna dodatna navodila Sklada s tem v zvezi se bodo predvidoma nanašala le na izbor izvajalcev, npr. z namenom združevanja podobnih usposabljanj na ravni partnerstva in iskanja skupnega izvajalca.

Tako je SNK sklenila, da bodo imela prednost usposabljanja:

- v katera je hkrati vključenih več podjetij iz partnerstva,
- ki jih nudijo notranji predavatelji iz partnerskih podjetij in organizacij (t. i. notranja usposabljanja),
- ki zajemajo več vključitev,
- ki imajo boljše razmerje med številom vključitev in stroški.

Usposabljanja, ki bodo namenjena le posameznemu podjetju, naj bi se izvajala le izjemoma, po možnosti kot pilot za kasnejše usposabljanje več podjetij hkrati. Razmerje usposabljanj med panožno specifičnimi/kemijskimi in splošnimi vsebinami naj bi bilo 70–75 % proti 25–30 % v korist panožno specifičnih/kemijskih vsebin.

### *Prva predlagana usposabljanja*

Partnerska podjetja so Projektni pisarni KoCKE poslala prve predloge za usposabljanja v začetku jeseni 2011. SNK posameznih usposabljanj, preden jih pošlje na Sklad, načeloma ne potrjuje, temveč podaja ključne usmeritve, spremlja njihovo izvajanje ter ocenjuje kakovost. Kljub temu predvidoma v začetnem obdobju usposabljanj, ko se optimalen pristop še išče, SNK po potrebi pregleduje in potrjuje posamezna usposabljanja ali pakete le-teh, kar se lahko občasno zgodi tudi v prihodnje. Pri tem gre opozoriti, da so predlagatelji (partnerska podjetja) sami odgovorni za pravilno zasnovo usposabljanj v skladu navodili Sklada in usmeritvami SNK. Projektna pisarna KoCKE jim po svoji najboljši moči pomaga in svetuje glede morebitnih izboljšav in popravkov, zatem pa pošlje najavo na Sklad. Kljub pričakovanjem pa Sklad v tej fazi navadno ne pošlje nobene povratne informacije, si pa pridržuje pravico zavrniti usposabljanje v kasnejših fazah (tudi po izvedbi oziroma v času zahtevka).

Na samem začetku je SNK primeroma podprla prva tri uvodna usposabljanja o polimerih, ki jih je predlagala VŠTP. V prvi vrsti se ta tri usposabljanja nanašajo na skupino predelovalcev plastičnih mas, zaradi široke uporabnosti polimerov pa so bila primerna še za celo vrsto drugih podjetij. 4. oktobra 2011 so bila podjetja iz partnerstva pozvana, naj na to usposabljanje prijavijo svoje zaposlene. Ta usposabljanja so bila tudi že izvedena (več podrobnosti o tem v prispevku spodaj).

Primeroma navajamo še usmeritve SNK glede nekaterih drugih prejetih predlogov za usposabljanja:

| TEMA | USMERITVE |
|---|---|
| **Preizkušanje orodij in optimiziranje procesa brizganja** | - Namesto individualnega usposabljanja za posamezno podjetje naj se zaposleni raje vključijo v modul na to temo v okviru usposabljanj za plastičarje in gumarje,<br>- usposabljanja na teme, ki jih pokriva VŠTP, naj bi ta po možnosti tudi koordinirala in pripravljala programe (vsebinske in organizacijske zasnove),<br>- usposabljanja naj bi se odvijala bodisi v prostorih samih podjetij bodisi v prostorih VŠTP, GZS ali drugje. |
| **Novosti pri blagajniškem poslovanju in izplačila fizičnim osebam** | - Potrebno preveriti, ali se lahko naveže na Kompetenčni model, ali ustreza kateremu od panožnih profilov in ali je zanimiv še za katera druga podjetja,<br>- v tem primeru je treba glede na navodila Sklada poiskati skupnega izvajalca. |
| **Varno delo z nevarnimi kemikalijami** | - Predlog je zelo dobrodošel in je bil potrjen pod pogojem, da se predlaganim temam dodajo še druge oz. da se že prijavljene teme poglobi,<br>- obseg ur se mora povečati na skupno vsaj 4 ure (glede na zahteve Sklada je to namreč minimum), |

| | |
|---|---|
| | - ker je podjetje, ki je posredovalo ta predlog, predlagalo veliko število svojih udeležencev, se v tem primeru k udeležbi ne povabi še drugih podjetij, vendar bi ta izvedba lahko služila kot poskusna za ostale. |
| **Usposabljanja iz splošnih vsebin (tuji jeziki, osnovna računalniška orodja itd.)** | - Načeloma se morajo tovrstne vsebine navezovati na kemijo,<br>- morajo imeti neko dodano vrednost v primerjavi z običajnimi tovrstnimi usposabljanji, ki so na voljo na trgu,<br>- morajo se skladati z načeli in cilji projekta KoCKE. |

## Napotki projektnim partnerjem za pripravo in najavo usposabljanj

Iz razpisa in posodobljenih Navodil Sklada (povzetek sprememb v primerjavi s prejšnjo različico si lahko ogledate tu) izhaja, naj se pri najavi usposabljanja podjetja zavedajo osnovnega namena projekta, tj. doseganja višje konkurenčnosti in dodane vrednosti s pomočjo drug drugega. Tako lahko vaš zaposleni, ki je strokovnjak na določenem področju, predava vašim zaposlenim in drugim iz enega ali več podjetij partnerstva, pri čemer se stroški strokovnjaka, ki je vodil usposabljanje krijejo iz projekta (t. i. notranja usposabljanja). Ob prijavi na projekt smo se zavezali k določenemu številu tovrstnih notranjih usposabljanj oz. k določenem številu udeležencev na njih in ta cilj moramo do konca projekta tudi uresničiti.

Pri zunanjih usposabljanjih, kjer se najame predavatelja, ki ni zaposlen v partnerstvu, je prav tako želja, da imate vedno v mislih še ostala podjetja v partnerstvu, saj bi mogoče določena tema zanimala še koga drugega. Verjamemo, da se z nekaj volje lahko najde pot za premagovanje preprek, ki jih pri tem predstavlja medsebojna konkurenca med podjetji s podobno dejavnostjo: vedno obstaja neko polje oziroma tema, kjer je sodelovanje med podjetji možno in smiselno in še ne zmanjšuje konkurenčne prednosti posameznega podjetja. Prednosti, ki bi jih s tem pridobilo vsako udeleženo podjetje – vključno s tistim, ki usposabljanje izpelje – so namreč lahko izjemne, tudi na ravni panoge. Tako ne bi bilo potrebno usposabljanj ponavljati pri vsakem posameznem zainteresiranem podjetju in bi več sredstev ostalo za druga usposabljanja. Pri tem bi se skladno s predlogom Skupine za nadzor kakovosti in sklepom Projektnega sveta stroški, ki jih projekt ne povrne (20 % soudeležbe in DDV), sorazmerno glede na število udeležencev porazdelili med podjetja, ki so se usposabljanja udeležila. Tako bi tudi organizator usposabljanja laže nosil breme.

Prav tako pa ne smemo pozabiti, da gradimo Kompetenčni center za kadre **kemijske** industrije, ki naj bi po koncu projekta zaživel samostojno in mora kot tak nuditi vsebine, ki niso dostopne na tržišču, tj. specifične kemijske vsebine. To ne pomeni, da splošnih vsebin ne dopuščamo, vendar mora biti vsaj pretežni del vsebin kemijsko naravnan. Zavedati se je treba tudi namena sredstev, dodeljenih posameznemu podjetju v okviru projekta: ta sredstva nikakor niso namenjena podjetju samo za njegovo lastno uporabo ampak ravno obratno – namenjena so za usposabljanja, ki jih to podjetje izvede za svoje zaposlene in zaposlene iz enega ali več drugih podjetij partnerstva (ne glede na to, ali so notranja – tj. da predava pri njih zaposleni strokovnjak – ali zunanja – tj. da predava najeti strokovnjak, ki ne prihaja iz partnerstva). Načeloma naj bi bila usposabljanja, ki jih podjetja želijo izvesti samo za lastne zaposlene, v manjšini, zlasti kadar je izvedba pilotne narave, kadar gre za takšno specifiko, da drugih podjetij te vsebine ne zanimajo, ali če je število udeležencev iz tega podjetja že zelo veliko.

### *Napovedovanje in odobritev usposabljanj*

Partnerji v projektu pošljejo predlog usposabljanj (posamično ali v paketu po več skupaj) Projektni pisarni KoCKE. Ta posreduje Skladu napoved in morebitne spremembe usposabljanj vsaj v okviru poročanja (ob predložitvi četrtletnih zahtevkov za izplačilo) oz. po možnosti en mesec, najmanj pa en teden pred izvedbo usposabljanja. Sklad lahko v postopku odobritve zahteva obrazložitev namena in smiselnosti usposabljanja, če iz usposabljanja ni razvidna povezava s cilji projekta oz. s kompetenčnim modelom ali v primeru suma negospodarne porabe sredstev. Usposabljanja, ki niso pravilno najavljena in predhodno odobrena, se v projektu ne štejejo kot upravičena. Pri tem naj opozorimo, da Sklad v nasprotju s pričakovanji kljub pravilni in pravočasni najavi ne odobri usposabljanj vnaprej, lahko pa po izvedenih usposabljanjih ali pri zahtevku za izplačilo stroškov usposabljanja ne krije, če tedaj ugotovi, da ni v skladu z navodili.

Pri napovedovanju usposabljanj projektne partnerje prosimo, da se držite spodnjega postopka:

1. Izpolnite Obrazec za vsebinsko in organizacijsko zasnovo usposabljanja in ga pošljite po elektronski pošti na naslov ziga.lampe@gzs.si ter v vednost na andreja.vidrih@gzdbk.si in polona.muhic@gzdbk.si. Pozor – naslov, ki ga navedete obrazcu, postane fiksen in mora biti enak na vseh ostalih dokumentih, ki sledijo.

2. V Projektni pisarni bomo obrazec pregledali in se, če bo potrebno, z vami pogovorili o podrobnostih. Če je tema zanimiva še za druge partnerje, bomo razposlali novico tudi njim. Ko prejmemo vse predprijave, usposabljanje najavimo Skladu.

3. Sledi izvedba usposabljanja, pri čemer je treba poskrbeti za naslednje:
   - Anonimni anketni obrazec – tekom usposabljanj ga mora izpolniti vsak udeleženec, najbolje prvič, ko se usposabljanj udeleži;
   - Ocenjevalni list – po vsakem usposabljanju je potrebno pridobiti oceno usposabljanja, zato je ključno, da po usposabljanju vsi udeleženci izpolnijo ocenjevalni list (naslov posameznega usposabljanja vpišete sami);
   - Lista prisotnosti – kot listo prisotnosti morate uporabiti obrazec, ki ga je določil Sklad. Vanj posebej vnesite še podatke glede na usposabljanje, ki se izvaja. Zaporedno številko usposabljanja dobite pri Projektni pisarni (andreja.vidrih@gzdbk.si), ko je najava že posredovana Skladu, saj se morajo te številke ujemati;
   - Označevanje usposabljanja – na vsakem usposabljanju mora biti viden logotip Evropskega socialnega sklada (ESS), oznaka naj bo izobešena na vhodu v predavalnico ter še kje, če je mogoče (na zgornji povezavi najdete predlogo z logotipi, kamor vpišete manjkajoče podatke).
   - Fotografije – zaželeno je da nam iz vsakega usposabljanja pošljete vsaj eno fotografijo;
   - Druga opozorila:
     - Sklad se lahko kadarkoli nenapovedano udeleži usposabljanja zato dosledno upoštevajte navodila;
     - usposabljanj se lahko udeležijo izključno le **zaposleni v podjetjih partnerstva**, ki so bili navedeni na seznamu napotitev, ki ste nam ga oddali. Seznam napotitev se lahko tekom projekta tudi spremeni – tj. se lahko doda ali izbriše katerega od udeležencev.

4. Po končanem **zunanjem** usposabljanju je za uveljavljanje povračila stroškov pri Skladu potrebno Projektni pisarni posredovati še naslednja dokazila:

- **dokumentacijo o postopku oddaje javnega naročila**, če je upravičenec naročnik po zakonu, ki ureja javno naročanje, oz. dokumentacijo, zahtevana v pogodbi o sofinanciranju oz. v odločbi/sklepu o potrditvi operacije v drugih primerih (le ob prvem zahtevku za plačilo) – **samo v primeru, da z določenim izvajalcem presežete vrednost izobraževanj 20.000 EUR** (bodite zelo previdni, saj se vrednost izobraževanj z istim izvajalcem seštevajo čez cel projekt in ko ta doseže 20.000 EUR, izvajalec zapade pod pravila javnega naročanja);
- **naročilnico ali pogodbo** (npr. pogodbo o opravljanju storitev, avtorsko pogodbo, podjemno pogodbo), če je bila sklenjena in se posreduje enkrat ob prvem ustreznem zahtevku za plačilo, ki mora biti seveda izdana oz. podpisana pred izvedbo dogodka;
- **račun** za opravljeno storitev z natančno opredeljenim predmetom storitve (naslov usposabljanja mora biti enak na vseh dokumentih, ki jih posredujete);
- **dokazilo o opravljeni storitvi**;
    - program oz. vabilo;
    - listo prisotnosti ali potrdilo udeležencem o zaključku (lahko skupinsko);
- gradivo, predstavitve s predavanj;
- **kratko vsebinsko poročilo** (eno za vse udeležence), ki opredeli vsebino, cilje usposabljanja, navezavo na model kompetenc oz. načrt kadrovskega razvoja in število ur usposabljanja, če je to relevantno – gre za **Prilogo 15** posodobljenih Navodil Sklada (povzetek sprememb v primerjavi s prejšnjo različico si lahko ogledate tu): Poročilo o izvedenih usposabljanjih (pošljite kot excelov dokument);
- **dokazilo o plačilu** (izpis iz TRR);
- **izpolnjene anketne obrazce za spremljanje vključenih oseb**, ki ga izpolni vsakdo, ki se vključi v izobraževanje, vendar samo ob prvi vključitvi v projekt (obrazec najdete tu).

**Vse dokumente natisnite ter opremite s podpisi in žigi, kjer je to potrebno**. Bodite pozorni tudi na to, da morajo biti **dokazila** o opravljeni storitvi (program, gradivo itd.) **opremljena z logotipom ESS** (najdete ga na tej povezavi). Če je celoten dokument črno-bel, prilepite črno-bel logotip, sicer barvnega). **Vse dokumente, razen priloge 15, skenirajte, pretvorite v format .pdf in jih pošljete** na elektronski naslov andreja.florjancic@gzdbk.si ter v vednost na naslova ziga.lampe@gzs.si in polona.muhic@gzdbk.si. Če je datoteka prevelika za pošiljanje po elektronski pošti, se lahko preko Projektne pisarne dogovorite za prenos preko ftp povezave ali pa ga pošljite preko navadne pošto na prenosnem mediju.

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

# PRVI SKLOP USPOSABLJANJ V PROJEKTU KoCKE – UVOD V POLIMERE

Oktobra 2011 so bila v Ljubljani organizirana prva štiri usposabljanja v okviru projekta KoCKE. Usposabljanja so obravnavala področje polimerov, potekala pa so v štirih modulih, in sicer:

- 1. modul (12. oktober 2011) z naslovom **Struktura polimernih molekul, molske mase polimerov in polimerizacijski postopki**;
- 2. modul (20. oktober 2011) z naslovom **Reakcije pri polimerizaciji in karakterizacija polimerov**;
- 3. modul (26. oktober 2011) z naslovom **Lastnosti in pregled izbranih polimerov**;
- 4. modul (10. november 2011) kot ekskurzija pri podjetju, z naslovom **Izmenjava dobrih praks – predstavitev podjetja Sibo G d.o.o. in ogled proizvodnje**.

Udeleženci so se morali obvezno udeležiti vseh treh modulov, sicer usposabljanja niso štela za veljavna. Vsi trije moduli so bili opredeljeni kot zunanje usposabljanje in prilagojeni za izgradnjo in dopolnjevanje kompetenc upravljavcev procesov in linije, vodij procesov in linije, laborantov, tehnologov in razvojnikov v podjetjih, ki predelujejo plastične mase, ter drugih, ki znanja o polimerih potrebujejo pri svojem delu.

## *Prvi modul*

Modul je potekal 12. oktobra 2011 med 15.00 in 19.30 na GZS-CPU, obsegal pa je 5 pedagoških ur. Vodila ga je izr. prof. dr. Majda Žigon, znanstvena svetnica na Kemijskem inštitutu v Ljubljani in izredna profesorica za polimerno inženirstvo na Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Ljubljani. Podrobnejši življenjepis predavateljice najdete na tej povezavi.

Usposabljanje je bilo razdeljeno v tri sklope predavanj z vmesnimi odmori. Vsebina prvega sklopa se je nanašala na zgodovino polimernih materialov in plastike, prednosti in slabosti polimernih materialov, obseg proizvodnje in porabe plastike v Evropi in svetu, področja uporabe, nadaljnji razvoj ter možnosti recikliranja polimernih materialov. Opredeljeni so bili tudi nekateri osnovni pojmi s tega področja (npr. makromolekule, polimeri, monomeri, molska masa idr.), vrste polimerov (naravni, modificirani naravni in sintetični) ter nekateri pomembnejši plastomeri.

Drugi sklop je bil posvečen strukturi polimernih molekul in molski masi polimerov. Predavateljica je med drugim predstavila strukturo in obliko polimerov in prostorsko razporeditev makromolekul ter razdelala pojme, kot so konformacija, geometrijska izomerija in taktičnost. Obravnavala je tudi povprečja in porazdelitev molske mase ter viskoznost polimernih raztopin in predstavila metodo velikostne izključitvene kromatografije.

V tretjem sklopu so bile predstavljene različne vrste polimerizacije in polimerizacijskih postopkov.

## *Drugi modul*

Tudi ta modul je obsegal 5 pedagoških ur. Vodil ga je izr. prof. dr. Peter Krajnc, izredni profesor na Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Mariboru in predavatelj na Visoki šoli za tehnologijo polimerov Slovenj Gradec. Podrobnejši življenjepis predavatelja najdete na tej povezavi.

Izr. prof. dr. Kranjc je predstavil različne vrste polimerizacijskih reakcij in njihove značilnosti (stopenjske polimerizacije, verižne polimerizacije s prostimi radikali ter anionsko, kationsko in koordinativno polimerizacijo). V drugem sklopu predavanj se je osredotočil na karakterizacijo polimerov ter njihove lastnosti, kot sta kristaliničnost in poroznost. Predstavljena je bila tudi razvrstitev polimerov glede na njihove mikro- in makroskopske lastnosti ter molekularno strukturo, nazadnje pa še razvrstitev metod za karakterizacijo polimerov (spektroskopske, kromatografske, termične).

**Na 2. uvodnem modulu usposabljanj o polimerih je bila skupina udeležencev zelo živahna, tako da sta navezava stikov in izmenjava izkušenj stekli kot po maslu *Foto: Darja Boštjančič***

**Utrinka z 2. in 3. modula uvodnih usposabljanj, ki sta jih vodila prof. dr. Peter Krajnc in prof. dr. Vojko Musil. *Foto: Darja Boštjančič***

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

### *Tretji modul*

Tretji modul je obsegal 6 pedagoških ur. Vodil pa ga je red. prof. dr. Vojko Musil, nekdanji dolgoletni predstojnik Katedre za tehnologijo in Inštituta za tehnologijo na Ekonomsko-poslovni fakulteti v Mariboru ter nosilec več predmetov na Visoki šoli za tehnologijo polimerov Slovenj Gradec. Njegov podrobnejši življenjepis si lahko ogledate tu.

Red. prof. dr. Musil je svoja predavanja razdelil v dva sklopa. V prvem je podrobno predstavil razvrstitev polimerov glede na svoje fizikalne (toplotne, reološke, mehanske, električne, opcijske, difuzijske) in kemijske (degradacija, toplotna obstojnost, gorljivost) lastnosti.

Drugi sklop predavanj je bil posvečen pregledu izbranih polimerov, in sicer verižnim in stopenjskim plastomerom, duromerom in elastomerom. Vsaka od kategorij je bila podrobno razdelana glede na posamezne snovi znotraj nje, njene lastnosti in načine sinteze.

### *Četrti modul*

Četrti modul je potekal 10. novembra 2011, v njegovem okviru pa je bil na željo projektnih partnerjev organiziran obisk podjetja Sibo G d.o.o., ki je bilo zaradi velike rasti že večkrat nagrajeno, njegov direktor Boštjan Šifrar pa je bil pred kratkim izbran za podjetnika leta 2011. Namen obiska je obsegal izmenjavo dobrih praks, predstavitev podjetja Sibo G, d.o.o., njegove rasti in – kar je še posebej pomembno – nadgradnje konkurenčnosti, ogled procesov proizvodnje termoplastov ter predstavitev orodjarne.

Modul je trajal več kot 4 šolske ure. V tem času je vodja kakovosti Damijan Krajnik predstavil zgodovino podjetja od skromnih začetkov pa do danes, ko ima podjetje preko 200 zaposlenih. Vodja proizvodnje Anton Zupanc je nato udeležence popeljal na ogled proizvodnje, kjer je predstavil organizacijske in delovne procese v podjetju. Nazadnje je sledil še ogled orodjarne, kjer je njen vodja Boštjan Kalan predstavil metode, ki jih uporabljajo pri izdelavi ter popravilu orodij in strojev.

**Udeleženci strokovnega obiska v podjetju Sibo G, d.o.o.** ***Foto: Žiga Lampe***

## ODZIVI UDELEŽENCEV PRVEGA SKLOPA USPOSABLJANJ (UVOD V POLIMERE)

Kot zahtevajo projektna pravila, so udeleženci po vsakem posameznem modulu izpolnili ocenjevalni obrazec, v katerem so lahko podali svojo oceno različnih vidikov usposabljanj. **Ta obrazec lahko skupaj z »Listo prisotnosti« uporabite pri vseh usposabljanjih, ob tem pa bodite pozorni, da boste ime oz. naslov usposabljanja na vseh tovrstnih dokumentih navajali enako. Zaporedno številko usposabljanja, ki jo morate navesti v Listi prisotnosti, dobite v Projektni pisarni.** V splošnem so bili udeleženci s predavanji zelo zadovoljni, in čeprav je bil to uvodni modul, so menili, da so izvedeli tudi precej novega ali si vsaj osvežili znanja. Nekaterim udeležencem se zdi problematičen pozen termin predavanj in obsežnost predstavljene snovi, želeli pa bi si še več primerov iz prakse, več dialoga med predavatelji in poslušalci ter izvedbo kakšnega praktičnega eksperimenta. Vsekakor pa so prevladovali pozitivni vtisi.

Udeleženci so podali tudi številne predloge za vsebine, o katerih želijo poglobiti znanje oz. se udeležiti usposabljanj o njih tudi v prihodnje. Med drugim so izpostavili merilne tehnike v kemijski industriji, tehnologije izdelave in predelave polimerov, robotizacijo, trajnostno proizvodnjo in izdelke, standarde in zakonodajo z obravnavanih področij, načrtovanje tehnologij in orodij, lastnosti plastičnih materialov in napake pri proizvodnji, biorazgradnjo polimerov, nanopolimere, biopolimere, smole, učinkovito vodenje proizvodnje, razvoj posameznih materialov glede na želene lastnosti idr. Obenem so izrazili tudi željo po obisku proizvodnih obratov in poglobljeno obravnavo posameznih tem prvega sklopa usposabljanj za posamezne panoge kemijske industrije.

***»Kar tako dalje!«***

***»Predavanje je bilo vzorno!«***

***»Všeč mi je bila povezava teorije s prakso.«***

***»Še podobnih predavanj!«***

***»Pogrešala nisem nič!«***

*Zgoraj:* **Nekaj vtisov udeležencev prvih štirih usposabljanj o polimerih iz partnerskih podjetij KoCKE.**

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

## DRUGI SKLOP USPOSABLJANJ V PROJEKTU – BRIZGANJE POLIMEROV

Drugi sklop usposabljanj v okviru Projekta KoCKE je nosil naslov **Tehnologija brizganja polimernih materialov in napake pri brizganju**. Usposabljanje je potekalo na GZS v dveh modulih, in sicer:

- 1. modul (8. december 2011) z naslovom **Tehnologija brizganja polimernih materialov;**
- 2. modul (15. december 2011) z naslovom **Napake pri brizganju polimernih materialov.**

Obe usposabljanji sta bili namenjeni predelovalcem polimernih materialov, brizgalcem, proizvodnim delavcem, upravljavcem procesov in linij, tehnologom ter razvojnikom, ki delajo s polimeri. Modula sta obsegala po 4 ure, oba pa je vodil g. Janez Navodnik, direktor Gospodarskega interesnega združenja Grozd Plasttehnika in direktor Tehnološkega centra Poli-Eko, ki opravlja tudi funkcijo vodje Tehnološke platforme Napredni materiali in tehnologije in kot predavatelj sodeluje z Visoko šolo za tehnologijo polimerov v Slovenj Gradcu. Njegov podrobnejši življenjepis si lahko ogledate tukaj.

**Prvi modul** je bil posvečen samemu brizganju polimernih materialov. Najprej so bile predstavljene specifične tehnologije brizganja (zabrizgavanje, hibridna tehnika, fluidno brizganje, sendvič/2K, plinsko brizganje, vodno brizganje, brizganje s $CO_2$). V nadaljevanju je g. Navodnik predstavil še specialne postopke brizganja (ekspanzijsko brizganje in brizgalno stiskanje, rotacijsko brizganje, mikrobrizganje, varioterm, vakuumsko, čisto, dvostopenjsko in predkompresijsko brizganje) ter postopke s specialnimi materiali (tiksotropno brizganje, brizganje termoplastov, ojačenih z dolgimi steklenimi vlakni, praškaste kovine in keramika), specialnimi orodnimi tehnologijami (transferno brizganje, bat v polžu, tandem orodje) in specialnimi tehnologijami plastificiranja (brizgalni kompaunder IMC). Zadnji del prvega modula je bil posvečen tehnologijam za recikliranje.

V okviru **drugega modula** se je g. Navodnik najprej posvetil osnovnim tehnološkim zakonitostim in brizgalkam. V nadaljevanju je predstavil načine pravilnega brizganja in posledice storjenih napak – od vidnih napak (npr. lise od pregretja, barvne lise, razlike v sijaju, ožigi, temne pike, odtisi izbijačev itd.) pa do merskih odstopanj (npr. nezapolnjeni izdelki, prelivi, deformacije pri snemanju, izkrivljanje, razlike dimenzij) in zmanjšanih mehanskih lastnosti (npr. napetostne razlike, beli lom, mehurčki, lunkerji, termični razpad, nestaljen granulat). Vse vrste obravnavanih napak je podkrepil tudi s slikami in z vzorci, za vsako od njih pa prikazal tudi sistematične poti njihovega odpravljanja.

## DRUGA IZVEDENA IN NAPOVEDANA USPOSABLJANJA

Medtem so nekatera podjetja že začela izvajati usposabljanja tudi na drugih področjih. O njih bomo predvidoma poročali v eni od naslednjih številk Lastovke KoCKE.

Usposabljanja v okviru projekta KoCKE se bodo s polno paro nadaljevala že januarja prihodnje leto. Za zdaj sta napovedani dve usposabljanji (v pripravi pa je tudi še več drugih), in sicer bosta v sklopu »Predstavitve analiznih metod za polimere« potekala dva modula:

- Uporaba IR spektroskopije za analizo polimerov (10. januar 2011 ob 13.00 na VŠTP Slovenj Gradec, predavatelj: prof. Peter Krajnc, asistentka za vaje: Maja Sušec, predviden zaključek ob 18.00) in
- Termična karakterizacija polimerov (18. januar 2011 ob 13.00 v prostorih GZS v Ljubljani, predavatelj: doc. dr. Miroslav Huskić, predviden zaključek ob 16.30).

Ažuren seznam napovedanih usposabljanj pa bomo sproti objavljali na spletni strani Projekta KoCKE.

# KRONOLOŠKI PREGLED KLJUČNIH DEJAVNOSTI OD ZAČETKA PROJEKTA DO DANES

**1. februarja 2011** je bil zaradi časovne oddaljenosti od predhodne oddaje ponudb za izvajalca za izdelavo Modela kompetenc in načrta usposabljanj organiziran ponoven posvet s potencialnimi izvajalci. Izbrana sta bila dva favorita, s katerima so v februarju in marcu potekali poglobljeni pogovori. **15. marca 2011** je bil na razgovor povabljen izvajalec Vaš partner, Suzana Štular s.p., ki je bil zatem tudi izbran.

**15. marca 2011** je potekalo uvodno srečanje partnerstva, na katerem so se predstavili vodilna partnerja (GZDBK in ZKI) in Sklad, predstavljena pa je bila tudi organizacijska struktura, vsebina, osnovni terminski plan in druge podrobnosti projekta KoCKE.

**22. marca 2011** je potekalo ožje srečanje predstavnikov partnerstva z izbranim izvajalcem za izdelavo kompetenčnega modela (Vaš partner, Suzana Štular s.p.).

**30. marca 2011** je v prostorih Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendije potekala predstavitev javnega razpisa za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov za obdobje 2010–2013, ključnih zahtev in izbranih projektov, ki so se ga udeležili tudi predstavniki projekta KoCKE.

**11. aprila 2011** je v Novem Mestu potekala **1. delavnica za izdelavo kompetenčnega modela**, katere cilj je bil določiti kompetence idealnega delavca za vsakega od t. i. panožnih profilov.

**9. maja 2011** je bila v prostorih GZS izvedena **2. delavnica za izdelavo kompetenčnega modela**, katere cilj je bil, da bi vodje panožnih profilov ocenili dejansko stanje kompetenc v primerjavi z idealnimi kompetencami za posamezni panožni profil, ki so bile opredeljene na prvi delavnici.

**12. maja 2011** je bila **podpisana Tristranska pogodba o sofinanciranju operacije Kompetenčni center kemijske industrije št. 2611-11-038166**.

**1. junija 2011** je bil v prostorih GZS organiziran slovesni dogodek, na katerem so se zbrali partnerji v projektu, ki so po predstavitvi projekta in že izpeljanih aktivnostih **podpisali Partnerski sporazum o sodelovanju št. 3/2011-04 za izvedbo projekta Kompetenčni center kemijske industrije** (zgoščeno predstavitev z dogodka si lahko ogledate s klikom na to povezavo). Na dogodku je bila predlagana tudi sestava Projektnega sveta KoCKE in Skupine za nadzor kakovosti – Programskega sveta projekta KoCKE.

**29. junija 2011** je izvajalec oddal prvi osnutek **Kompetenčnega modela**. Dodatno je prostovoljno za vsako sodelujoče podjetje pripravil in poslal individualno poročilo (kompetenčni model podjetja), pripravljeno na podlagi informacij, ki so jih podali sodelujoči predstavniki posameznih podjetij. Ta individualna poročila, pa tudi osnutek skupnega Kompetenčnega modela v tej fazi še niso celovito odražali pričakovanih kompetenc celotnega partnerstva, zlasti pa so bili pomanjkljivi pri kemijskih kompetencah (vključno s tehnološkimi in kemijsko varnostnimi).

**4. julija 2011** je v prostorih Ministrstva RS za delo družino in socialne zadeve potekala predstavitev Navodil posredniškega telesa in Sklada o izvajanju in sofinanciranju operacij, ki jih je ta dal na razpolago junija 2011, ter obrazcev, vprašanj in odgovorov na vprašanja glede izvajanja projekta.

**6. julija 2011** je potekala predstavitev informacijskega sistema ISARR za upravljanje izvajanja evropskih in slovenskih razvojnih politik ter modula MVP za vnos podatkov, preko katerih se izvaja poročanje o izvedbi projekta in oddaja zahtevke za izplačilo upravičenih sredstev (ZzI). Z njuno pomočjo Javni sklad RS z razvoj kadrov in štipendije ugotavlja, ali projekt poteka po zastavljenem načrtu in ali so zahtevki za izplačila (povračila sredstev iz projekta) upravičeni ter ustrezno dokumentirani. Istega dne je potekala tudi **prva seja** Skupine za nadzor kakovosti (SNK).

**29. julija 2011** je bil oddan prvi zahtevek za izplačilo upravičenih sredstev skupaj z vsemi prilogami, in sicer za obdobje od 17. januarja do 30. junija 2011. V tem obdobju so se izvajale aktivnosti za vzpostavitev osnovne projektne organizacijske strukture in izdelavo Kompetenčnega modela ter načrta usposabljanj. Naslednje obračunsko obdobje je trajalo od 1. julija do 30. septembra 2011, rok za oddajo drugega zahtevka za izplačilo pa se je iztekel 20. oktobra 2011.

**2. avgusta 2011** je potekala **druga seja** Skupine za nadzor kakovosti (SNK).

**10. avgusta 2011** je izvajalec projektnemu partnerstvu predložil novo različico Kompetenčnega modela in načrta usposabljanj, ki ga je Projektna pisarna takoj zatem oddala Skladu.

**18. avgusta 2011** je partnerstvo s strani Sklada prejelo odgovor s pogojno odobritvijo glede predloženega panožnega Modela kompetenc in načrta usposabljanj kemijske industrije.

**15. septembra 2011** je izvajalec sporočil, da so po njegovem vedenju vse pogodbene obveznosti, določene v povpraševanju in pogodbi, že izpolnjene, obenem pa ponovno predložil enako kopijo povzetka iz predhodno oddanega izdelka, za katerega Sklad v pogojni odobritvi meni, da ni zadosten.

**23. septembra 2011** je potekala **tretja seja** Skupine za nadzor kakovosti (SNK).

**12. oktobra 2011** je potekal prvi uvodni modul v sklopu usposabljanj na temo polimerov z naslovom »Struktura polimernih molekul, molske mase polimerov in polimerizacijski postopki«.

**20. oktobra 2011** je potekal drugi uvodni modul v sklopu usposabljanj na temo polimerov z naslovom »Reakcije pri polimerizaciji in karakterizacija polimerov«.

**26. oktobra 2011** je potekal tretji uvodni modul v sklopu usposabljanj na temo polimerov z naslovom »Lastnosti in pregled izbranih polimerov«.

**10. novembra 2011** je kot četrti modul uvodnega sklopa usposabljanj na temo polimerov potekala ekskurzija in izmenjava dobrih praks v podjetju Sibo G, d.o.o., kjer so si udeleženci ogledali proizvodnjo in izvedeli več o proizvodnem procesu v podjetju.

**5. decembra 2011** sta potekala **četrta seja** Skupine za nadzor kakovosti (SNK) ter **ustanovna seja** Projektnega sveta (PS).

**8. decembra 2011** poteka prvi modul usposabljanja na temo brizganja polimerov z naslovom »Tehnologija brizganja polimernih materialov in napake pri brizganju«.

**15. decembra 2011** poteka prvi modul usposabljanja na temo brizganja polimerov z naslovom »Napake pri brizganju polimernih materialov«.

# IZ PRETEKLOSTI: AKTIVNOSTI V OBDOBJU PRIPRAVE PROJEKTA IN PRIJAVE NA RAZPIS

## Izvor osnovne ideje

Sekcija za zaposlovanje in kadre kemijske industrije je bila pri Združenju kemijske industrije (ZKI) ustanovljena kot posebna, dolgoročno delujoča skupina za bolj tekočo izmenjavo informacij, sodelovanje z deležniki in pripravo ter izvajanje skupnih projektov. Vedno več članov ZKI je namreč poročalo o tem, da je kadre z ustreznimi znanji za razvoj in izdelavo naprednih, visoko konkurenčnih izdelkov v splošnem čedalje teže pridobiti. Na to, da bodo kadri lahko odločilni za bodoče uspešno poslovanje evropske in s tem tudi slovenske kemijske industrije, so opozarjale tudi različne mednarodne institucije, zlasti Svet evropske kemijske industrije (CEFIC), Evropsko združenje proizvajalcev umetnih mas (PlasticsEurope), Evropska skupina delodajalcev v kemijski industriji (ECEG) in Evropska zveza zaposlenih v rudarstvu, kemijski industriji in energetiki (EMCEF).

Glede na sklep o imenovanju ima omenjena Sekcija naslednji vsebinski okvir delovanja:

1. Zaposlovanje in razpoložljivost kadrov.
2. Pravi ljudje na pravih delovnih mestih:
   - deficitarni poklici v kemijski industriji (ali so in kateri so),
   - sistematično obveščanje mladih o poklicih v kemijski industriji (sejmi in drugi dogodki, spoti, gradiva, dejavnosti po šolah itd.).
3. **Učenje skozi vse življenje – sistemske rešitve za nadgradnjo znanja kadrov.**
4. Kriza kot priložnost za dodatno usposabljanje kadrov in kako jo izkoristiti.
5. Krepitev sodelovanja z izobraževalnimi ustanovami (srednje šole, univerze):
   - možnosti za prilagajanje učnih programov potrebam gospodarstva,
   - prehod visoko usposobljenih raziskovalnih kadrov v podjetja in drugi načini sodelovanja kot spodbuda aplikativnim raziskavam.
6. Usposabljanje in ozaveščanje na področju varnosti in zdravja pri delu.

Sekcija je imela v letu 2009 srečanja z okoli 20 deležniki, ki delujejo na teh področjih, da bi si z njimi izmenjala informacije in vzpostavila tesno sodelovanje. Zatem je Sekcija pripravila strategijo svojega delovanja, med prednostnimi nalogami pa je bil prav razvoj kadrov in njihovih kompetenc. Privzela je tudi slogan **»Prava kemija se začne pri ljudeh«**, ki je hkrati tudi slogan Združenja kemijske industrije.

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

## Pet pripravljalnih delavnic za uskladitev potreb za izvedbo projekta

Ker takšne strateške spremembe pri razvoju kadrov, kot jih potrebuje kemijska industrija, zahtevajo skupinski pristop, se je Upravni odbor ZKI odločil, da se bo ZKI razvoja modela kompetenc kadrov in usposabljanj lotil v obliki projekta. ZKI je aktiviral člane in organiziral pet sestankov oziroma projektnih pripravljalnic, na katerih so sodelujoča podjetja potrdila skupni interes pri razvoju kompetenc svojih kadrov, saj se je pokazalo, da imajo enak osnovni profil kadrovskih kompetenc.

Po začetku sodelovanja v pripravljalnicah se začetna skupina podjetij razdelila na dva dela, tako da sta bila na razpis ločeno prijavljena dva projekta, in sicer:

1. **Kompetenčni center kemijske industrije – KoCKE** (prijavljen pod SKD 20 – kemija) ter
2. **Kompetenčni center za razvoj kadrov predelovalcev plastičnih mas – KoC PLAST** (prijavljen pod SKD 22 – plastika).

V času priprave na projekt je bilo sklenjeno, da bosta nosilno vlogo v **projektu KoCKE** imela dva partnerja, in sicer:

- Združenje kemijske industrije (ZKI) pri Gospodarski zbornici Slovenije (GZS), ki je zasnovalo projekt in s pomočjo sodelujočih podjetij pripravilo prijavo projekta na razpis, in
- Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine (GZDBK), ki se je skupini projektnih partnerjev priključila nekoliko kasneje, ko je bilo dogovorjeno, da bo formalno prevzela vlogo prijavitelja projekta ter tehnično-administrativno vodenje projekta.

**Za pripravo prijave na projekt je bilo organiziranih kar pet delavnic. *Levo:* Strokovnjakinja Metka Zevnik, ki jo je angažiralo Združenje kemijske industrije pri GZS in je veliko pripomogla k uspešni pripravi dokumentacije. *Desno:* Del udeležencev, ki so trdno verjeli, da bo projekt pridobljen. *Foto: Darja Boštjančič***

Celotna predlagana vrednost projekta KoCKE kot je bila ocenjena na pripravljalnih delavnicah, je bila 582.700 EUR, **sofinanciran pa naj bi bil v višini 464.216 EUR** oz. 79,67-odstotno. Predvideno je bilo, da bo v njem sodelovalo 26 partnerjev, od tega 21 podjetij s področja kemijske dejavnosti in 5 drugih partnerjev. V projekt naj bi bila poleg obeh zbornic vključena še Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije ter Visoka šola za tehnologijo polimerov iz Slovenj Gradca. Partnerji so se zavezali, da bodo v okviru projekta **v različna usposabljanja vključili vsaj 1.026 zaposlenih** iz sodelujočih podjetij. Več podrobnosti o končni zasnovi projekta KoCKE si lahko preberete v prispevku zgoraj.

Za nosilca **projekta KoC PLAST** je bilo izbrano podjetje Polycom Škofja Loka d.o.o., prijavljeni projekt pa je vključeval 2 srednje veliki podjetji in 10 mikro podjetij, ki se ukvarjajo s predelavo plastičnih mas. Združenje kemijske industrije naj bi se v ta projekt vključevalo kot partner, ki bi nudil pomoč pri organizaciji in izvedbi usposabljanj.

Združenje kemijske industrije se zahvaljuje vsem sodelujočim za izkazano zaupanje in aktivno vlogo pri pripravi dokumentacije za prijavo na projekt.

## Prijava na razpis in izbor projektov

Do roka, ki je potekel **30. septembra 2010,** sta bila v sodelovanju s člani in partnerji na razpis Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendije tako prijavljena oba zgoraj omenjena projekta – KoCKE in KoC PLAST – v upanju, da bo odobren vsaj eden od njiju, saj bi to omogočilo izvedbo usposabljanj in nadgradnjo znanj, ki so ključnega pomena za konkurenčnost in dolgoročni uspeh panoge. Prednostni nalogi ZKI do roka za oddajo prijavne dokumentacije sta bili oblikovanje konzorcija in priprava prijave na razpis.

**13. januarja 2011** je Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije objavil Sklep o prejemnikih sredstev na javnem razpisu za sofinanciranje projektov vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov za obdobje od 2010 do 2013. Od 68 vlog, ki so pravočasno prispele na Sklad, jih 25 ni izpolnjevalo pogojev, 34 jih je bilo zavrnjenih zaradi omejenega razpoložljivega zneska, dva vlagatelja pa nista bila izbrana zaradi drugih razlogov (podrobnosti najdete v sklepu na zgornji povezavi).

Za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov je Sklad izbral naslednje projekte:

- **Kompetenčni center kemijske industrije – KoCKE (sofinanciran v višini 464.216 EUR)**,
- Orodjarstvo kot nosilec tehnološkega razvoja Notranjsko-kraške regije (sofinanciran v višini 462.890 EUR),
- Kompetence za napredne informacijske in telekomunikacijske sisteme in aplikacije (sofinanciran v višini 461.750 EUR),
- Kompetenčni center za razvoj kadrov v računovodski dejavnosti (sofinanciran v višini 432.128 EUR),
- Kompetenčni center za uvajanje najboljših praks v razvojne procese na področju informacijskih sistemov (sofinanciran v višini 365.200 EUR),
- Kompetenčni center robotika (sofinanciran v višini 355.631 EUR) in
- Kompetenčni center za kadre v steklarstvu (sofinanciran v višini 208.185 EUR).

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

# PRAVA KEMIJA SE ZAČNE PRI LJUDEH

## Udeleženci usposabljanj o polimerih oblikovali neformalno skupino »Polimerci«

Med prvimi usposabljanji v projektu KoCKE je med udeleženci zavladalo res odlično vzdušje, zato so na koncu tretjega uvodnega modula malo za šalo malo zares sklenili, da bodo pri nadgrajevanju znanj in izmenjavi izkušenj odslej še tesneje sodelovali. Tako so oblikovali neformalno skupino (Projektna pisarna jo je začasno imenovala »Polimerci«, dokler si skupina sama ne izbere uradnega imena) ter za sopredsednika izbrali Tadejo Česnik iz podjetja Akripol d.d. in Borisa Maroha iz Belinke Perkemije d.o.o. Njuna vloga je pomagati pri usmerjanju nadaljnjih usposabljanj na podlagi povratnih informacij s strani udeležencev, motiviranju zaposlenih iz različnih podjetij v partnerstvu in zunaj njega za udeležbo na usposabljanjih, ter spodbujanju medsebojnega sodelovanja in vzpostavljanju dobrega ozračja v skupini.

Da bi se tudi podjetja med seboj bolje spoznala, v nadaljevanju najprej predstavljamo podjetje Akripol, d.d. in tam zaposleno Tadejo Česnik, Boris Maroh pa za začetek podaja nekaj svojih misli, predvidoma pa se bo skupaj s podjetjem Belinka Perkemija, d.o.o. predstavil v eni od prihodnjih izdaj. Obema se v imenu projekta za njuno voljo, pomoč pri komunikaciji z udeleženci in strokovne povratne informacije že sedaj zelo lepo zahvaljujemo. Ta naveza je dala že prve rezultate, saj so bile z njuno pomočjo ob zaključku četrtega usposabljanja (ekskurzije v podjetje Sibo G, d.o.o.) opredeljene prioritete za nadaljnja usposabljanja na področju polimerov. Tako naj bi bili po možnosti še letos izvedeni nadaljnji trije moduli, in sicer o tehnologiji brizganja plastike in o odpravljanju napak, ki pri tem nastajajo, ter poglobljen modul o karakterizaciji polimerov in analitskih metodah.

**Po končanem tretjem uvodnem modulu se je med udeleženci želja po sodelovanju razvila že do te mere, da so oblikovali neformalno skupino ter izbrali dva sopredsednika – Tadejo Česnik in Borisa Maroha.** ***Foto: Žiga Lampe***

## Nekaj misli predsednika skupine »Polimerci« o usposabljanjih

Predsednik neformalne Skupine predelovalcev plastičnih mas »Polimerci« nam je posredoval nekaj svojih videnj dosedanjega poteka usposabljanj ter smernic, kamor bi se po njegovem mnenju lahko delo skupine usmerilo v prihodnje.

V zvezi s sedanjimi usposabljanji je predvsem poudaril, da so ti trije moduli predstavljali nekakšen temelj, ki ga bodo znali tisti, ki prisegajo na postopno, a poglobljeno pridobivanje novih znanj, zagotovo ceniti. Ob tem seveda razume, da so bili nekateri udeleženci, ki prihajajo iz vrst industrije, zaradi velike želje po specifičnem znanju s svojega področja morda nekoliko razočarani, vendar poudarja, da se je nadgrajevanja znanja lotiti od spodaj navzgor in da bodo po poglobitvi temeljnih znanj tudi v okviru usposabljanj v projektu KoCKE prišla na vrsto tudi zahtevne, specifične strokovne vsebine.

**Novi sopredsednik Polimercev ima jasno vizijo nadaljnjega dela.** ***Foto: Žiga Lampe***

V prihodnje si želi, da bi najprej začeli s karakterizacijo analiznih metod za polimere, saj bi ta tematika koristila vsem podjetjem, ker je poznavanje metod osnova za reševanje vsakršnega problema. Pri tem bi bilo potrebno obravnavo tematike podkrepiti s številnimi primeri iz prakse in morda predavanja nekoliko skrajšati, da bi slušatelji lahko od njega odnesli zares kar največ. Meni, da bi bilo nadaljnje obravnavane tematike smiselno razdeliti na več sklopov:

- **termoplaste** (pregled tehnologij in primerjava med njimi, orodja za brizganje plastike, napake pri brizganju polimernih materialov, tehnologije spajanja plastičnih izdelkov, celovito obvladovanje novih izdelkov za dvig konkurenčnosti, lestvica obstojnosti za termoplaste in elastomere itd.);
- **premazna sredstva** (polimeri v premazih, nanomateriali itd.);
- **trajnostni razvoj** (polimeri v trajnostnem razvoju, ravnanje z odpadki iz polimernih materialov, zakonodajni okvir na področju okolja, obvladovanje okolja in energije, polimerni materiali iz obnovljivih surovin in tehnologije).

Borisu Marohu želimo uspešno delo na svojem službenem mestu in v funkciji predsednika Polimercev, v prihodnji številki Lastovke KoCKE pa ga bomo predvidoma predstavili še podrobneje.

## Tadeja Česnik (Akripol d.d.): predstavitev in osebni vtis z usposabljanj

Tadeja Česnik, predsednica neformalne skupine predelovalcev plastičnih mas »Polimerci«, je sicer zaposlena pri podjetju Akripol d.d. kot vodja kakovosti. Podjetju se je Tadeja kot univerzitetna diplomirana inženirka kemijskega inženirstva Akripolu pridružila jeseni 2009, pred tem pa je delovala kot razvojna tehnologinja v podjetju KIK Kamnik d.o.o., produktni vodja v PGP Tržič d.o.o. in vodja laboratorija v podjetju Eko-Ekoinženiring d.o.o. Vsebina prvega sklopa usposabljanj v okviru projekta KoCKE ji je bila torej pisana na kožo. Ob nastopu zaposlitve v Akripolu je sprva opravljala funkcijo razvojne tehnologinje, njene zadolžitve pa so med drugim obsegale raziskovanje, svetovanje in razvijanje kemičnih procesov za izdelavo različnih snovi in proizvodov, določevanje proizvodnih metod, materialov in kakovostnih standardov ter standardov in postopkov za kontrolo. Položaj vodje kakovosti je prevzela leta 2010, na tej funkciji pa skrbi za razvijanje novih ali obstoječih tehnoloških procesov nadzora kakovosti, nadzor vhodnih materialov in končnih izdelkov ter načrtovanje celotnega programa in dela službe, potrebnih investicij, določanje ciljev in potrebnih finančnih sredstev.

**Sopredsednica novoustanovljene Skupine predelovalcev plastičnih mas Tadeja Česnik.** ***Foto: Žiga Lampe***

Zase pravi, da je pri delu samostojna, vztrajna in prilagodljiva ter vedno pripravljena na nove izzive. Neprestano si prizadeva s pridom izkoriščati svoje izkušnje in znanje, ki ga z veseljem posreduje vsem, ki ga potrebujejo. V prostem času se veliko posveča izdelavi ročnih del, rada bere in peče slaščice ter se ukvarja s taičijem.

Glede prvega sklopa usposabljanj Tadeja Česnik meni, da ja bil Uvod v polimere zelo dobra osvežitev znanja, in se veseli, da lahko pomaga pri oblikovanju prihajajočih usposabljanj, ki bi vsakemu pomagala zapolniti vrzeli v znanju zaposlenih. Na področju kemije je zelo težko najti dodatna usposabljanja in tako sama zelo podpira idejo Kompetenčnega centra, saj bodo tako lahko le-ta pisana na kožo zaposlenim.

Gospodarska zbornica Slovenije

Združenje kemijske industrije

Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine

Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski socialni sklad

## PRAVNO OBVESTILO

Te novice so pripravljene z najboljšim namenom, vendar v nobenem pogledu ne predstavljajo niti celovitega pregleda formalnih zahtev za izvajanje projekta KoCKE niti vsega dogajanja v njegovem okviru, prav tako pa tudi ne uradnega mnenja in stališč Gospodarske zbornice Slovenije (GZS), Združenja kemijske industrije (GZS-ZKI) ali Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine (GZDBK). Za formalne informacije so relevantni le formalni dokumenti projekta, Javnega sklada za razvoj kadrov in štipendije oziroma Ministrstva za delo, družine in socialne zadeve. Novice niso objavljene z namenom kritike ali promocije kateregakoli izdelka, proizvajalca, osebe ali deležnika, temveč v vseh pogledih zgolj v informativne namene. Za kakršnekoli napake, pomanjkljivosti ali druge vsebinske lastnosti novic GZS, GZS-ZKI in GZDBK ne jamčijo odškodninsko ali kako drugače, zato se na te novice zanašate oz. jih uporabljate na svojo odgovornost. Novice lahko vključujejo povezave, ki vodijo do drugih spletnih mest, za katerih vsebino ali varnost uporabe GZS, GZS-ZKI in GZDBK ne jamčijo in ne prevzemajo nikakršne odgovornosti v zvezi njimi

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, 1. razvojne prioritete Spodbujanje podjetništva in prilagodljivost, 1.2 prednostne usmeritve Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost.

## IZDAJATELJ

Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje kemijske industrije (kot strokovni vodja projekta KoCKE), Dimičeva 13, 1504 Ljubljana. E-pošta: zki@gzs.si; tel.: 01 5898 257 (tajništvo). Predsednik: mag. Marko Vresk. Direktorica: Darja Boštjančič. Urednik: Klemen Perko. Priprava gradiva: Darja Boštjančič, Žiga Lampe, Andreja Vidrih, Klemen Perko. Oblikovanje: Maks Kaš, Klemen Perko. Fotografija na naslovnici: Darja Boštjančič.

## PRIJAVA/ODJAVA

Če se želite prijaviti na naše elektronske novice ali jih ne želite več prejemati, vas prosimo, da nam to sporočite na elektronsko pošto zki@gzs.si.

Gospodarska zbornica Slovenije
160 let

Združenje kemijske industrije
Dimičeva 13 ■ 1504 Ljubljana ■ T: (01) 5898 257, 5898 000 ■ F: (01) 5898 100 ■ zki@gzs.si ■ www.gzs.si