

Projekt FRESH

Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Letnik 1, št. 1

Junij 2018

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Ne pozabite:

- **CEDEFOP (2015):** Pomanjkanje spretnosti in kompetenc kadrovnikov je povezano z nizko zavzetostjo delodajalcev k izvajanju bolj učinkovitih praks upravljanja s človeškimi viri.
- **39% podjetij v EU** je prizadetih zaradi pomanjkanja spretnosti in kompetenc na področju upravljanja s kadri.
- **HRM** (upravljanje s kadri) je vir konkurenčne prednosti.

V tej številki:

Cilj	2
Zakaj FRESH?	2
FRESH na kratko	2
Raziskava o potrebah osebja malih/srednje velikih podjetij v izbranih evropskih državah	3
Struktura usposabljanja	3
Partnerstvo	4
Projektni sestanki	4

Kaj je projekt FRESH?

Izvedba projekta FRESH je financirana s strani Evropske komisije s programom **ERASMUS+**.

Projekt teži h **krepitevi konkurenčnosti evropskega agroživilskega sektorja** s pomočjo boljšega upravljanja s kadri.



Pridruži se nam!

- **Kadrovniki** iz agroživilskega sektorja in **izvajalci poklicnega izobraževanja in usposabljanja** so vabljeni, da prispevajo k projektu FRESH.

Glavne prednosti za sodelujoče na projektu:

- Dostop do gradiv **usposabljanja**, ki bo podpiral razvoj kadrovskih znanj in veščin ter kompetenc na področju strateškega upravljanja s človeškimi viri.
- Udeležba na **webinarjih**, ki omogočajo interakcijo z drugimi evropskimi ponudniki PIU in zainteresiranimi stranmi, kjer so

predstavljene vsebine in metode usposabljanja »upravljanje s kadri v malih/srednje velikih podjetjih agroživilskega sektorja«.

- Dostop do najbolj **inovativnih praks upravljanja s človeškimi viri**, razvitih za mala/srednje velika podjetja v agroživilskem sektorju.
- Udeležba na **novem priložnostnem usposabljanju** »upravljanje s kadri v malih/srednje velikih podjetjih agroživilskega sektorja« in izkoriščanje odličnega znanja, praks, orodij in metodologij iz



Upravljanje s človeškimi viri (HRM) oziroma kadrovsko upravljanje je s strani malih in srednje velikih podjetij agroživilskega sektorja pogosto obravnavano kot postranska dejavnost, ki je večina ne povezuje s poslovnim uspehom. Vendar ustrezno kadrovsko upravljanje v podjetjih zaposlenim ponudi možnost za razvijanje talentov in s tem motivacijo, da ostajajo v podjet-

Cilj

FRESH bo z razvojem **evropske standardne strokovne kompetence** in z razvojem javnega spletnega usposabljanja za kadrovnike (upravljalce s kadri - HRM) prispeval k izboljšanju kompetenc **kadrovnikov v agroživilskem sektorju v malih in srednje velikih podjetjih**.



Zakaj FRESH?

Cilji projekta FRESH:

- **Izboljšati** znanje, spretnosti in kompetence na področju upravljanja s človeškimi viri v agroživilskem sektorju.
- **Omogočiti** vseživljenjsko učenje med kadrovniki agroživilskega sektorja.
- **Omogočiti** prenos, prepoznavanje in nadgradnjo učnih izidov v Evropi.
- **Prenoviti** obstoječa priložnostna usposabljanja in kvalifikacijske standarde.

FRESH na kratko

Projektne aktivnosti:

- Razvoj **evropskega standarda strokovne usposobljenosti**.
- Razvoj kurikulumov za **program usposabljanja** na področju upravljanja s človeškimi viri za manjša in srednje velika podjetja agroživilskega sektorja.
- Razvoj **odprtokodnega spletnega sistema za upravljanje učenja (LMS)** in integracija vsebine usposabljanja.

Projektne dogodki:

Pričakovani rezultati

- **Ozaveščanje o obstoječih pomanjkljivostih** upravljanja s človeškimi viri v agroživilskem sektorju med evropskimi malimi in srednje velikimi podjetji, podjetniškimi združenji, centri za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter javnimi organi industrije na lokalni, regionalni, državni in evropski ravni.
- **Vključevanje** e-izobraževanja o upravljanju s kadri v **centre za poklicno izobraževanje in usposabljanje po Evropi**.
- Širjenje znanja o pomembnosti vseživljenjskega učenja **strateškega upravljanja s kadri** za krepitev konkurenčnosti podjetij med podjetji, centri za usposabljanje in razpravo v politiki javnih organov.
- **Diseminacijske aktivnosti** za vključevanje rezultatov raziskav in rezultatov usposabljanja po vsej

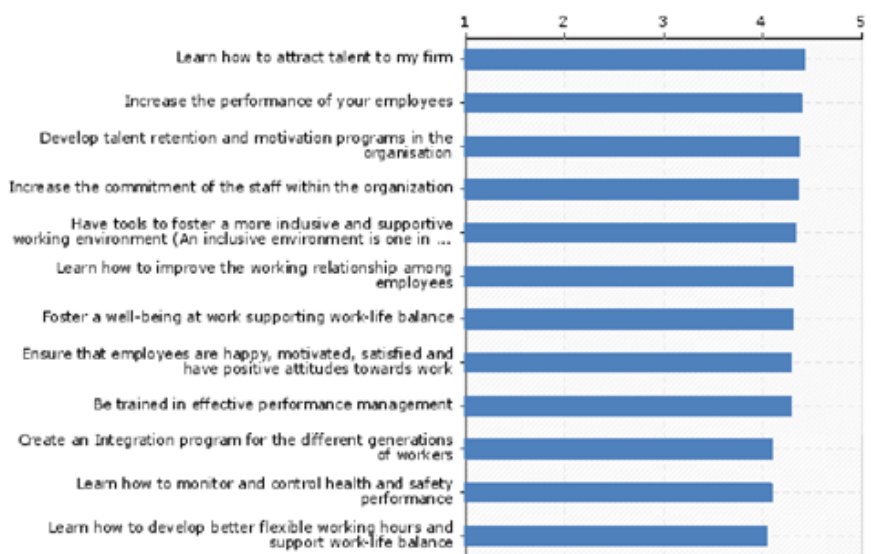
Raziskava o potrebah osebja na področju upravljanja s kadri v malih in

Analiza je pokazala, da je zelo zaželeno in potrebno, da smo seznanjeni s temami o tem, **kako pritegniti talente in jih zadržati, kako povečati uspešnost in pripadnost zaposlenih** oz. kako praktična orodja **spodbujajo delovno okolje, da bi bilo bolj usmerjeno k povezovanju in podpiranju zaposlenih.**

Odkrili so, da so omenjene teme najslabše poznane na področjih raznolikosti dela in načrtovanja delovne sile. S pomočjo mnenj posameznikov, trenerjev in kadrovnikov so ugotovili, da so **usposabljanja in praktična orodja nujno potrebna za ohranjanje dobrih odnosov** med zaposlenimi in za njihovo zadovoljstvo. Anketiranci verjamejo v načela spoštovanja in zaupanja v organizacijo. Analiza je pokazala, da so teme o tem, kako privabiti talente in jih zadržati, kako povečati učinkovitost in zavezanost zaposlenih ter praktična orodja za spodbujanje bolj vključujočega in podpornega delovnega okolja nujno potrebne.

Vprašalnik je bil predložen v 5 državah:

- Španija
- Grčija
- Francija
- Ciper
- Slovenija



Struktura usposabljanja

Načrtovanje delovne sile

- Upravljanje in ohranjanje talentov.

Odnosi med zaposlenimi

- Delovni odnosi v skladu z nacionalno zakonodajo,
- upravljanje odsotnosti,
- disciplinske politike, postopki in najboljše prakse,
- učinkovito upravljanje uspešnosti,
- politike, postopki in najboljše prakse (v skladu z delovno zakonodajo ali politiko / postopki notranje organizacije),
- komunikacija, uvajanje sprememb, pogajanja.

Enakost in raznolikost

- Vključevanje načel spoštovanja,
- zavedanje raznolikosti in invalidnosti,
- razumevanje poslovnega primera za izboljšanje delovnih pogojev,
- širjenje skupine talentov iz premalo zastopanih skupin.

Sodelovanje zaposlenih

- Sodelovanje, vpletenost in glas zaposlenih,
- prilagodljivo ravnotežje med delom in zasebnim življenjem,
- dobro počutje pri delu,
- prepoznanje dobro opravljenega dela in nagrada,
- skupinsko delo,
- usposabljanje, razvoj in reševanje problemov



FUNDACIÓN **equipo humano**



Partnerstvo

Tri prehranska podjetja, del federacij:

- **ANIA** - Association Nationale des Industries Alimentaires, France (Co-ordinator)
- **FEDAVOVA** - Federation of Food Industries of the Region of Valencia, Spain
- **SEVT** - Federation of Hellenic Food Industries, Greece

Strokovnjak za upravljanje s človeškimi viri:

- **FEH** - Equipo Humano Foundation, Spain.

Razvijalec informacijske tehnologije:

- **EDITC** - Education & Information Technology Center, Cyprus

Dva centra za poklicno usposabljanje:

- **BIC** Ljubljana - Biotehniški izobraževalni center Ljubljana

FRESH

To je evropski projekt, ki ga financira program Evropske komisije ERASMUS +.

Številka pogodbe

N°2017-1-FR01-KA202-037492

Trajanje

2 years

15/10/2017 - 14/12/2019

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



E-mail:

fresherasmusplus@gmail.com

Twitter račun

@FRESH_prjct

Linkedin račun

Fresh project

Delovna srečanja projekta FRESH

Valencia: 16.—17. november 2017

Kick-off srečanje projekta je potekalo v Valenciji **16. in 17. novembra 2017**, ki ga je gostila FEDACOVA. Projektne partnerji so pregledali vsebino projekta in načrtovali aktivnosti za obdobje šestih mesecev.

Atene: 11. maj 2018

Drugo projektno srečanje je gostil partner **SEVT** v **Atenah 11. maja 2018**. Predstavljeni so bili rezultati analize vprašalnikov, razvili smo tudi struktura usposabljanja.

