

Adecco

Kadrovska napoved 2018





Miro Smrekar, direktor Adecco Slovenija

Letošnje leto je bilo za Adecco zelo dinamično, saj smo bili priča največjemu povpraševanju v vseh letih našega obstoja v Sloveniji – niti v obdobju pred krizo nismo imeli toliko povpraševanja. Od lanske pomladi dalje opažamo nenehno povpraševanje po delavcih iz vseh panog in ljudje imajo danes mnogo možnosti za novo službo. Vprašanje za delodajalce pa ni več, ali bodo dobili najbolj primerne sodelavce, ampak ali bodo sploh še dobili dovolj sodelavcev, da bodo zadostili potrebam svojih strank.

Z rastjo gospodarstva in zaradi demografskih trendov se približujemo naravni stopnji brezposelnosti, zato je čas, da začnemo sprejemati ukrepe, ki bodo vključili več ljudi na trg dela. Skupaj moramo ustvarjati pogoje, da bodo lahko podjetja zaposlila sodelavce, ki jih potrebujejo, da bomo spodbudili ljudi, da prej postanejo in kasneje prenehajo biti delovno aktivni, da bodo podjetja s sistemi vajeništva lahko vključevala v svoje procese mlade, ki bodo imeli uporabna znanja in prakso, prilagajati delovna mesta, da bodo zanimiva za kandidate in da bomo privlačno okolje tako za tuje kadre kot mlade, ki se spogledujejo s tujino. Pri tem imajo pomembno vlogo

vsi akterji na trgu dela: država, podjetja, kadrovske agencije, osebno odgovornost za svojo zaposljivost pa mora prevzeti tudi vsak sam.

Veliko povpraševanje po kadrih seveda kadrovikom v slovenskih podjetjih predstavlja velik izziv, saj se morajo vse bolj ukvarjati s tem, kaj lahko ponudijo zaposlenim, da bodo ostali v podjetju. Vedno bolj postaja očitno, da tudi na trgu dela velja, da dobiš, kar daš. Zaposleni gredo tja, kjer so bolje cenjeni, to pa vključuje tako primerno plačilo kot prijetno delovno okolje. Vedno bolj so pomembni odnosi v podjetju, možnost usklajevanje dela z zasebnim življenjem, izzivi pri delu, dobri odnosi s sodelavci in možnost, da delu dodamo svoj pečat. Želimo opravljati zanimivo, izpolnjujoče delo, uživati ustrezno razmerje med službenim in zasebnim življenjem, dobre odnose z sodelavci in nadrejenimi. Kako lahko vaše podjetje to ponudi kandidatom, ki jih želite privabiti in zadržati?

Kot se spreminjajo preference na strani zaposlenih, tudi podjetja svoje zahteve spreminjajo skladno s potrebami, trendi in razvojem sveta okrog nas. Tako pri kandidatih vse bolj cenijo tudi mehke veščine, kot so sodobni pristopi k vodenju, upravljanju ugleda, rekrutacija s pomočjo družbenih omrežij ipd. Ta sodobna znanja so ključna, da podjetja ostajajo konkurenčna v časih hitrih sprememb, ko je sposobnost prilagajanja in pridobivanja kompetenc prihodnosti in razvoja zaposlenih ključna. Tu nam v agenciji pomaga tehnološka podpora, ki omogoča, da se še bolj osredotočamo na vsakega posameznega kandidata, tudi njegove osebne lastnosti in potencialne, saj avtomatizacija razbremenjuje kadrovice, rekrutorje in administratorje, saj se lahko manj posvečajo obdelavi podatkov in procesom in bolj odnosom.

Tako lahko še bolje povezujemo prave ljudi s pravimi delovnimi mesti, kar bo vloga Adecca tudi v naslednjem letu.

Miro Smrekar, direktor Adecco Slovenija

Trg dela v letu 2017



Na trgu dela je letos odjeknila prava eksplozija zaposlovanja in to je bilo prvo leto, ko so se delodajalci soočili z občutnim pomanjkanjem delovne sile. Trend na trgu dela se je povsem obrnil in po dolgem času imajo možnost izbire kandidati, saj beležimo rekordno nizko nezaposlenost, v višini 6,3 % (vir SURS).

Letošnja izjemna gospodarska rast v višini 4,5 % je temeljila na vseh treh komponentah: izvozu, investicijah in potrošnji. Še leto poprej je rast temeljila predvsem na podjetjih, usmerjenih v izvoz. Tudi letos je stopnja rasti izvoza nad 10 % in nič ne kaže, da bo pojenjalo. Izboljšala se je tudi struktura industrije – bolj napredni del industrije raste hitreje in ima boljšo učinkovitost, še vedno pa je pod evropskim povprečjem.

Zaposlovanje se je povečevalo v skoraj vseh panogah. Podjetja so za strokovna in vodstvena delovna mesta iskala predvsem prodajne predstavnike za vsa področja, strokovne sodelavce v farmaciji, elektrotehniki, strojne tehnologe, informacijske tehnologe, računovodje. Med številčno najbolj iskanimi poklici so bili delavci za preprosta dela v proizvodnji, vozniki, varilci, skladiščniki, prodajalci, orodjarji, gradbeni delavci, čistilci, strugarji, natakarji in kuharji. Posebnost slovenskega trga je pomanjkanje kadrov za poklicna dela. Kot že v preteklih letih, so bili deficitarni kadri med drugim gostinski delavci, strojni tehniki, elektrotehniki, krovci, orodjarji, varilci.

Zaradi pomanjkanja proizvodnih delavcev podjetja poleg prekvalifikacije zaposlenih raziskujejo možnosti uvedbe robotizacije. Pri tem so najbolj napredna podjetja v avtomobilski panogi in farmacevtska podjetja. Predvsem podjetja v avtomobilski panogi, ki imajo težave z izpolnjevanjem naročil zaradi pomanjkanja delovne sile, bodo največ vlagala v robotizacijo proizvodnje. Podjetja v ostalih panogah pa bodo neizogibno sledila čez nekaj let. Podjetja se bodo morala povezovati in skupaj iskati primere dobrih praks, da bo to mogoče, pa se bo morala dvigniti stopnja profesionalnega zaupanja.

Konkurenca podjetjem v boju za kadre so še vedno tudi podjetja v Avstriji, ki so blizu Sloveniji, hkrati pa lahko ponudijo boljše pogoje dela. Opazili smo, da so letos iskali predvsem IT strokovnjake.

Povečalo se je tudi število priložnosti za digitalne marketinške strokovnjake. Podjetja so klasične marketinške strokovnjake iskala predvsem sama, strokovnjake na digitalnem področju pa so težje našla, saj je to še deloma novo področje in podjetja še ne vedo, kakšna so pričakovanja.

Še vedno pa težje dobijo priložnost iskalci zaposlitve z družboslovno izobrazbo, brez digitalnih veščin. Možnost za zaposlitev si lahko povečajo, tako da sledijo potrebam podjetij in pridobivajo aktualne veščine.

Kljub nagli rasti zaposlovanja rast plač še vedno ostaja zmerna in krepko zaostaja za rastjo zaposlovanja.

VLOGA KADROVSKIH AGENCIJ

Podjetja se morajo vedno bolj posvečati odnosu s kandidati. Na tem področju se povečuje vloga kadrovskih agencij, saj so povezovalni člen med kandidati in podjetji. Prenašajo informacije, pojasnjujejo pričakovanja obeh strani in tudi vedno bolj delujejo kot mediator. Podjetjem predstavljajo stanje na trgu dela in pričakovanja kandidatov, da lahko pripravijo konkurenčno ponudbo.

Velik del aktivnosti kadrovskih agencij bo usmerjen na razumevanje kandidatov in njihovih potreb ter jih znati predstaviti delodajalcem. Kadrovske agencije se v proces zaposlovanja vključujejo kot pogajalci. Osveščajo podjetja in kandidate o trendih na trgu dela, jih ozaveščajo, usklajujejo pričakovanja in na ta način povezujejo.

VEDNO VEČJI POMEN ODNOSOV V PODJETJU

Kandidati in podjetja se zelo dolgo dogovarjajo, preden končno sklenejo sodelovanje, velikokrat pa do dogovora sploh ne pride, saj si kandidati izpogajajo boljše pogoje drugje.

Ljudje so odprti za menjavo službe in nimajo potrpljenja, da bi ostali, če so v podjetju nezadovoljni. Zato tudi hkrati niso pripravljeni pod vsakimi pogoji sprejeti ponudbe za delo. Ne gledajo samo na plačilo, pomembni so jim tudi dobri delovni pogoji, odnosi med zaposlenimi in ugled podjetja. Več ljudi si tudi upa iti na svojo pot in samostojno ponujati svoje storitve izven okvira podjetij in korporacij. V tej situaciji se morajo podjetja predstaviti in prepričati kandidata. Zaradi vedno večjega pomanjkanja kandidatov morajo podjetja sklepati kompromise – da popustijo pri pričakovanih glede znanj in izkušenj ter se odločijo za kandidata, ki ga bodo še učili in razvijali, in s katerim bodo aktivno gradili odnos.



Ksenija Štrekelj, direktorica Iskanja in selekcije

Ksenija Štrekelj, direktorica Iskanja in selekcije:
»Ključno vlogo pri privabljanju najboljših kadrov prevzema ugled podjetja, česar se podjetja vedno bolj zavedajo in vlagajo v grajenje blagovne znamke delodajalca. To področje bo strateška prioriteta vodstva, kadrovske službe in marketinga. Poleg organiziranih aktivnosti za spodbujanje ugleda, pa so odločilna vsakodnevna dejanja in odnos v podjetju. Zaposleni povedo, s čim niso zadovoljni v podjetju, glas od ust do ust pa je pomemben pri odločitvi kandidatov. Tudi potem, ko podjetje privabi želenega kandidata, mora skrbeti, da ostane zadovoljen in še naprej skrbeti za njegovo dobro počutje.«

NOVA SITUACIJA NA TRGU DELA UTRJUJE POMEN DOBRIH KADROVSKIH PRAKS V PODJETJU

Leto 2017 je bilo leto sprememb. Zaradi pozitivnih učinkov se podjetja prilagajajo tudi s poslovnega vidika, pregledujejo svoje poslovanje in se morajo več ukvarjati s tem, kako postati zanimiva za trg kadrov.

- **Blagovna znamka delodajalca**
Podjetja bodo morala več vlagati v svoj ugled. Poglobljati se bodo morala v interese ljudi in prilagajati ponudbe kandidatom – ponuditi bodo morala tiste ugodnosti, ki so pomembne za kandidata, na primer nagrade, dopust ali zavarovanje.
- **Upravljanje odnosov**
Za podjetja bo vedno bolj pomembne povratne informacije kandidatov in sodelavcev. Vodstvo in zaposleni bodo iskali načine, kako se pogovarjati in razumeti.
- **Razvoj vodenja**
Vodenje z avtoriteto v trenutni situaciji na trgu dela ni več primerno. Vedno bolj se razvija avtentično vodenje, kjer je poudarek na enakopravnosti, vodja je na enaki ravni z ostalimi sodelavci, njegova vloga pa je, da jih usmerja in jim pomaga, da se razvijajo.
- **Nove organizacijske kulture**
V podjetjih je vedno manj hierarhije, organizacijske strukture so vedno bolj ploščate.
- **Uvajanje novih zaposlenih (Onboarding)**
Podjetja se vedno bolj posvečajo uvajanju novih sodelavcev v tim. Med orodji so paketi dobrodošlice, ki ne vključujejo le osnovne delovne opreme, sprejem na prvi delovni dan, vse to pa tudi prikazujejo na družbenih omrežjih. Razvijajo sistem mentorstev in "spremljevalcev" na delovnem mestu. Prvih nekaj mesecev je ključnih za odločitev novega zaposlenega, ali bo ostal v podjetju ali iskal novo okolje. To pa za podjetje pomeni tudi velik finančni učinek, saj mora vložiti v uvajanje, izobraževanje in iskanje novega sodelavca.

- **Večji pomen kadrovske funkcije**

Na splošno bo imela kadrovska služba vedno večji pomen v podjetju. Za uspeh podjetja bodo vedno bolj pomembni odnosi. Kadrovska služba bo morala spremljati organizacijsko klimo in tudi določiti ukrepe, kako spodbuditi pripadnost ljudi. Kako spretno bo vodstvo pri upravljanju odnosov s sodelavci, bo vedno bolj ključno za uspeh podjetja.

- **Prepoznavanje kompetenc**

Za konkurenčnost podjetij bo ključno, kako hitro bodo znala prepoznati kompetence, ki bodo potrebne v prihodnosti, in tudi izobraziti svoje sodelavce.

POMANJKANJE DELOVNE SILE

Podjetja so se letos soočala z izzivom, kako najti primerne sodelavce, čez deset let pa bo izziv, kako najti dovolj sodelavcev. Čeprav je vedno večje povpraševanje na trgu dela, so podjetja letos še lahko izbirala, v prihodnje pa nam preti veliko pomanjkanje kandidatov in s tem aktivne delovne sile. Napoved UMAR-ja je namreč, da bo čez deset let v Sloveniji približno 127.000 manj prebivalcev. Zato bodo potrebni ukrepi odpiranja mej tuji delovni sili in podaljševanje delovne dobe s spodbudami za starejše.



**Ključno vlogo pri
privabljanju
najboljših kadrov
prevzema ugled
podjetja**



BOJ ZA TALENTE

Adecco je v sodelovanju z INSEAD, vodilno poslovno izobraževalno ustanovo na svetu, in Capital Leadership Institute of Singapore (HCLI) objavil rezultate letne raziskave Globalni indeks konkurenčnosti talentov (GTCL) 2017, ki meri, kako države ustvarjajo, privabljajo in zadržujejo talente, ter zagotavlja vir za odločanje o strateškem razvoju za spodbujanje konkurenčnosti talentov.

Slovenija se med 118 državami uvršča na relativno visoko 27. mesto, hkrati pa je med 15 najboljšimi državami glede poklicnih in strokovnih sposobnosti kandidatov. Težave se kažejo pri privabljanju talentov iz tujine in ustvarjanju spodbudnega okolja, ki bi vabilo talente iz vsega sveta in naše ne sililo, da iščejo izzive zunaj.

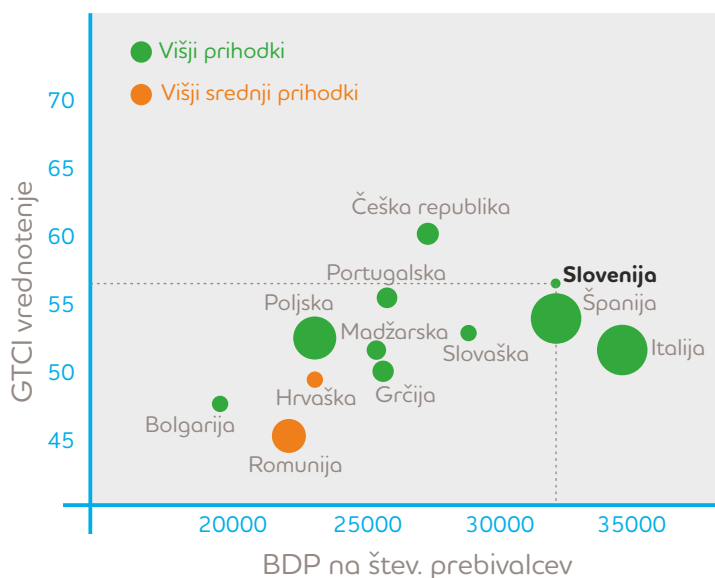
Raziskava posamezne države na lestvico razvršča na podlagi štirih parametrov:

1. Pripravljenost izobraževalnega sistema merijo štirje kazalniki: kakovost osnovne pismenosti in matematičnih veščin, uporaba tehnologije za izobraževalne namene, dostop do možnosti vseživljenjskega izobraževanja in ustreznost izobraževalnega sistema za potrebe gospodarstva.
2. Pripravljenost zaposlitvenega sistema, vključno z njegovim sestavnim delom socialne varnosti, merijo trije kazalniki: fleksibilnost trga dela (enostavno najemanje in odpuščanje), dostop do trdne varnostne mreže ter moč sodelovanja med delavci in delodajalci.
3. Povezanost zainteresiranih strani meri en kazalnik: odnosi med poslovnimi subjekti in vlado. Potreba po prilagodljivem neprekinjenem izobraževanju, pri katerem je uporabljeno kombinirano učenje, ki prepleta spletne učne platforme z usposabljanjem v učilnici, na primer zahteva, da poslovni subjekti, predavatelji ter izobraževalne in javne ustanove tesno sodelujejo pri zasnovi in certificiranju.
4. Četrty atribut meri raven tehnoloških kompetenc, sestavlja pa ga sedem kazalnikov razširjenosti praks v zvezi s trenutno tehnologijo: uporaba dela v virtualnem okolju (npr. dela na daljavo, dela od doma), uporaba

spletnih družbenih omrežij, osebna inovativnost (ali ideje, ki se porajajo ljudem), obseg sodelovanja znotraj podjetja, obseg sodelovanja podjetja z zunanjimi subjekti, podjetniški duh in prenos pooblastil.

V Sloveniji na področju talentov obstajata dva velika izziva: izobraževalna in zaposlovalna politika, v katerih se odražajo spremembe v organizaciji, modelih dela in veščinah, ki se pojavljajo v gospodarstvu 21. stoletja. Brez povezanosti zainteresiranih strani pa nobena reforma ne bo uspešna. V zvezi s pripravljenostjo talentov na tehnologijo Slovenija kaže nasprotujočo si uspešnost – v smislu svojega izobraževalnega sistema zaseda visoko mesto, vendar pa kaže nizko raven pripravljenosti pri zaposlitveni politiki, politiki zaščite in povezanosti zainteresiranih strani. Za našo tehnološko kompetenco je značilna mešana raven pripravljenosti, ki jo je mogoče izboljšati s spodbujanjem sodelovanja med podjetji in spodbujanjem podjetniškega duha.

Rezultat raziskave GTCL za Slovenijo v primerjavi s skupino držav tekmic



Opomba: velikost pike kaže število prebivalcev države.

Indeks The Global Talent Competitiveness 2017 (GTCI) Nadarjenost in tehnologija

TEHNOLOGIJA IN DELO: OVIRE IN USTVARJANJE

TEHNOLOŠKI
NAPREDEK
OVIRA
SVET
DELA



JE NEZAPOSLENIH NA VSEM SVETU IN
ŠTEVILNA DELOVNA MESTA SO OGROŽENA



NOVA NARAVA DELA

VISOKA STOPNJA POVEZANOSTI:
Sodelovanje in soustvarjanje



PREPLETANJE POKLICNEGA IN
ZASEBNEGA ŽIVLJENJA



DOŽIVLJENJSKA SLUŽBA
NE OBSTAJA VEČ:
Uveljavila se je multikariernost



VEČ KOT AVTOMATIZACIJA



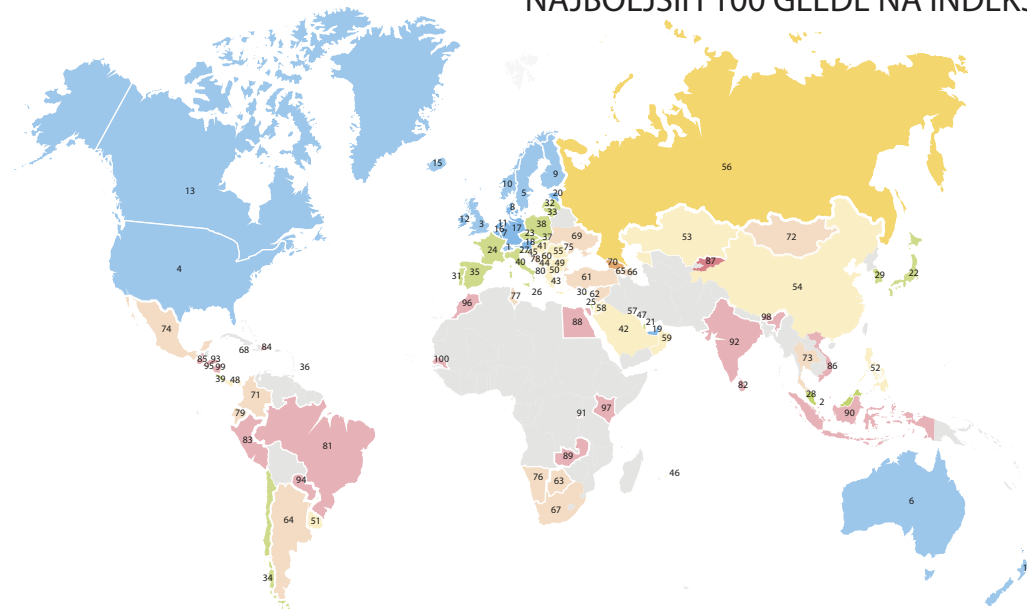
FLEKSIBILNOST

JE KLJUČNA
30 %
delavcev
ZDA in EU
je
PROSTIH
DELAVCEV



INDEKS GTCI RAZVRŠČA DRŽAVE GLEDE NA SPOSOBNOST ZA RAZVOJ, PRIVABLJANJE IN ZADRŽEVANJE NADARJENIH

NAJBOLJŠIH 100 GLEDE NA INDEKS GTCI 2017



1 ŠVICA	2 SINGAPUR	3 ZDRUŽENO KRALJEVIŠVO	4 ZDA	5 ŠVEDSKA	6 AVSTRALIJA	7 LUKSEMBURG	8 DANSKA	9 FINSKA	10 NORVEŠKA
11 NIZOZEMSKA	12 IRSKA	13 KANADA	14 NOVA ZELANDIJA	15 ISLANDIJA	16 BELGIJA	17 NEMČIJA	18 AVSTRIJA	19 ZAE	20 ESTONIJA
21 KATAR	22 JAPONSKA	23 ČEŠKA	24 FRANCIJA	25 IZRAEL	26 MALTA	27 SLOVENIJA	28 MALEZIJA	29 REPUBLIKA KOREJA	30 CIPER
31 PORTUGALSKA	32 LATVIJA	33 LITVA	34 ČILE	35 ŠPANIJA	36 BARBADOS	37 SLOVAŠKA	38 POLJSKA	39 KOSTARIKA	40 ITALIJA
41 MADŽARSKA	42 SAUDOVA ARABIJA	43 GRČIJA	44 ČRNA GORA	45 HRVAŠKA	46 MAURITIUS	47 BAHRAJN	48 PANAMA	49 BOLGARIJA	50 MAKEDONIJA
51 URUGVAJ	52 FILIPINI	53 KAZAHSTAN	54 KITAJSKA	55 ROMUNIJA	56 RUSIJA	57 KUVAJT	58 JORDANIJA	59 OMAN	60 SRBIJA
61 TURČIJA	62 LIBANON	63 BOCVANA	64 ARGENTINA	65 ARMENIJA	66 AZERBAJDOŽAN	67 JUŽNA AFRIKA	68 JAMAJKA	69 UKRAJINA	70 GRUZIJA
71 KOLUMBIJA	72 MONGOLIJA	73 TAJSKA	74 MEHIKA	75 REPUBLIKA MOLDAVIJA	76 NAMIBIJA	77 TUNIZIJA	78 BOSNA IN HERCEGOVINA	79 EKVADOR	80 ALBANIJA
81 BRAZILIJA	82 ŠRILANKA	83 PERU	84 DOMINIKANSKA REPUBLIKA	85 GVATEMALA	86 VIETNAM	87 KIRGIZISTAN	88 EGIPT	89 ZAMBIJA	90 INDONEZIJA
91 RUANDA	92 INDIJA	93 HONDURAS	94 PARAGVAJ	95 EL SALVADOR	96 MAROKO	97 KENIJA	98 BUTAN	99 NIKARAGVA	100 SENEGAL

NAJVIŠJE UVRŠČENE DRŽAVE GLEDE NA INDEKS GTCI
MAKSIMIRAJO SPOSOBNOSTI NADARJENIH S POMOČJO:

IZOBRAŽEVALNIH SISTEMOV, KI USTREZAJO
POTREBAM TRGA Z RAZVIJANJEM:



SPOSOBNOST
UČENJA
UČENJA



SODELOVALNIH
SPRETNOSTI

POLITIKAMI ZAPOSLOVANJA,
KI ZDRUŽUJEJO

FLEKSIBILNOST IN
SOCIALNO VARSTVO

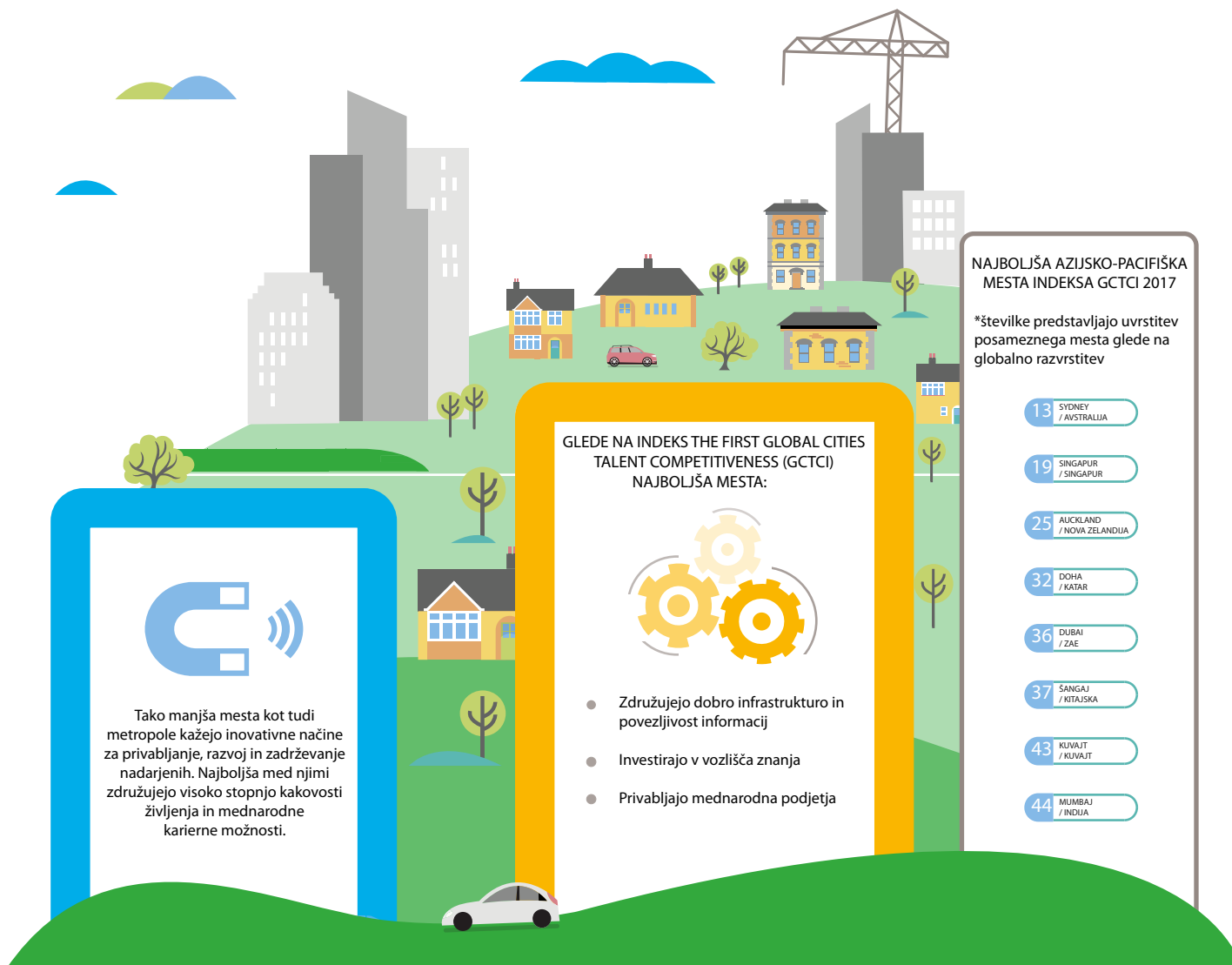


POVEZANIH DELEŽNIKOV



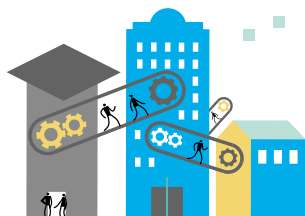
VISOKO STOPNJO

TEHNOLOŠKIH
KOMPETENC



PRIPOROČILA

DRŽAVE MORAJO

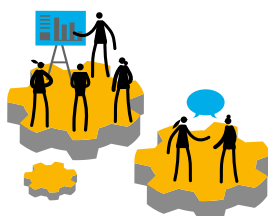


Reformirati šolski sistem: razvijati tehnologijo in človeške spretnosti s projektnim in 'izkusnim učenjem'.

Razviti javno-zasebna partnerstva za lažje izvajanje shem pripravništva/vajeništva

Spodbujati fleksibilnost trga dela, politike aktivnega zaposlovanja in odnose med politiko in gospodarstvom

PODJETJA MORAJO

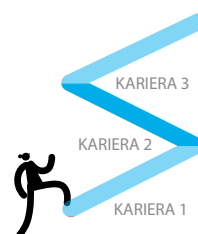


Investirati v stalno usposabljanje zaposlenih in mladim nuditi možnosti usposabljanja na delovnem mestu

Spodbujati samostojnost in sodelovanje namesto avtoritete in hierarhije

Sprejeti fleksibilnost in mobilnost

ZAPOSLENI SE MORAJO



Usposobiti za digitalno dobo

Sprejeti multikariernost in se zavezati vseživljenjskemu učenju

Ustvariti čezmejna omrežja in si pridobiti duh sodelovanja

Napoved 2018

Pričakovanja gospodarske rasti so še večja od napovedi, zaradi povečevanja izvoza in investicij, ki bodo v prihodnjem letu še naprej spodbujale zaposlovanje.

Fluktuacija v podjetjih se bo še nekoliko povečala, preden se bo znova ustalila. Nezaposlenost bo še upadla in se približala naravni stopnji brezposelnosti. Zato bodo podjetja še bolj potrebovala možnost zaposlovanja tujih delavcev in spodbujala državo, da omogoči hitrejšo in bolj enostavno postopke. Podjetja bodo morala tudi razmisliti, kako vsem, ki želijo hitreje oditi v pokoj, ponuditi pravo spodbudo, da podaljšajo delovno dobo. Če v sodelovanju z vlado ne bodo poskrbela, da bo dovolj ljudi prišlo v Slovenijo, se bodo zaradi pomanjkanja delovne sile investicije umaknile v druge države.

Pomen v poslovnem svetu bodo vedno bolj pridobivali poslovni inkubatorji. Ti so letos dobili še dodatno spodbudo in dobivajo več investorjev. Ker povezujejo investitorje s poslovnimi idejami, bodo imeli močno vlogo in se bodo lahko odločali, koga spustijo do investorjev in do poslovnih priložnosti.

Izrazito pomanjkanje kadrov na trgu dela spodbuja tudi vprašanje povečanja plač. Enotnega povečanja plač ne pričakujemo, te se bodo spreminjale sproti, s tem ko bodo ljudje menjali zaposlitve ali se pogajali za boljše delovne pogoje na obstoječem delovnem mestu. Podjetja, ki bodo želela dobrega kandidata, bodo morala ponuditi dobro ponudbo. Posamezniki se bodo morali pogajati sami in se postaviti zase s tehničnimi argumenti.

PODRAVSKO-POMURSKA REGIJA

Damir Battisti, direktor poslovne enote Maribor V lanskem letu smo opazili hitro rast zaposlovanja v enostavni proizvodnji, večinoma je šlo za delavce z nižjo stopnjo izobrazbe, ki delajo v treh in štirih izmenah, saj je bilo zaposlovanje na področju enostavnih proizvodnih del zares intenzivno. V prejšnjih letih je bila krivulja zaposlovanja konstantna, letos pa je skokovito porasla. Nekvalificirane delavce so zaposlovale vse panoge, podjetja pa so iskala tudi marketinške strokovnjake, inženirje strojništva, strojne inženirje, kemijske inženirje, dobre prodajalce.



Zaposlovale so vse panoge. V redkih primerih so podjetja zmanjševala število zaposlenih, in sicer zaradi avtomatizacije. V konkretnem primeru podjetja, ki je proizvodno linijo avtomatiziralo in ni več imelo potrebe po zaposlenih, so ti zaposleni hitro dobili ponudbe iz okoliških podjetij.

V regiji so konkurenca zaposlovalcem tudi podjetja v Avstriji, ki imajo velike potrebe po delovni sili in iščejo kandidate tudi v Sloveniji, pri tem pa jim lahko ponudijo boljše pogoje za delo. Tako avstrijski trg regulira tudi zaposlovanje v podravsko-pomurski regiji, saj so tam veliko višje plače. Delodajalci, ki ne bodo ponujali dobrih pogojev (plačilo, delovni pogoji, odnosi), bodo izgubljali ljudi. Dejavnik pri zadovoljstvu zaposlenih ni več samo plača, ampak tudi urejene razmere na delovnem mestu.

GORENJSKA REGIJA

Gregor Mesarič, direktor poslovne enote Kranj
Leto 2017 je zaznamovala predvsem zelo velika rast zaposlovanja in sicer predvsem v proizvodni panogi. Potrebe po proizvodnih delavcih in nekvalificirani delovni sili so izjemne, in ker podjetja ne morejo več dobiti dovolj velikega števila sodelavcev v Sloveniji, čedalje bolj razmišljajo o zaposlovanju tujcev. V tej regiji so bili letos najbolj iskani tehnični poklici elektro in strojne smeri (serviserji, monterji in vzdrževalci), gostinski poklici (natakarji, kuharji in pomočniki v kuhinji), vozniki, CNC operaterji in delavci v proizvodnji, povečalo pa se je tudi zaposlovanje gradbenih delavcev. Največ zaposlovanja je bilo v proizvodnih podjetjih in v gostinstvu. Manj povpraševanja je bilo po poklicih z družboslovno izobrazbo, kot so poslovni sekretarji, administratorji in referenti.

Vsi kazalniki kažejo, da se bo rast zaposlovanja nadaljevanja tudi v letu 2018, tako je pričakovati, da bodo podjetja imela čedalje večje izzive pri zaposlovanju. Opažamo tudi, da čedalje več podjetij spreminja svoje obstoječe plačne sisteme in uvajajo spremembe in dodatne ugodnosti za zaposlene, s katerimi se jih trudijo obdržati.



DOLENJSKA, BELA KRAJINA IN POSAVJE

Marko Pavec, direktor poslovne enote Novo mesto
Glede na to, da ima v tej regiji močno vlogo avtomobilska industrija, so bili tudi najbolj iskani poklici povezani s to panogo. Podjetja so zaposlovala predvsem nadzornike kakovosti, načrtovalce proizvodnje, operaterje in različne tehnične poklice, veliko zaposlitev pa je bilo tudi v farmacevtski panogi. Podjetja bodo večala proizvodnjo in zaposlovala tudi v prihodnjem letu. Regija je gospodarsko močna in se bliža naravni stopnji nezaposlenosti.

SAVINJSKA REGIJA IN KOROŠKA

Polona Pušnik, direktorica poslovne enote Celje
Največ je bilo povpraševanja po proizvodnih delavcih v industriji, ki je v tej regiji raznolika. Zaradi standardov, ki jih zahteva poslovanje s podjetji v tujini, se pojavljajo nova delovna mesta, kot so logistični planerji in vodje kakovosti. Zaradi izboljšav v proizvodnji podjetja potrebujejo vedno več inženirjev, ki opravljajo delo na linijah, menjave strojev, vzdrževanja in opravljajo operativna dela. Stroji so vedno bolj avtomatizirani, zato je vedno več del, ki jih morajo opraviti elektroničarji. Hkrati pa so podjetja zaradi pomanjkanja primernih kandidatov zaposlovala vedno bolj raznolike kandidate. Širjenje proizvodnje pa je spodbudilo tudi zaposlovanje novih strokovnjakov v srednjem menedžmentu.

Najnižje zahtevane kompetence so višje, kot so bile včasih, zaradi napredka v tehnologiji. Podjetja to interno rešujejo z mehкими pristopi in neformalnimi izobraževanji, ki jih finančno podpirajo tudi vladni programi. Podjetja se vse bolj zavedajo, da morajo svoje sodelavce izobraževati glede na interne potrebe.

V prihodnjem letu pričakujemo nekoliko bolj stabilno stopnjo zaposlovanja, še vedno pa bo raslo povpraševanja po tehničnih profilih – teh strokovnjakov in pripravljenosti mladih, da se izobražujejo je premalo, zato bodo podjetja potrebovala kandidate iz tujine.

OSREDNJA SLOVENIJA

Anja Božič, direktorica poslovne enote Ljubljana
Letos je bilo veliko povpraševanja po vseh vrstah kadrov, še največ pa so zaposlovala proizvodna podjetja. Največ povpraševanja je tako bilo po proizvodnih delavcih, tehničnem kadru (elektro tehniki, strojni tehniki, CNC operaterji ipd.) in gostinskih delavcih. Med bolj kvalificiranimi kadri so bili v ospredju inženirji, tehnologji in strokovnjaki s specializiranimi tehničnimi znanji.

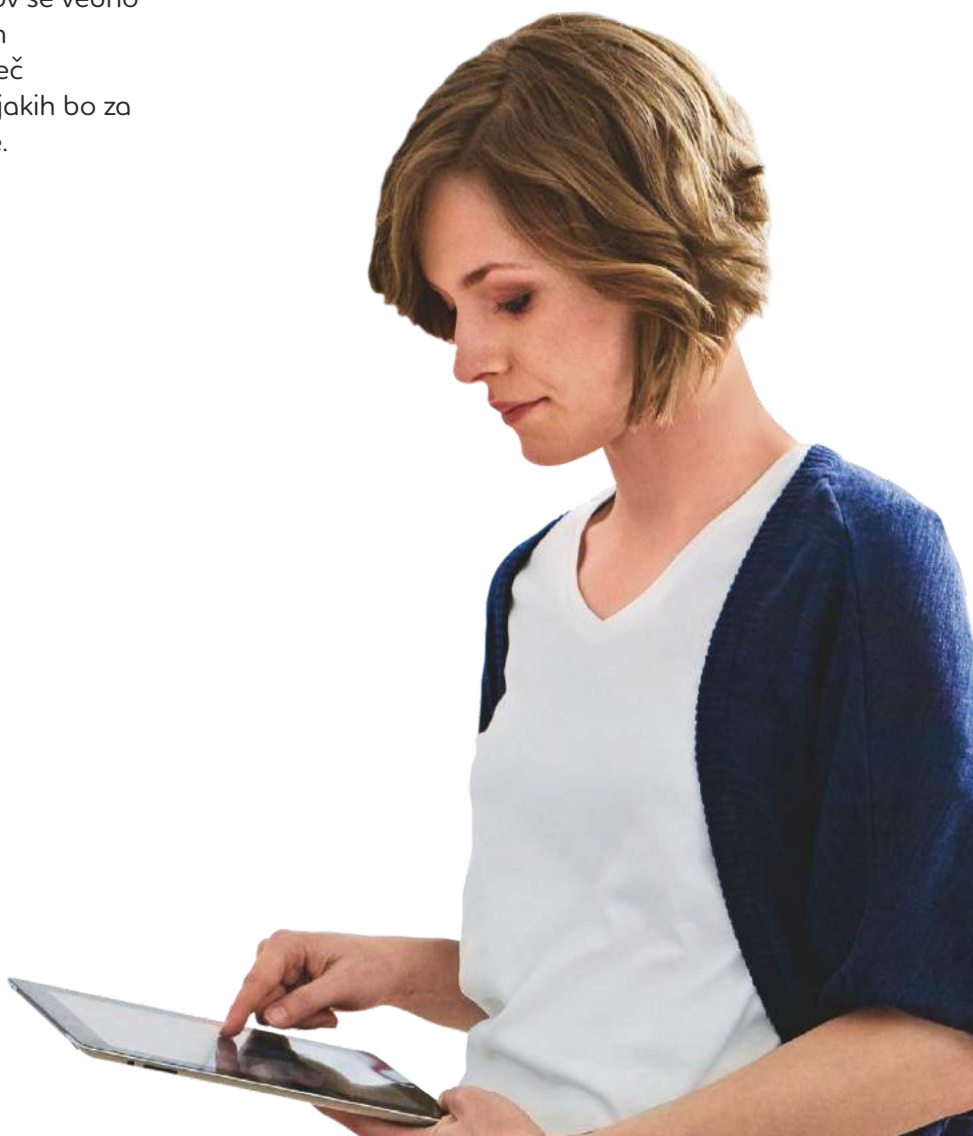
Povpraševanje po novih sodelavcih je preseglo razpoložljivost kandidatov. Podjetja nenehno aktivno iščejo primerne sodelavce, ki jih trenutno težko najdejo. Da bi bila bolj privlačna, izboljšujejo pogoje dela, vendar vidimo na tem področju še veliko možnosti za izboljšave. Trend zaposlovanja se bo v letu 2018 nadaljeval. Pričakujemo lahko še nižjo stopnjo brezposelnost, v podjetjih pa višjo stopnjo fluktuacije. Ker je na trgu dela veliko ponudbe, so ljudje hitreje pripravljeni na menjavo službe. Boljši delovni pogoji, izmene, bližina delovnega mesta, so najpogostejši razlogi za menjavo službe, seveda pa tudi plača še vedno igra veliko vlogo.

Podjetja bodo morala najti nove poti za pridobivanje kandidatov. Zaradi pomanjkanja kandidatov se vedno več podjetij spogleduje tudi z privabljanjem kandidatov iz držav bivše Jugoslavije. Največ priložnosti pri višje specializiranih strokovnjakih bo za visoko specializirane tehnične strokovnjake.

OBALNO-KRAŠKA REGIJA

Tudi v tej regiji je bilo leto kadrovsko zelo pestro, ponudba del pa bistveno večja od zanimanja kandidatov. Zaradi turistične privlačnosti regije je vedno veliko del za gostinske delavce, ki jih je bilo letos še težje najti, zato podjetja vedno bolj iščejo primerne kandidate v tujini. Med najbolj iskanimi so bili tudi nekvalificirani delavci z dobrimi delovnimi izkušnjami, proizvodni delavci, varilci, CNC operaterji, strojniki, manipulanti, viličaristi, upravljalci strojev, delavci za pretovor vozil pa tudi gradbeni delavci, saj je gradbeništvo spet zaživel. Še vedno se razvija panoga klicnih centrov, negativen trend pa je bil v avtomobilski panogi. Podjetja se širijo in imajo ambiciozne načrte za naslednjih pet let za širitev proizvodnje in palete storitev. Redko katero podjetje pa trenutno strateško vlaga v svojo kadrovsko strukturo.

Leto 2018 bo na kadrovskem področju zaznamovala bitka za zaposlene. Podjetja bodo morala vlagati več truda v pridobivanje kandidatov, le objava oglasa ne bo dovolj. Veliko pomenijo priporočila in glas od ust do ust, saj posebej pri proizvodnih delavcih opažamo, da pridejo sami, če delodajalec ponuja dobre pogoje za delo.



Vaša kariera v letu 2018

Če boste v letu 2018 iskali novo karierno priložnost, spremljajte trende in skrbite, da boste osveževali svoje veščine in znanje v skladu s kompetencami tehnične revolucije. Potrebovali boste informacijske, tehnične osebne in poslovne kompetence. Pomembna bo sposobnost dela v timu, medkulturna povezanost in empatičnost. Vedno bolj pa bo potrebna tudi sposobnost vzdrževanja osebnega prostora, razporejanja prioritet in kakovostna razporeditev časa, saj bodo pritiski in pričakovanja vedno večji.

Kandidati naj dobro preverijo priložnosti na trgu dela in razmislijo, kaj pomeni za njih, da je podjetje dober delodajalec, kakšne so možnosti za njihov karierni razvoj in kaj jim pomenijo dobri odnosi na delovnem mestu. Preverijo naj tudi, ali so za svoje delo dovolj plačani. Sedaj je primeren čas za preizkušanje novih priložnosti, saj bolj idealnega časa za novo zaposlitev ni bilo od leta 2008 naprej.

Mladi, ki vstopajo na trg dela, naj imajo realne predstave, o tem kaj lahko ponudijo in kaj lahko pričakujejo. Realno naj ocenijo svoje znanje in se potrudijo, da izstopijo iz povprečja s svojimi dejanji in odnosom. Postavijo naj si prioritete in poslušajo, kaj jim lahko ponudi delodajalec. Čim hitreje naj začnejo nabirati delovne izkušnje, čim prej zaključijo s študijem in začnejo iskati prvo priložnost, saj je zdaj idealna situacija za iskanje prve zaposlitve. Naj ne dopustijo, da bi ostalo preveč časa med zadnjim izpitom in prvo zaposlitvijo.



Adecco

Adecco Slovenija
Ameriška cesta 8
1000 Ljubljana
www.adecco.si

Ljubljana, december 2017

Spremljajte nas na:



Več informacij:



Viviana Žorž

Vodja marketinga in odnosov z javnostmi

E viviana.zorz@adecco.si

T 01 5609 256