

Adecco

better work, better life



ADECCO KADROVSKA NAPOVED 2017

V letu 2016 smo z veseljem opazovali okrevanje gospodarstva, ki smo ga v Adeccu napovedovali in čakali v preteklih letih. To je prineslo nove priložnosti, postalo pa je tudi jasno, da je prihodnost trga dela, ki so jo napovedovali trendi, pravzaprav že tu.

Države in podjetja se vedno pogosteje potegujejo za talente: razvoj pravih ljudi s pravimi sposobnostmi je bistvenega pomena za reševanje težav zaradi pomanjkanja strokovnega znanja.

Tudi v Sloveniji bomo morali sprejeti konkretne ukrepe, če bomo želeli ohraniti rast gospodarstva. Za podjetja je že zdaj izziv, kako poiskati zahtevano število sodelavcev in kako prepričati iskalce zaposlitve z zaželenimi znanji in veščinami, da se pridružijo podjetju. V prihodnosti bo za podjetja eden ključnih dejavnikov poslovnega uspeha, kako sposobne sodelavce zadržati v Sloveniji. V prihodnji letih v Sloveniji pričakujemo ogromen kadrovski primanjkljaj, ki ga brez boljše kadrovske politike ne bo



mogoče rešiti. Podjetja potrebujejo podporo zakonodaje, saj le prožnejši trg delovne sile lahko prinese več zaposlitev, še posebej takšnih za nedoločen čas.

Za iskalce zaposlitve bo izziv prilagajanje potrebam gospodarstva. Neskladje na trgu dela in trendi digitalizacije zahtevajo točno določena znanja in veščine. Na ravni države moramo zato vlagati v visoko formalno izobraževanje in središča znanja ter spodbujati javno-zasebna partnerstva za razvoj programov poklicnega izobraževanja za pridobivanje spretnosti, ki prispevajo k zaposljivosti. Zaposleni v Sloveniji imajo dobre sposobnosti, ki jih dobijo s poklicnim izobraževanjem. Kljub temu v Adeccu opazamo, da je teh, čeprav kakovostnih, kadrov premalo glede na potrebe podjetij, zato mora Slovenija spodbujati poklicno izobraževanje, še posebej vajeništvo.

Države, podjetja in delavci morajo vlagati v nadgradnjo lastnih digitalnih sposobnosti, da bi zagotovili visoko zaposljivost in izkoristili priložnosti, ki jih ponujajo napredne tehnologije. Skupaj moramo doseči, da bo Slovenija čim bolj privlačno okolje za najboljše talente. Skrbeti moramo za privabljanje tujih vlagateljev, prenos tehnologije, izboljšanje prenosa veščin v inovacije in podjetniške aktivnosti, izboljšanje regulativnih, poslovnih in tržnih razmer. Predvsem poslovno okolje je v Sloveniji zaznamovano z rigidnim trgom dela in posledično težjim zaposlovanjem. Poenostaviti moramo predpise in zmanjšati obseg birokracije, da bi spodbudili naložbe in povečali konkurenčnost.

Najboljši talenti prihajajo v države in podjetja, kjer so priložnosti odvisne od zaslug in se veliko vlaga v razvoj talentov. V času, ko se podjetja borijo za zaposlene, pa tudi vedno bolj postaja očitno, da ljudje cenimo dobre odnose in da je to pomemben dejavnik pri izbiri delodajalca. Tudi na trgu dela velja, da skupaj zmoremo več.

Miro Smrekar, direktor Adecco Slovenija

Trg dela v letu 2016

Posebnost leta 2016 je bil prav gotovo preskok v gospodarstvu, ki se je zgodil hitro, v drugi polovici leta. Zaradi povečevanja proizvodnih kapacitet, pridobivanja naročil in investicij podjetij v zaposlene je prišlo do izrazitega povečanja zaposlovanja, ki se tako vrača v čas pred kriznim obdobjem. Rast bruto domačega proizvoda (BDP) vpliva tudi na zaposlovanje. Stopnja nezaposlenosti pada in je nižja od povprečja v celotni Evropski uniji. Število brezposelnih oseb v Sloveniji se je znižalo na 96.843, kar je 9,8 % manj kot v primerljivem obdobju lani (vir ZRSZ). Ta spodbuden podatek pa je tudi še dodatno razkril izzive slovenskega trga dela.

Pomemben zaposlovalec so bila izvozno naravnana podjetja. Na povečanje zaposlovanja pa so vplivale tudi investicije tujih podjetij, ki vidijo Slovenijo kot področje, kjer lahko uresničijo svoje poslovne načrte. V naslednjem letu je načrtovanih nekaj večjih investicij, zato že potekajo prve rekrutacije: podjetja povečujejo svoje zmogljivosti in dodajajo nove proizvodnje obrate ali na novo vstopajo na slovenski trg.

V Adeccu smo opazili, da so podjetja potrebovala večje število sodelavcev predvsem v Osrednjeslovenski regiji in na Dolenjskem, sicer pa se je število zaposlenih zvišalo v vseh regijah. Številčno največja je bila rast zaposlovanja delavcev v proizvodnji, to pa spodbudi tudi zaposlovanje na drugih področjih, ki delujejo kot podpora proizvodnim aktivnostim. Zato se je povečalo tudi zaposlovanje visoko izobraženih in poklicnih izobraženih, ki v preteklih letih niso imeli veliko priložnosti, na primer za administrativna dela, specialistična dela in strokovnjake v trženju. Povečalo se je zaposlovanje v vseh panogah, leto 2016 je bilo izrazito uspešno za turizem, paradna konja slovenskega gospodarstva pa še vedno ostajata avtomobilska panoga in farmacija. Slovensko gospodarstvo se usmerja tudi v proizvodnjo z višjo dodano vrednostjo.

Povečalo se je poznavanje in zaupanje v agencije. Agencije za zaposlovanje vedno bolj delujejo kot povezovalci med zahtevami in potrebami podjetij in kandidatov, saj imajo tako eni kot drugi visoke zahteve. Podjetja v praksi spoznavajo, da agencije za zaposlovanje niso le posredniki, ki pridobivajo napotene delavce, ampak so partner v kadrovskih procesih. Zagotovijo lahko strokovnjake s kompetencami za ključna delovna mesta, poskrbijo, da se ti s svojim znanjem in veščinami vključijo v ekipo, podjetja pa zagotovijo tudi storitve za razvoj zaposlenih. Podjetja tako s pomočjo agencij uporabljajo vedno bolj natančne

postopke selekcije kandidatov, in v proces vključujejo ocenjevalne centre, psihološke teste in testiranja sposobnosti.

Podjetja se soočajo s pomanjkanjem primernih kandidatov

Povečano zaposlovanje pa je poleg priložnosti za iskalce zaposlitve začelo povzročati tudi nove izzive za podjetja. Vedno več podjetij vedno težje dobi svoje ključne kadre. Tako se morajo za dobre kadre predvsem podjetja v farmaciji, avtomobilski panogi in informacijski tehnologiji že zdaj bolj potruditi, ta realnost pa se obeta vsem podjetjem. Specializiranih strokovnjakov je namreč malo, med njimi pa jih ima veliko dobre pogoje za delo in niso pripravljeni menjati zaposlitve. Podjetja morajo tem ljudem ponuditi zelo dobro ponudbo za delo, kar si marsikatero podjetje ne more privoščiti, ali pa še ni pripravljeno.

V prihodnosti bo zaradi pomanjkanja kadrov uspešno tisto podjetje, ki bo pripravljeno ponuditi boljše pogoje za delo, saj nekateri kandidati že lahko izbirajo, kje bi želeli delati. Zato lahko rečemo, da se razmere na trgu dela spreminjajo. Nekatera podjetja se še ne zavedajo novih razmer in ne ponujajo primernih plačil in pogojev, zaradi česar prihaja do zastojev v zaposlovanju, druga pa se prilagajajo, vsaka na svoj način.

Nekatera podjetja prilagajajo kriterije pri zahtevah delovnega mesta, nekatera privabljajo kandidate z boljšimi pogoji ali pa razvijajo sposobnosti svojih trenutnih zaposlenih. Tako opažamo, da se povečujejo finančna sredstva za izobraževanja. V preteklih letih v mnogo primerih ni bilo možnosti, da bi se delavci izobraževali v podjetjih, letos pa se je število izobraževanj povečalo.

Spremembe v procesu zaposlovanja in poudarek na blagovni znamki delodajalca

Vse spremembe na trgu dela, v povezavi s tehnološkimi spremembami in spremembami v načinu komuniciranja, vodijo tudi v spremembe načina privabljanja talentov. Spreminja se zavest podjetij, kako iskati kandidate, področje kadrovanja pa postaja vedno bolj pomemben proces v vsakem podjetju, saj se vedno bolj zavedajo, da bodo le tako pridobila, ustvarila in zadržala prave sodelavce.

Podjetja opuščajo klasične načine oglaševanja delovnih mest – na primer objave v tiskanih medijih – in se osredotočajo na družbena omrežja ter iščejo alternativne načine privabljanja kandidatov. V procesu iskanja in selekcije je vedno bolj pomembno ustvarjanje odnosa med podjetjem in kandidatom, še posebej v panogah, kjer primanjkuje strokovnjakov. Iskalci zaposlitve zahtevajo več informacij o podjetju in o prostih delovnih mestih. Če jih podjetje ne predstavi, se lahko odločijo, da ne bodo nadaljevali pogovorov o možnem sodelovanju.

Vedno večji poudarek bo na blagovni znamki delodajalca in izboljšani izkušnji kandidatov pri zaposlovanju. Podjetja bodo morala poudarjati svoje vrednote in s tem pritegniti ter zadržati zaposlene – se razvijati kot družinam prijazna podjetja, vlagati v prijetno okolje in poistovetenje zaposlenih s cilji podjetja.



Ksenija Štrekelj, direktorica Iskanja in selekcije: »Tista podjetja, ki želijo ostati uspešna, se bodo še naprej ukvarjala z razvojem zaposlenih in temu namenila čas ter sredstva. To je tudi del ustvarjanja dobrega imena podjetja oziroma blagovne znamke delodajalca. Organizacijska kultura in omogočanje razvoja ljudi vpliva na glas, ki se širi o podjetju, iskalci zaposlitve pa se na takšne signale hitro odzovejo. Marsikdo, ki razmišlja o drugi službi, gleda tudi na to, koliko bo podjetje vlagalo v njegov ali njen razvoj. V času, ko imajo iskalci zaposlitve več različnih ponudb za delo in lahko izbirajo, je to pomemben dejavnik uspešnosti podjetja.«



Podjetja uporabljajo inovativne pristope za rekrutacijo. Primer tega je Adeccova praksa za mlade CEO za en mesec. Izbrani kandidat ima priložnost mesec dni delati ob strani direktorja družbe Adecco v Sloveniji, poteguje pa se tudi za nadaljnjo enomesečno prakso pod vodstvom globalnega izvršnega direktorja Adecco Skupine. V letu 2016 se je na prakso prijavilo več kot 500 mladih.

Izzivi pri zaposlovanju

Pomanjkanje primernih kandidatov

Zaradi povečane stopnje zaposlenosti in še nadaljnjih potreb podjetij po novih zaposlenih na nekaterih območjih vedno bolj primanjkuje delavcev. V preteklih letih so podjetja nove zaposlene težko našla predvsem v deficitarnih poklicih, letos pa so se že soočila s težavami pri zaposlovanju nekvalificiranih delavcev v proizvodnji. Podjetja, ki so želela zaposliti večje število delavcev za delo v proizvodnji, so privabila manj kandidatov, kot je bilo prostih delovnih mest. To je bilo predvsem izrazito na Dolenjskem, v Ljubljani in v Kranju. Zagotavljanje zadostnega števila delavcev bo izziv, ki ga bo morala aktivno reševati tudi vlada s spodbudami, ki bodo omogočale delodajalcem, da vključijo tudi težje zaposljive ljudi.

Ovire pri zaposlovanju tujcev

Globalna gospodarska rast in največje povpraševanje po novih zaposlenih po letu 2007 povzroča pomanjkanje primernih kandidatov povsod po svetu. Mednarodna podjetja proizvodne oddelke selijo na jug Evrope, tudi v Slovenijo. Podjetja, ki želijo nadaljevati vlaganja in večati proizvodne kapacitete v Sloveniji, pa ugotavljajo, da v Sloveniji za ta delovna mesta ni dovolj zanimanja. Zato se zavzemajo za možnost zaposlovanja tujcev, predvsem iz držav bivše Jugoslavije. Pri tem jim postavlja ovire omejitev zaposlovanja tujih delavcev. Sprostitev na področju posredovanja delavcev iz tujine bi v ničemer ne ogrozila iskalcev dela iz Slovenije, omogočila pa bi hitrejši razvoj podjetij, ki take delavce potrebujejo.

Konkurenca iz sosednjih držav

Konkurenca pri zaposlovanju so tudi podjetja v Avstriji. Veliko ljudi s Štajerske, Prekmurja in Koroške dnevno migrira na delo na avstrijsko Štajersko in Koroško. Tudi avstrijsko gospodarstvo raste in slovenske delavce, ki tradicionalno slovijo kot delovni, privabljajo z višjimi plačami.

Povezovanje podjetij z izobraževalnimi ustanovami

Podjetja se pri zagotavljanju potrebnih veščin zaposlenih poskušajo povezovati z izobraževalnimi ustanovami, a ugotavljajo, da šolstvo ne sledi dovolj razvoju in potrebam gospodarstva. Podjetja morajo veliko vlagati v znanja in veščine zaposlenih, predvsem mladih brez delovnih izkušenj, saj šolsko znanje velikokrat ni aktualno. Ta problem je opazen na vseh področjih, tako pri proizvodnih kot pri višje izobraženih družboslovnih in tehničnih kadrih, in podjetjem predstavlja dodaten izziv v povezavi z zadrževanjem zaposlenih – kadri namreč velikokrat poiščejo novo priložnost, kljub temu da je podjetje veliko vložilo v njihovo dokvalifikacijo.

Pomembno je, da se zmanjša razkorak med potrebami podjetij in veščinami iskalcev zaposlitve. Vajeništvo je primeren način, da bodo mlajši kandidati bolj zaposljivi, da bodo prej pridobili prve delovne izkušnje in prej začeli razmišljati o svoji poklicni poti. Države, ki imajo uveden sistem vajeništva, kot so na primer Nemčija, Avstrija in Švica, so gospodarsko uspešne in imajo manjšo stopnjo brezposelnosti.

Neskladje na trgu dela

V letu 2016 so podjetja na vseh področjih potrebovala več zaposlenih, zato se je opazno povečalo tudi število priložnosti za iskalce zaposlitve z družboslovno izobrazbo, pričakujemo pa še nekoliko več povpraševanja v naslednjem letu. Kljub temu podjetja na slovenskem trgu še vedno potrebujejo predvsem zaposlene s tehnično izobrazbo, zato ti kandidati bistveno lažje dobijo službo kot iskalci zaposlitve z družboslovno izobrazbo. Slednji se bodo morali še naprej prilagajati, usmerjati v prekvalifikacije in se naučiti veščin, ki jih trg dela trenutno potrebuje. Še posebej iskalci zaposlitve brez izkušenj in s sedmo stopnjo izobrazbe ali peto stopnjo administrativne izobrazbe bodo soočeni z veliko konkurenco.

Digitalizacija

Digitalizacija prinaša spremembe tako v strukturo zaposlovanja kot v proces iskanja in selekcije. Trenutno so spremembe najbolj vidne na ravni proizvodnje, kjer se spreminjajo proces dela in veščine, nujne za opravljanje dela. Proizvodni procesi iz leta v leto napredujejo, delovni procesi pa postajajo ozko strokovno usmerjeni in zahtevajo specialistično strokovno znanje. Določene procese nadomeščajo roboti, zaradi česar se mnoga delovna mesta opuščajo, saj jih nadomešča avtomatizacija, podjetja pa bodo kljub temu potrebovala ljudi, ki bodo upravljali s stroji. Novi stroji so kompleksni, zato zaposleni potrebujejo bolj napredna znanja. Podjetja zaradi narave dela in optimizacije posameznih procesov znotraj podjetja tako iščejo vedno bolj specializirane strokovnjake.

Na zaposlovanje bodo vplivale tudi spremembe v avtomobilski panogi, ki se bo osredotočala na električna vozila. Podjetja v tej panogi bodo iskala inženirje za delo na električnih vozilih, spremenila se bo proizvodnja, dobavitelji pa se bodo morali prilagoditi.

Digitalizacija bo v prihodnosti odprla še druga delovna mesta, ki bodo zahtevala drugačno znanje in kompetence. Te bodo temeljile na povezovanju in interpretaciji informacij. Podjetja bodo potrebovala strokovnjake, ki znajo povezati različna znanja – tehnična in poslovna. Zaradi digitalizacije bodo podjetja čedalje bolj iskala programerje in tehnične IT kadre, iz istega razloga pa se pravzaprav spreminjajo vsa delovna mesta, kar za mlade ne predstavlja težav, medtem ko mnogi starejši delavci, še posebej v proizvodnji, občutijo strah pred tehnologijo.

»Digitalna revolucija« pridobiva zagon: raziskave so pokazale, da bi do leta 2030 avtomatizacija lahko vplivala na skoraj polovico obstoječih delovnih mest (47 %), tudi tistih delovnih mest, ki zahtevajo umsko delo, ki presega rutinska delovna mesta. A tehnološko dobro podkovani posamezniki, ki so se sposobni prilagoditi zahtevam hitro spreminjajočega se globalnega sveta, bodo še vedno iskani. Podjetja morajo vlagati v tehnologije in povezljivost, da bodo lahko izbirala in izbrala najboljše talente na svetu ter izkoristila porazdeljeno delovno silo.

Digitalizacija ustvarja bolj plačana delovna mesta, ki so podpora proizvodnji, in delovna mesta, ki so povezana z dostavo izdelka kupcu. Podjetja bodo potrebovala tudi več inženirjev in informatikov.

Najbolj iskani poklici

Najbolj iskani poklici ostajajo enaki kot v preteklih letih: finančni strokovnjaki, računovodje z mednarodnimi izkušnjami, prodajni predstavniki, strojni in elektroinženirji ter ostali tehnični profili - razvojni inženirji, konstrukterji, strokovnjaki za kontrolo kakovosti, elektro in strojni inženirji, prodajni predstavniki s tehničnim znanjem, CNC operaterji, finomehaniki, tehnologi, livarji, orodjarji, mehatroniki, ključavničarji, kuharji in natakarji.

Vedno večje bo povpraševanje po strokovnih sodelavcih v farmaciji in strokovnjakih na področju IT: programerji, software arhitekti, ERP svetovalci.



SVET DELA SE KORENITO SPREMINJA



DEJAVNIKI,
ki skupaj prinašajo
PRILOŽNOSTI
IN
IZZIVE



VEČJA GOSPODARSTVA SE
BODO SOOČALA S HUDIM
PRIMANJKLJAJEM
DELOVNE SILE
TER ZAHTEVALI SE
BODO NOVI PROFILI
DELOVNIH MEST IN
VEŠČINE



REŠITEV

INSEAD, skupina Adecco in HCLTI vsako leto objavijo indeks
GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX,
ki države razvršča glede na njihovo sposobnost





Države morajo

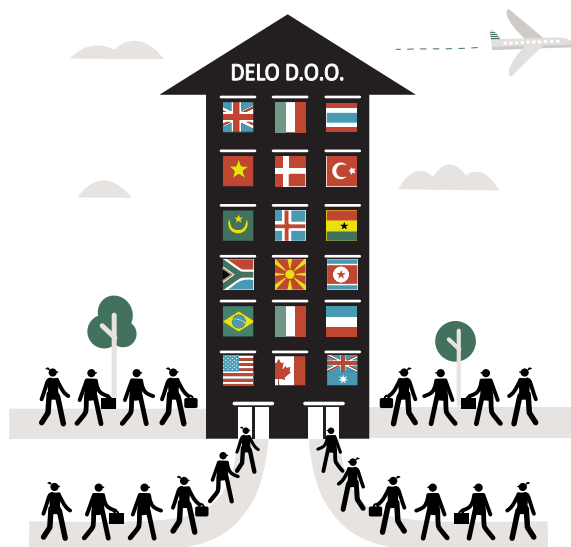
SPODBUJATI ODPRTOST, DA BODO POSTALE PRIVLAČNE

- VLAGATI v formalno in poklicno usposabljanje
- RAZVITI centre znanja
- POENOSTAVITI predpise
- SPODBUJATI mobilnost talentov

Podjetja morajo

IZBOLJŠATI PRAKSE UPRAVLJANJA

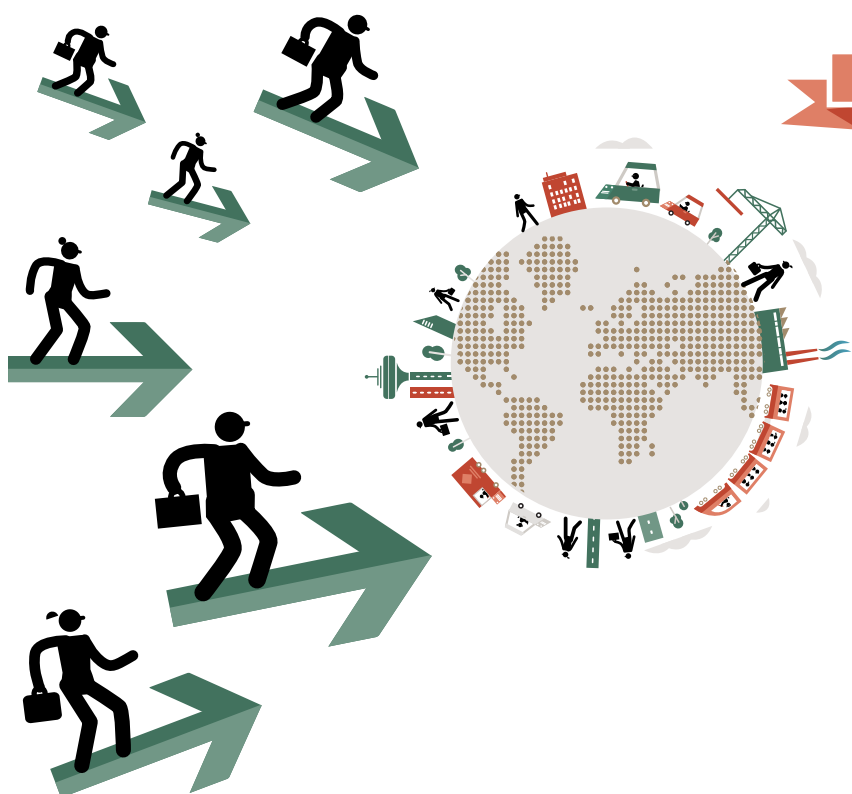
- PODPIRATI meritokracijo
- VLAGATI v usposabljanje in digitalno izpopolnjevanje
- VLAGATI v tehnologijo
- USTVARJATI kulturo mobilnosti in raznolikosti



Zaposleni morajo

SPREJETI MOBILNOST

- ISKATI mednarodne izkušnje
- GOJITI mednarodne mreže
- VLAGATI v vseživljenjsko učenje in razvijati mehke veščine
- SE IZPOPOLNJEVATI za digitalno dobo



Napoved za leto 2017

V Evropski uniji in drugih pomembnih državah sveta se bo nadaljevala zmerna gospodarska rast, kar so dobre napovedi za slovensko gospodarsko rast, ki temelji na izvozu. Podjetja povsod po svetu bodo še težje dobila prave ljudi, zmanjševala se bo brezposelnost, povečalo se bo število nezasedenih prostih delovnih mest.

Tudi leto 2017 bo dinamično. Panoge, ki so rasle v letu 2016, bodo v porastu še naprej. Podjetja, ki si želijo rasti, pa bodo morala nujno iskati priložnosti tudi v tujini. Zato bodo zaposlovala ljudi, ki bodo znali vzpostaviti medkulturno povezanost in sklepati posle z drugimi državami. Podjetja bodo iskala zaposlene, ki so razvojno in prodajno naravnani ter ustrezno izobraženi. V Adeccu pričakujemo, da bodo podjetja še naprej vlagala v mehke veščine svojih zaposlenih in organizirala delavnice ter uporabljala razvojne centre.

Izziv bo poiskati dovolj veliko število sodelavcev, predvsem v proizvodnih podjetjih. Nekatera podjetja bodo imela težave s pridobivanjem delavcev za naročila, ki jih že imajo. Kratkoročno bodo podjetja med seboj tekmovala za zaposlene, za dolgoročno rešitev in zmanjševanje števila delavcev pa bodo morala izboljševati produktivnost (izboljšana tehnološka oprema, procesi, avtomatizirani procesi ...). Podjetjem bi lahko težave pri zaposlovanju olajšala tudi odprava administrativnih ovir za zaposlovanje tujcev. Še vedno bo manj priložnosti za iskalce zaposlitve z družboslovno izobrazbo.

Pri izzivih zaposlovanja bodo agencije za zaposlovanje igrale pomembno vlogo s svojim poznavanjem trga dela in sposobnostjo povezovanja kandidatov s podjetji. Njihova vloga bo predvsem v povečevanju mobilnosti zaposlovanja, povezovanju in usklajevanju sezonskih potreb med podjetji, tako da bodo zaposlene posredovale od enega podjetja do drugega. Ljudje bodo pogosteje menjali službe in imeli več zaposlitev za krajše obdobje.

Podjetja so prva, ki so odgovorna, da si ustvarijo pogoje za svoje poslovanje, pomembno pa je tudi v kakšnih družbenih pogojih poslujejo in kakšna so pravila za njih. Tukaj vidimo še veliko prostora za napredek, ki ga lahko spodbudimo z davčnimi in strukturnimi reformami. Ustvariti moramo tako okolje, v katerem bodo podjetja spoznala Slovenijo kot državo, kjer lahko ustvarjajo višjo dodano vrednost.



Osrednjeslovenska regija

V osrednji Sloveniji je bil opazen porast zaposlovanja v drugi polovici leta, kar so spodbudila predvsem izvezno naravnana podjetja v vseh panogah. Podjetja so pridobila več naročil iz tujine, odpirala so nove centre in zato v celoti sestavljala nove ekipe. Zaradi povečanega obsega dela so iskala veliko število novih sodelavcev. Zato so lahko dobri kandidati s specifično izobrazbo in izkušnjami izbirali med ponudbami. Tudi v osrednji regiji najtežje dobijo službo iskalci zaposlitve z družboslovno izobrazbo, ki nimajo izkušenj in posebnih znanj.



Anja Božič, direktorica poslovne enote Ljubljana

Iskani poklici bodo: kemijski tehniki, farmacevtski tehniki, elektrotehniki, mehatroniki, strojni tehniki, operativni tehnologi, vzdrževalci, proizvodni delavci, skladiščniki, komisionarji, terenski serviserji, kovinarji, orodjarji, CNC operaterji, varilci, računovodje, knjigovodje, prodajni predstavniki, delavci v gostinstvu

Panoge, ki bodo zaposlovale: predelovalna panoga, farmacevtska panoga, avtomobilska panoga, kovinska panoga, proizvodnja podjetja, tehnološka podjetja

Gorenjska regija

Podjetja v gorenjski regiji so v preteklem letu dobro poslovala in se še naprej širijo. Usmerjajo se predvsem na tuje trge, uspešna pa so predvsem podjetja v avtomobilski, elektro in kovinski panogi. V regiji k zaposlovanju pripomore tudi hotelirstvo in gostinstvo. Podjetja, ki so naravnana na visoko tehnologijo, opuščajo klasični proces vključevanja ljudi v proizvodni proces. Zlasti velika in srednja podjetja, usmerjena v izvoz, vse bolj avtomatizirajo procese. Podjetja imajo vedno več izzivov s prostorom, zato preusmerjajo proizvodni proces iz dvoizmenskega na tro- oziroma štiri izmensko delo. Zato pričakujemo, da bodo na tem področju v novem letu investicije v nove proizvodne kapacitete.



Goga Gogič, direktorica poslovne enote Kranj

Ne glede na strateške proizvodne procese pričakujemo, da se bodo v naslednjem letu nadaljevale te značilnosti zaposlovanja in bo zaposlovanje še vedno raslo, verjetno enako hitro, kot v letu 2016.

Iskani poklici bodo: kadri s tehničnim znanjem - tehnologi, mehatroniki, strojni in elektro tehniki, strokovnjaki na področju kakovosti, CNC operaterji; dobri prodajni predstavniki, prodajni predstavniki za tuje trge, zlasti za nemški trg, IT strokovnjaki, kuharji, natakariji in delavci za proizvodna dela.

Panoge, ki bodo zaposlovale: avtomobilska, elektro in kovinska panoga, hotelirstvo in gostinstvo.

Dolenjska, Bela krajina in Posavje

Tudi v dolenjski regiji je bila vidna krepitev gospodarstva v vseh panogah. Podjetja delujejo v bolj stabilnem okolju, z bolj dolgoročnimi projekti in manj nihanji glede naročil in posledično zaposlovanja. Podjetja so se odločala za nove investicije in nove projekte, tradicionalno pa sta tudi tu vodili farmacevtska in avtomobilska industrija s svojo širitvijo proizvodnih kapacitet. Pomemben zaposlovalec pa so bile tudi kovinsko-predelovalna in lesna panoga.

Posebnost leta 2016 je bila visoka stopnja zaposlenih in zato težave podjetij, ki so želela zaposliti večje število zaposlenih v proizvodnji ali zaposlene s tehnično izobrazbo. Podjetja vedno bolj potrebujejo zaposlene, ki so sposobni dela v avtomatizirani proizvodnji. To pomeni, da ne le poslužujejo stroje, ampak so sposobni nadzorovati celotni proces: od nastavitve stroja, programiranja do kontroliranja procesa do končnega izdelka. Te večšine so redkost in morajo podjetja svoje zaposlene največkrat priučiti.



Igor Jurišič, direktor poslovne enote Novo mesto

Podjetja so zaposlovala predvsem CNC operaterje, polagalce talnih oblog, kovinarje, vzdrževalce, programerje CAT/CAM za programiranje CNC strojev, orodjarje, avtomehanike, voznike, varilce, elektrotehniko, strojne tehnike za različna dela, prodajne predstavnike z znanjem nemškega jezika in veliko število proizvodnih delavcev in delavce v podporni službi proizvodnji: skladiščnike, viličariste, vzdrževalce, strokovnjake za preverjanje kakovosti, tehnologe.

Te kadre bodo podjetja še naprej iskala v letu 2017. Zaradi načrtovanih investicij bodo priložnosti za delo v proizvodnji za več sto ljudi. Podjetja bodo imela velike izzive z zaposlovanjem, saj v regiji ni dovolj velikega števila iskalcev zaposlitve.

Podravsko-pomurska regija

Okrevanje gospodarstva in pozitiven trend zaposlovanja sta se v podravsko-pomurski regiji kazala predvsem v proizvodnih podjetjih, kjer je bilo zaposlovanje bistveno višje kot v storitvenih podjetjih. Povečan obseg proizvodnje zahteva nove zaposlitve predvsem v proizvodnih procesih, kar prinaša priložnosti za iskalce zaposlitve z nižjo izobrazbo, posledično pa zagotavlja tudi več zaposlovanja višjih profilov kot podporo proizvodnji. Podjetja še vedno zaposlujejo večinoma začasno, a zagotovo povečujejo število ljudi v proizvodnih procesih. To je posledica večjega izvoza podjetij, večje prodaje in krajših rokov dobave.



Damir Battisti, direktor poslovne enote Maribor

Čeprav je bila v preteklih letih podravsko-pomurska regija ena izmed regij z najvišjo stopnjo brezposelnosti, so letos tudi podjetja v tej regiji težko našla potrebno število novih zaposlenih. Na to je vplivala bližina Avstrije, kjer so podjetja veliko investirala. Podjetja v okolici Gradca rastejo in se razvijajo, njihove razmere pa jim omogočajo boljše ponudbe zaposlenim v primerjavi s slovenskimi podjetji. Povečuje se število dnevniških migracij, ki jih bo v prihodnosti zaradi investicij v Avstriji še več. V prihodnje lahko pričakujemo, da bodo za dober kader avstrijska podjetja veliki konkurenti slovenskim. Podjetja, ki bodo želela zaposlovati in nimajo finančnih sredstev za povišanje plač, bodo morala bolj poudarjati svojo privlačnost za zaposlitev in graditi blagovno znamko delodajalca.

V prihodnjem letu bodo precej priložnosti dobili strokovnjaki s tehnično izobrazbo. Tisti z znanjem nemškega jezika bodo imeli možnosti tudi v sosednji Avstriji. Iskalci zaposlitve z družboslovno izobrazbo pa bodo morali imeti dodatna znanja in izkušnje – tujih jezikov, prodaje, mehkih veščin.

V prihodnjem letu bodo zaposlovala predvsem proizvodna podjetja, ki bodo iskala delavce v proizvodnji, konstrukterje, vzdrževalce in nastavljalce strojev, strežaje strojev, orodjarje, viličariste, CNC operaterje z izkušnjami, strojne inženirje. Iskani bodo tudi kuharji.

Povečalo se bo tudi zaposlovanje v storitvenih podjetjih, ki bodo v prihodnjih letih iskala več zaposlenih tudi za srednji menedžment. Manj priložnosti bo za višje izobražene mlade ljudi, brez izkušenj, posledično lahko ti zaposlitev iščejo tudi dalj kot eno leto.

Obalno kraška in goriška regija

V letu 2016 so zaposlovala predvsem podjetja v kovinski, avtomobilski in storitveni panogi. Podjetja so iskala CNC operaterje, varilce, inženirje strojništva in gostinski kader – kuhar, natakar. Podjetja so težko našla primerne kandidate deficitarnih poklicev, kot so na primer strojniki, monterji in elektrotehniki. Vedno več podjetij sodeluje z Italijo, zato je na večini delovnih mestih obvezno znanje italijanskega jezika.



David Šturman, direktor poslovne enote Koper

V prihodnjem letu pričakujemo podobno stopnjo zaposlovanja. Zaposlovala bodo predvsem podjetja v kovinski panogi, turizmu in gostinstvu. Iskani poklici bodo varilci, proizvodni delavci, delavci na CNC strojih, telefonisti v klicnem centru, kuharji in natakarji.

Savinjska regija in Koroška

V Savinjsko-koroški regiji so v letu 2016 izvozno usmerjena podjetja naredila še korak naprej in tako ustvarjala dodatna delovna mesta. Tako kot v preteklem letu so tudi letos pretežno zaposlovala večja podjetja v avtomobilski industriji in farmaciji ter druga mednarodna podjetja, ki pa so iskala več zaposlenih kot v preteklem obdobju. Regija se je ponovno srečevala s pomanjkanjem deficitarnih kadrov, medtem ko so dnevne migracije mladih v tujino (predvsem v Avstrijo) že postale stalnica.



Dejan Stamenić, direktor poslovne enote Celje

V prihodnjem letu pričakujemo investicije v regiji in s tem možnosti za dodatne zaposlitve. V prvi polovici leta 2017 je pričakovati, da bo svojo priložnost, za najenostavnejša proizvodna dela, dobilo približno 600 ljudi. Podjetja bodo iskala tudi sorazmerno število strokovnjakov s tehnično izobrazbo ter obenem ponujala možnosti sodelovanja kompetentnim ljudem s področja prodaje.

Če boste v letu 2017 iskali zaposlitev

S spremembami trga dela in načina komuniciranja se spreminja tudi način iskanje službe. Če iščete delo, ne čakajte na idealni oglas, prav tako kot podjetja ne morejo čakati na idealnega kandidata. Nujna sta tako drznost kot realen pogled na razmere in tudi sposobnost sprejemanja kompromisov. Pri iskanju zaposlitve je najpomembnejša široka mreža.

Podjetja potrebujejo zaposlene, ki so iznajdljivi, poiščejo informacije, znajo postavljati vprašanja in iščejo odgovore. Ključne veščine, ki jih cenijo podjetja, so fleksibilnost, sposobnost individualnega in timskega dela ter dobre komunikacijske veščine. Če te veščine navajate v prijavi na delovno mesto, jih podkrepite z dokazi.

Tehnični kadri imajo v tem obdobju možnost izbire, zato je zdaj odlična priložnost, da poiščejo področje, kjer se vidijo dolgoročno, in delo, ki jih bo izpopolnjevalo.

Mladi, ki iščejo prvo zaposlitev, naj imajo odprt pogled na priložnosti. Priložnosti, ki se pojavijo, so lahko dobra karierna pot naprej in začetno delo jih lahko pripelje do zelene pozicije. S trudom in vztrajnostjo se lahko dokažejo ter tako pridobijo izkušnje za zeleno delo.

Mladi naj svojo izobrazbo in karierno pot razvijajo v smeri poklicev in spretnosti, po katerih bo v naslednjih letih veliko povpraševanja:

- poklici s področja znanosti, tehnologije, tehničnih ved in matematike;
- poklici s področja računalništva (na primer programerji, razvijalci programske opreme, skrbniki zbirk podatkov in strokovnjaki za storitve v oblaku);
- poklici s področja digitalnih medijev (spletni razvijalci, strokovnjaki za digitalno trženje in upravljavci spletnih skupnosti);
- poklici, povezani z varovanjem okolja in trajnostno proizvodnjo;
- poklici v zdravstvu in medicini, denimo medicinske sestre in zdravniki.



Adecco

better work, better life

Adecco H.R. d.o.o.

Ameriška cesta 8

1000 Ljubljana

www.adecco.si

Ljubljana, december 2016

Spremljajte nas na:

 Adecco Slovenija

 Adecco Slovenija

 @Adecco Slovenija

Več informacij:

Viviana Žorž

Vodja marketinga in odnosov z javnostmi

E viviana.zorz@adecco.si

T 01 5609 256

