

Q

QUO VADIS
HRVATSKA

OKRUGLI STOL
**BUSINESS
FUTURE
EMPLOYEES**
PROSINAC 2020.



U virtualnom svijetu možete biti sigurni.

SAZNAJTE VIŠE

30SEC

combis30sec.com



VRIJEME JE OBRNUTOG MENTORSTVA, POTICANJA SPECIFIČNIH ZNANJA I VJEŠTINA

Digitalno doba donosi nova znanja i vještine koje ne moraju biti proizvod formalnog obrazovanja, a koje će biti neophodne za poslovanje bez obzira na sektor i područje djelovanja

Mladi mijenjaju organizacije, organizacije se moraju mijenjati i prilagođavati novom dobu. To je međusobna sinergija i interakcija. Digitalno doba donosi nova znanja i vještine koje ne moraju biti proizvod formalnog obrazovanja, a koje će biti neophodne za poslovanje bez obzira na sektor i područje djelovanja. Iako ih mjesto zapošljavanja dugoročno ne drži, mlade osobe cijene poslodavce koji u njih ulažu i pomažu im da se razviju, potičući njihovu kreativnost. Osnovne su to misli otvorenog razgovora i okruglog stola pod nazivom Business Future Employees, prvog u serijalu *Quo vadis Hrvatska*, multidisciplinarnog i multi-medijskog projekta koji je pokrenuo prvi poslovni internetski i podcast radio *Poslovni FM*. Riječ je o projektu koji se bavi najvažnijim temama današnjice – gospodarstvom i radom, te značenjem koji oni imaju za razvoj države i svih njezinih sastavnica.

Uz moderatore, **Tanju Puretu**, direktoricu konzultantske tvrtke Ramiro, specijalizirane za upravljanje ljudskim potencijalima, ujedno urednicu emisije *Psihologija uspjeha* na radiju *poslovniFM* i **Darka Bukovića**, autora projekta, osnivača i glavnog urednika poslovne medijske platforme, radija i istoimenog portala *poslovniFM.com*, o izazovima koji su pred mladima, zaposlenicima budućnosti, govorili su **Laurentiu Florin Dimitriu**, generalni direktor Nestlé Adriatica, **Snježana Abramović Milković**, ravnateljica Zagrebačkog kazališta mladih, **Damir Matijević**, predsjednik uprave Hilding Andersa, **Maja Markulin Klarić**, direktorica Odjela digitalnih inovacija Combisa, **Ivana Katavić**, ravnateljica Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja (NCVVO) i **Zdravko Jelčić**, suvlasnik i dugogodišnji prvi čovjek drvne industrije Spin Valis. Pogled mladih uvodno je predstavila mlada inovatorica i poduzetnica **Kaja Pavlinić**.



Kaja Pavlinić, inovatorica i poduzetnica, 24 godine, završila FER i trenutačno radi kao projektna menadžerica u IT industriji

Danas više nego ikada tržište rada je izuzetno dinamično. Mladima sa sve više interesa dostupno je izuzetno puno znanja, informacija, ali je i činjenica da se naši interesi često mijenjaju. Za razliku od naših roditelja, nama nije uobičajeno 15-20 godina raditi na istom radnom mjestu. Kada osjećamo da na nekom poslu više ne možemo rasti, odlučimo potražiti nešto što je prikladnije našim trenutnim željama, interesima, aspiracijama. Mislim da se poslodavci tome moraju prilagoditi.

Isto tako, budući zaposlenici trebaju se senzibilizirati i cijeliti poslodavce koji u nas, mlade osobe, ulažu i pomažu nam da se razvijamo, a i unutar iste firme možda možemo pronaći nešto što odgovara našim trenutnim interesima. Meni je to jako pozitivno, poznati su mi primjeri poslodavaca koji su pojedincima omogućili promjenu karijere unutar poduzeća. Mislim da to stvara dugotrajan odnos, i da je rijetko, ali jako jako pohvalno. Vjerujem da je, unatoč predrasudama koje imamo prema sustavu obrazovanja, danas nikad lakše o nečemu naučiti nešto novo. Obrazovanje nam je, iako ima mnogo mana, stvarno omogućilo da nađemo put do novih znanja, saznanja, novih vještina, i usvojimo ih brže nego ikad prije. Velika je važnost neformalnih načina obrazovanja – programa edukacija koje provede organizacije civilnog društva, same obrazovne institucije. Izuzetno je važno naučiti neke vještine koji su nam na pomoći u daljnjem poslu. Tu su *soft skills* vještine, i ja kolegama u IT industriji pokušavam približiti i osnovne koncepte, primjerice, osnova ekonomije, gospodarstva, kako bi svaki od nas mladih pojedinaca dobio širu sliku, sliku koja mu može olakšati snalaženje na tržištu rada.

Poduzetnici, poslodavci koji zapošljavaju, moraju naučiti prepoznavati kvalitete osobe koje nisu isključivo ocjene s fakulteta, moraju sagledavati mlade osobe na cjelovitiji način. Nažalost, još uvijek mladi nisu dovoljno obrazovani o poduzetništvu, a država raznoraznim pravilnicima stvarno otežava mladima da postanu poduzetnici. Primjerice, ako student pokrene svoje poduzeće tijekom studiranja, gubi studentska prava, gubi pravo na stipendiju, prijevoz, naknadu za hranu i slične stvari, što, zapravo, znatno otežava cijeli proces studiranja i poslovanja. A svi znamo da, nažalost, to ne možemo preživjeti bez većeg financijskog zaleđa.

Zato bi poduzetnici trebali pritiskati državu, Vladu, kako bi se ta regulativa što hitnije izmijenila, jer svi znamo da se poduzetništvo ne može učiti iz knjiga, već isključivo praksom.

Imam sreću i privilegij raditi ono što volim, a to se traži na tržištu. No, ne nalaze se svi u IT industriji, i mnogi mladi jako se bore u pronalasku posla. Uloga je poslodavaca da prepoznaju mlade talente, strastvene i ambiciozne mlade ljude, koji

Youth for Integrity je program koji se bavi borbom protiv korupcije

možda i nemaju formalno obrazovanje za tu industriju. Ulaganje u mlade talente, višestruko će im se vratiti.

Svjesna sam da postoji rizik, jer mladi često mijenjaju poslove. Međutim, ako postoji jako kvalitetna veza i dobar odnos, mlade su osobe izuzetno zahvalne na takvim prilikama. Pogotovo ako su im otvorene prilike u području kojim se žele baviti.

Osobno sam pokrenula program *Youth for Integrity*, koji se bavi borbom protiv

VELIKA JE VAŽNOST NEFORMALNIH NAČINA OBRAZOVANJA



Ako postoji jako kvalitetna veza i dobar odnos, mlade su osobe **izuzetno zahvalne** na takvim prilikama

korupcije. Korupcija je rak-rana našeg društva i glavni razlog zbog toga što, možda, ni u poslovanju ne ide onoliko koliko bi trebalo. Zastupljena je svim granama društva – u politici, zdravstvu, obrazovanju..., zapravo u svim područjima kojih se možete sjetiti. Osveštavanje mladih je bitno, kako bi svatko od nas bio odgovoran za borbu protiv korupcije, što je izuzetno važno za bolju budućnost svih nas.

Voljela bih kada bi poslodavci malo više cijenili neke od inicijativa kojima se mladi bave i koje mladi pokreću. Posebno zato jer vjerujem da mladi koji su aktivni u svojoj zajednici mogu najbolje doprinijeti vašem poslu i mislim da to stvarno

treba poticati. Danas, kad puno mladih ima završene fakultete, to je način koji neku mladu osobu može diversificirati od ostalih.

Mnogi mladi, nažalost, tijekom studiranja nemaju privilegiju da ih netko financira. Zato tijekom studentskih dana rade preko studentskih ugovora. Pokrenula sam projekt **Studenti za studente** za dostojanstvo studentskog rada i kampanju pod nazivom #imojradvrijedi, u kojoj smo prikupili jako zanimljive rezultate: jako puno studenata plaću za studentski rad ne troši na zabave izlaske i luksuzne stvari, već za preživljavanje; često su njihovi životni troškovi puno puno veći od plaće koju dobivaju; mnogi poslodavci ne plaćaju neradne dane, ne plaćaju im veću plaću za vikend, ne pružaju tople obroke, naknade za prijevoz i neke stvari koje bi trebale biti standard, i standard su u drugim europskim državama; s druge strane, neki studenti imaju jako jako dobro iskustvo sa svojim poslodavcima.

Zbog prevelikih razlika u studentskom radu, jer počesto o sreći ovisi u koju će tvrtku upasti, poslodavci bi trebali utje-

cati jedni na druge i ujednačiti to, pri čemu bi i nadležne institucije trebale kontrolirati uvjete u kojima studenti rade. Istraživanje je pokazalo i da studentima nije pružena apsolutno nikakva podrška tijekom pandemije, a ni poslodavci kod kojih rade za to nisu dobili nikakve mjere niti ikakva dodatna sredstva kako ne bi morali otpustiti mlade studente.

Mnogi su studenti, nažalost, bili prisiljeni otići iz mjesta studiranja jer se tijekom pandemije više nisu mogli financirati. Uloga države da pomogne takvim poslodavcima, a poslodavci zatim studentima, zakazala je.

Sebe kroz nekoliko godina i dalje vidim u IT industriji. I dalje ću organizirati projekte koji će se baviti mladima i utjecajem na zajednicu. Vidim se u Hrvatskoj, iako odem van, uvijek sam se vraćala i voljela bih ovdje nešto stvoriti, kreirati svoje puteve. Tvrtka u kojoj trenutačno radim omogućava mi profesionalni i osobni razvoj.

Nadam se da će tako raditi sve više poslodavaca, a stvarno mislim da mi mladi moramo posebno cijeniti one koji tako rade. ■

Mladi **nisu dovoljno obrazovani** o poduzetništvu

Multinacionalne kompanije pokušavaju pronaći načine kako osigurati mladima poslove i kako im omogućiti prvo zapošljenje. Dobar primjer je Nestlé i Alliance for YOUth.

„Kao što svi znamo, COVID-19 stvara ogroman utjecaj na društvo, posebno na mlade ljude. U ovom trenutku u Europi je više od tri milijuna mladih ljudi, a stopa nezaposlenosti iznosi 17,1 posto. U Hrvatskoj je stopa nezaposlenih mladih 23,6 posto, što je veliki podatak. Stoga tvrtke i društvo općenito, treba pokazati snažnu podršku upravo mladim ljudima, kako ne bi kreirali *lockdown* generaciju. Nestlé i Alliance for YOUth nedavno su, u listopadu, objavili kako će zajedno do 2025. godine stvoriti 300.000 novih prilika za zapošljavanje za mlade u Europi, Bliskom istoku, sjevernoj Africi. To znači trening program, pripravnički rad, kao i dobivanje prvog posla, sve do 2025. godine. Alliance for YOUth čini, uz Nestlé, i 300-tinjak poznatih svjetskih kompanija, poput Facebooka, Adecco Group, Axa, Ernst&Younga, Microsofta, Salesforcea, Nielsena..., koje žele pomoći mladima dajući im alate za jačanje njihovih vještina i kompetencija za njihov ulazak na tržište rada.

Sam Nestlé obvezao se otvoriti do 2025. ukupno 20.000 prilika za prvo zapošljavanje te 20.000 prilika za pripravnički staž i trening. Područja za koja kroz Alliance for YOUth procjenjujemo da mladima trebaju osigurati znanja i alate koji će im biti potrebni u budućnosti, vezana su uz digitalna područja, zelene vještine.

Alliance for YOUth pokrenuo je Nestlé, zajedno s partnerima, 2014. godine kako bi podržao mlade u njihovom ulasku na tržište rada. Od tada do danas otvoreno

Imperativ je postati atraktivan poslodavac **Damir Matijević**



Laurentiu Florin Dimitriu,
generalni direktor
Nestlé Adriatica

je 450.000 poslovnih mogućnosti i prilika za mlade, sam Nestlé u Europi njih 26.000.

U Hrvatskoj smo dosegli 2.300 mladih, od sajмова posla, mentorstva, radionica..., uz 100 izravno provedenih *in-house* treninga i 50 zaposlenih u tvrtki Nestlé Hrvatska, koja zapošljava 115 osoba, kako bi dobili perspektivu o veličini tog broja.

Nestlé je kreirao tu inicijativu za mlade, uključio druge kompanije. Imali smo tešku gospodarsku krizu 2009. što je stvorilo veliku nezaposlenost među mladim ljudima i zapravo je cilj bio stvoriti način koji će podržati mlade u njihovoj pripremi za posao. Sada smo svjedoci druge krize, čiji razlozi nisu generirani financijskim nego zdravstvenim problemom, ali se pretvara u snažnu ekonomsku i financijsku krizu“, istaknuo je Laurentiu Florin Dimitriu.

ZANATSKA ZANIMANJA NISU DANAS TOLIKO SEKSI

Na upit žele li se mladi uključiti u prerađivačku industriju, koja danas u Hrvatskoj zapošljava tek 250.000 ljudi, predsjednik Uprave Hilding Andersa Damir Matijević, proizvodne tvrtke sa 750 zaposlenih, odgovara da se u proizvodnji zadnjih godina dogodio fenomen donekle obezvrjeđivanja svega što radimo, a tu se kriju razlozi zašto ponekad ili dosta izraženo gubimo radnu snagu iz Hrvatske. „Zapravo, imati danas dobrog šivača ili

tapetara, u Hrvatskoj više nije toliko seksi. I zbog toga, takvi obučeni ljudi odlaze tražiti svoja radna mjesta i prilike izvan zemlje. Za nas poslodavce koji su u takvoj vrsti industrije, imperativ je postati atraktivan poslodavac, dakle, omogućiti u prvom redu to da jedna šivačica ili tapetar od svoje plaće u našem pogonu mogu dobro živjeti. I nismo još tamo došli, radimo na tome, godišnje unapređujemo svoju efikasnost u proizvodnji, ulažemo u tehnologiju. Želimo pokazati da su Hilding Anders, Hespo i Perfecta u Hrvatskoj mjesto na kojem današnji hrvatski čovjek, hrvatski građani, hoće i žele raditi. To nije samo pitanje plaće, pitanje je to razvoja, drugih, pravednih stimulacija na radnom mjestu, osjećaja povjerenja prema poslodavcu. To znači da radnik zna da će, ako je odradio svoju smjenu, biti pravedno nagrađen.

Jedan aspekt toga su materijalni benefiti, a drugi je i stvarno dobar osjećaj bivanja, pripadnosti nekom kolektivu, osjećaj da, bez obzira na to na kojem si radnom mjestu, sudjeluješ u nekom većem cilju, u nekoj dugoročnoj strategiji. Vremena se mijenjaju. Ja sam više srednja generacija, ali mi smo bili ili-ili, ja sam bio onaj koji sam se vezao na dugi rok. Od današnjih mladih to više ne možemo i ne moramo očekivati, iluzorno je očekivati da će novi čovjek danas ostati koliko treba firmi – 10 ili 15 godina, ali za ono vrijeme koje smo zajedno, može biti primjer dobrog odnosa u kojem na neki način oboje sudjelujemo u nečem dobrom“, iznosi Matijević.

Koliko je organizacija danas spremna prihvatiti činjenicu da će odgojiti mlade ljude koji će u jednom trenutku otići? I koliko je onda to, zapravo, nekakav osjećaj dobrobiti, jer kroz odgajanje ti mladi ipak mogu dobiti određenu dodatnu vrijednost?

U odnosu na nekada, prije 20 godina, danas počinjemo graditi kratkoročnije, ustvrdit će Matijević. „Nakon mene, ili nekog drugog u firmi, doći netko treći. No, za vrijeme kad radimo zajedno, moramo omogućiti da svi ugrade svoj rad, kreaciju, dizajn, doprinos..., s idejom da smo stvorili neku dodatnu vrijednost. Hoće li pojedini zaposlenik za 3-4 godine potražiti mjesto negdje drugdje – hoće, ali mi moramo težiti da one dobre zadržimo, da ih razvijamo, da zapravo radimo na njihovim karijerama”.

Na upit o mladima u kreativnoj industriji, danas najbrže rastućoj industriji na svijetu čak i nakon glazbene i filmske, ravnateljica ZKM-a Snježana Abramović Milković ističe kako je „kriza uvijek prilika za kreativnost koja nije jednostavna, jer ujedno i praktički morate spašavati posao, brzo razmišljati i morate brzo mijenjati strukturu načina rada i razmišljanja koji je uvriježen. Meni je uvodno divno bilo vidjeti jednu mladu, kreativnu osobu i njezina razmišljanja, jer to je budućnost Hrvatske koja će mijenjati ovo društvo koje ima puno problema. Dvije stvari se daju iščitati: kreativnost i ulaganje. Tu je nešto gdje kultura jako može pomoći poduzetništvu. Primjerice, ZKM osim svojeg profesionalnog repertoara ima tradicionalno razvijen rad s mladima, s djecom i tinejdžerima. Kroz učilište, dramske, lutkarske i plesne radionice godišnje prođe 1.500 djece i tako već od 1948. godine, dakle više od 70 godina. Drugo ulaganje, jako važno za kulturu, je kreativna industrija, kako su nas prije desetak godina na europskom programu i preimenovali. Znači mi možemo ulažući u kulturu razvijati biznis, nazovimo to tako, otvoriti nova radna mjesta, plasirati predstave i na neki način i zarađivati, a ulaganjem neminovno doprinositi i razvoju kreativnosti.

Mi radimo s jako puno mladih glumaca, javna smo ustanova, osnivač nam je

Grad Zagreb, i što se tiče radnih mjesta – nemam otvorene ruke. Međutim, postoji jako puno momenata gdje mogu angažirati mlade ljude, ili s Akademije dramske umjetnosti ili netom završene diplomante, dati šansu mladim ljudima, pripravnicima, od vlastitih sredstava, od prihoda koje sami zaradimo... Tako da smo otvorili jako jako veliki prostor samostalnim umjetnicima i nekim bu-

Balans
privatnog i
poslovnog
nešto je
što izdvaja
zaposlenike
budućnosti

**Maja
Markulin
Klarić**

dućim profesionalcima, s obzirom na to da su se edukativne ustanove proširile. Skoro svaki grad ima svoju akademiju, edukacija proizvodi novi glumački kadar, a praktički za te ljude nema radnih mjesta. Oni se moraju ili samoinicijativno na tržištu plasirati ili se probati nekako artikulirati kroz instituciju”, ističe Abramović Milković.

Koje su razlike od mladih ljudi koji su nekada dolazili da bi stasali kao glumci i današnjih umjetnika koji dolaze na prvo radno mjesto kao glumci? Je li nekad bilo više uzbuđenja kad bi osoba prvi put došla u kazalište i počela razvijati svoju karijeru, ili je to možda danas? Jesu li zahtjevi kazališta danas možda drugačiji?

„Na nezavisnoj sam sceni dugo, vrlo dobro znam što znači razvijati sebe kao producenta i ujedno biti izvođač, razvijati se i istodobno otvarati posao, jer sam morala sama otvarati svoje tržište rada. Sigurno je da je glumcu u ustanovi puno jednostavnije, ne samo zbog redovnih primanja, nego i zato što ima šansu raditi u većim produkcijama. Kazališta investiraju u više produkcija, dovode možda vrsne redatelje, jača imena koja su ujedno i tržišno skuplja. Tako da se profesionalno iskustvo može steći više i brže nego ako radite po manjim produkcijama, nazovimo to nekakvim *off teatrima* na nezavisnoj sceni. Međutim, jako puno ljudi postali su ujedno i poduzetnici u kulturi, pokrenuli su, nazovimo to tako, svoje *startupove*, otvaraju posao jer glume, paralelno razvijaju svoj glumački biznis, ali se i dalje jako vesele ako mogu doći u kvalitetan ansambl, kao što je Zagrebačko kazalište mladih”, kaže Abramović Milković.

Kad govorimo o proizvodnji, naš obradovni sustav vrlo često više govori o formalizmu, manje o vještinama. Koliko tu industrijska proizvodnja može brzo reagirati, jer znamo da je u ovom trenutku na Zavodu za zapošljavanje jako puno



**Snježana
Abramović
Milković,**
ravnateljica
Zagrebačkog
kazališta mladih



Treba pokazati snažnu podršku mladim ljudima, kako ne bi kreirali lockdown generaciju
Laurentiu Florin Dimitriu

mladih ljudi koji se ni ne žele 'prekomandirati', vojničkim rječnikom ću reći, niti pristati na neke druge prilagodbe, jer idu na nekim drugim svojim željama?', glasilu je pitanje Damiru Matijeviću, predsjedniku uprave Hilding Andersa.

„Ako govorimo o vještinama tipa upravljanja CNC strojevima i slično, pitanje je koliko bismo mi htjeli da su ljudi dostupni i spremni za rad u jednoj industriji kakav je Hilding Anders. Moram isto tako reći da naše količine i potražnje nisu dugo-ročno stabilne. Pokušavamo zato kao poduzetnici sagledati što i u kojoj mjeri možemo adresirati te ljude i pomoći im u prekvalifikaciji i školovanju.

Često nam se događa u takvim stručnim znanjima i visoko razvijenim vještinama, da u zadnjih nekoliko godina takvi ljudi rado odlaze iz Hrvatske. I tu najčešće nismo uspjeli odgovoriti na to što se točno događalo, kao to je skoro pa – viša sila. Kao poslodavci možemo i moramo doći u raniji kontakt s ljudima u stručnim školama, omogućiti da radnih mjesta i ljudi koji se školuju za takva mjesta bude više, i da ih određenim programima stipendiranja 'lovimo', i privučemo, i pratimo kroz cijelo školovanje. Tako će takav radnik biti s nama u ranijem kontaktu, i na neki način imat ćemo veće šanse dobiti ga i zadržati i prije nego završi školu.“

IMA DOBRIH STRUKOVNIH ŠKOLA

Razvijaju li današnje obrazovne institucije vještine koje upravo vama trebaju, ili mladi ljudi nakon što dođu na radno mjesto trebaju dodatno razvijanje, dodatnu edukaciju, kako bi bili u punom smislu adekvatni za radna mjesta kakva vi trebate?

„Treba biti fer i reći da kvaliteta ljudi koji dolaze iz srednjih strukovnih škola, kad govorimo o proizvodnji, odgovara našim zahtjevima. To su ljudi, a naglašavam kako djelujemo na području Međimurja gdje postoji ta tradicija, izrazito vještiti u takvim zanimanjima. Tapetari, operateri na strojevima ili, recimo, velik broj šivača, uz određeno doškolovanje i našu pripremu, su svoj posao vrlo brzo spremni raditi i odrađivati zahtjeve koje mi trebamo. Tako da se na školski sustav i ono što nam nudi u tom pogledu ne možemo požaliti. No, bilo bi nam puno draže kad bi tih ljudi bilo više, da je veći bazen i filter iz kojeg birate bio veći. Raste nam potražnja još uvijek u 2020. godini, možemo naći određeni broj ljudi, ali ako bismo sad trebali zaposliti primjerice 100 novih ljudi, jako teško bismo do njih došli“, zaključio je Matijević.

Upitan o tome što je bitnije formalno obrazovanje ili vještine ili oboje u nekom obliku, Dimitriu ističe kako bi najbolje

bilo oboje, formalno znanje, iskustvo i dodatne vještine.

„Pogledajte kako su organizirana danas sveučilišta. Imate tradicionalna, koja puno rade na istraživanjima vezanima uz teorijska znanja, a s druge strane su i sveučilišta koja se bave primijenjenom znanosti. I osobno gledam taj proces. Imam dvije kćeri, blizanke, upravo su diplomirale. Jedna je studirala primijenjene znanosti u hotelskom menadžmentu, gdje se prvu godinu kombinira teorijske vještine s praktičnim, a pritom imate model prakse gdje raditi u hotelu, na osnovnim poslovima. Nakon deset tjedana polažete ispit i idete dalje, u drugu godinu. Tad ste već supervizor, vježbate vještine nadgledanja tima u hotelu. A onda treća godina, u njoj se bavite upravljačkim vještinama, više o dobiti, zakonima i financijskom poslovanju, analizama. I napokon ste u četvrtoj godini u kojoj morate postaviti svoju tezu i odraditi kao pripravnik deset mjeseci u hotelu, što prethodi završnom ispitu, a vaša teza mora biti potvrđena na temelju onoga što ste radili. To je vjerujem najbolji način.

Upravo je ta dualnost teorije i prakse bitna. Ona je najcjjenjenija jer ćete na taj način na kraju završetka studiranja moći biti zaposleni. S druge strane, ako ste na klasičnom sveučilištu, završili ste, i što nakon toga?

Počinjete tražiti posao, a nemate nikakvog praktičnog iskustva“, rekao je Dimitriu. te se složio s time da mladi moraju s nekim praktičnim aktivnostima započeti na sveučilištu, povezani s kompanijama. Zato kompanije i nude razne vrste rada, stažiranja, stipendija, nude mogućnosti osposobljavanja za naukovanje.

„Time se naučite ponašati u jednom radnom okruženju, što je potpuno drugačije nego kad izađete iz škole i znate samo kako učiti. Zato je dobro početi raditi još tijekom studija. Posao se razlikuje od tvrtke do tvrtke, od odjela do odjela, i tako možete učiti na poslu. Zato je glavna potreba da budete kao tinejdžer vrlo otvoreni za učenje vještina i prije nego što ste zaposleni. Evo i osobnog primjera, opet o kćerima. Jedna upravo sada traži posao, digitalni marketing. Prošla je puno intervjua, i pojavila se potreba za većim znanjem *Google addsa*. Na *Linkedlin Learningu* pronašla je besplatne edukacije, zato je bitno biti otvoren za prihvatiti nove mogućnosti za nova znanje. Mijenjati sebe, jer svaki je posao

drugačiji. Za pet godina za svaki posao trebat će vam novi set vještina“.

A jesu li organizacije spremne za te i takve promjene?

„Jesu! Tvrtke su angažirane i spremne prihvatiti mlade angažirane osobe. Tinejdžeri donose novu kulturu, nov standard organizacije. Da bi organizacije bile atraktivne za nove zaposlenike, trebaju stvarati organizacijski *setup* rada u kojem će se mlade generacije osjećati ugodno i motivirano, a što treba privući mlade, talentirane ljude“, ocijenio je Dimitriu.

Kad govorimo o privlačenju talentiranih, umjetnici su uvijek oni koji djeluju malo izvan okvira, upitala je moderatorica ravnateljicu ZKM-a.

„Mislim da je jako dobro da u budućnosti češće mijenjamo poslove. To čovjeka tjera da ide dalje, cijeli život uči, svladava nove vještine. Tinejdžeri dolaze, u digitalnom smo dobu koje moramo stalno pra-

Kriza je uvijek prilika za kreativnost

Snežana Abramović Milković

titi. I mi se sad publici obraćamo preko digitalnog marketinga, svi su u nekim gadgetima... Dakle, ne možemo biti konzervativni, moramo stalno biti up to date. Zato bi organizacijska struktura uprave i lokalne samouprave javnih ustanova morala biti isto propulzivnija, brža, a sve je to važno za posao. Mi vibriramo još uvijek tranziciju društva. Prije se išlo sigurnim, konzervativnim putem od fakulteta, zapošljavanja do mirovine, neko razdoblje bez borbe“ odgovorila je Abramović Milković.



#BEFUTUREREADY

**Ivana
Katavić,**
ravnateljica
Nacionalnog
centra za
vanjsko
vrednovanje
obrazovanja

U PETOJ INDUSTRIJSKOJ REVOLUCIJI POVEZAT ĆE SE ČOVJEK I ROBOTI

Ako vas pozdravljam iz samoizolacije, drago mi je da je, na neki način, ovaj dio pandemije koji nas je obuhvatio istodobno omogućio više korištenje tehnologije u prave svrhe. Kao i ovaj put, za okrugli stol koji organizira *poslovniFM*. Zahvaljujem i da ste prepoznali obrazovanje kao pokretača gospodarskog i održivog razvoja, odnosno da ste prepoznali ono što naši mladi danas već imaju, što nose, kakve imaju kompetencije.

Mi kao društvo ne znamo dovoljno brzo reagirati na njihove potrebe. Mladi su danas sve više pod utjecajem informalnog i neformalnog obrazovanja. To je obrazovanje koje mi ne možemo dostići formalnim obrazovanjem. Smatram da su danas mladi više nego ikada – genijalni. Oni imaju vještine, razine kompetencije, kakve mi nemamo. Primanjem njih u radni odnos dobila bi se prijeko potrebna sinergija, jer smo s jedne strane mi s mudrošću, znanjem i zrelošću, a s druge su oni s mladošću i s inovativnim i proaktivnim pristupom, koji nama starijima nedostaje.

Mislim da se nalazimo u prostoru društvene patnje. Taj je prostor, ili period, ili etapa, već je postojao prije prve industrijske revolucije. I taj *gap* koji se sada dogodio između potrebnog znanja i svih ovih društvenih promjena, mi jednostavno ne možemo pratiti. Digitalna revolucija ide jako brzo, akceleracija je na visokoj razini, a upravo zbog toga mi se ne možemo prilagoditi tim promjenama.

To se jako očituje u prirodoslovnoj pismenosti, ona se još nije razvila u Hrvatskoj a već je davno postala temelj u međunarodnom kontekstu. Mi smo još uvijek, nažalost, na znanju stanja a ne na znanju procesa. Točno je da mi još uvijek jako veliku pozornost dajemo činjenicama. One su, naravno, bitne, ali poseban naglasak trebamo stavljati na razvijene vještine, pristup preko kompetencija, da mladi imaju razvijeno i znanje, vještine, stavove i sposobnosti odlučivanja u nekom trenutku. Nije nužno, a sad vam govorim i kao profesorica fizike, naučiti učenike još u ranoj dobi svim sadržajima fizike, nego je bitno naučiti ih znanstvenom razmišljanju, tako da kad se nađu u nepredviđenoj situaciji, znaju točno koje postupke moraju poduzeti da bi uspješno riješili problem ili izazov.

Mi o osnovnoj školi ne znamo apsolutno ništa. Za nas je to 'crna kutija'. Zbog toga će Nacionalni centar, zahvaljujući Ministarstvu znanosti i koristeći sredstva iz ESF fonda, napokon pokrenuti provedbu nacionalnih ispita. To je, zapravo,

**Ne reagiramo
brzo na
potrebe za
neformalnim
obrazovanjem**



instrument koji nam pomaže definirati nacionalne standarde. I u građevini, primjerice, imate standarde, kao i u drugim područjima djelovanja, ali u obrazovanju – nemate. I zato nam se događa neprirodan pristup, jer imamo učenike izvrsne u činjeničnom, repetitivnom znanju, ali naše ocjene ne odgovaraju kompetencijama kad ih mjerimo međunarodnim ispitivanjima, PISA testiranju, pa nekako naša petica je kao trojka u međunarodnom kontekstu. Tada se ti učenici usmjereavaju gimnazijama, a ostali strukovnim školama, što nije dobro.

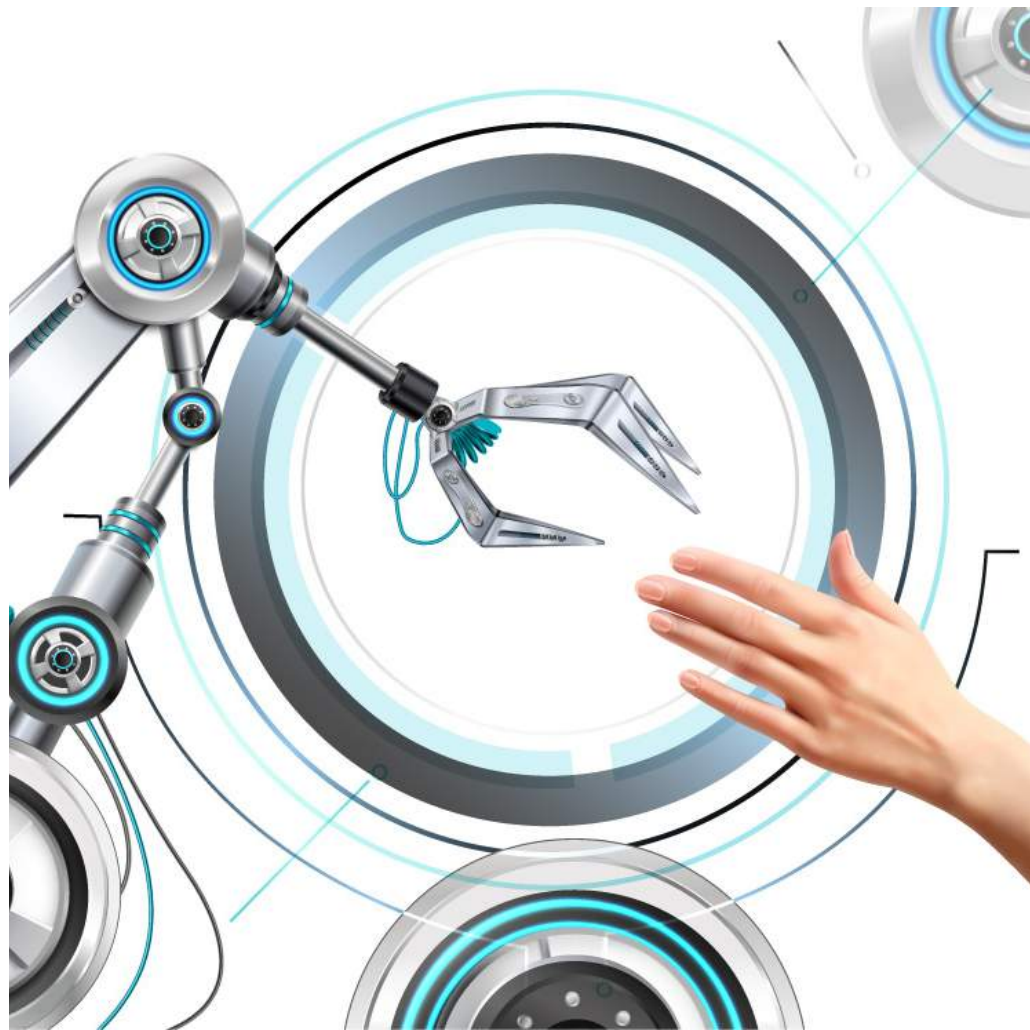
Mi na temelju tih ispitivanja nemamo dobre vijesti od 2006., kontinuirano imamo jednu ravnu liniju, ispod osnovne razine pismenosti. Dakle, udio populacije, to je gotovo 30 posto učenika koji ne dostižu ni tu osnovnu razinu pismenosti u čitalačkoj, kao temeljnoj pismenosti, matematičkoj i prirodoslovnoj pismenosti zaista je nešto što bi nas trebalo zauzavati i reći – dužni smo to i moramo to promijeniti, te obvezni smo uložiti u obrazovanje. Pritom ne smijemo zaboraviti da je u obrazovanje u nas besplatno.

Poljaci su, primjerice, u devet godina povećali svoj BDP upravo snažnim ulaganjem u obrazovanje odnosno, kada bi gledali po PISA testiranju, oni su 39 bodova ispred Hrvatske. U 12 godina povećali su BDP za 0,5 posto godišnje, što je negdje oko 350 milijardi eura.

Kad bi naša država odlučila izračunati koliko košta školovanje jednog učenika od njegove osnovne škole do srednje, pa onda i do fakulteta, onda bi se možda pokrenulo obrazovanje, kada bi svi shvatili koliko država ulaže u svakog mladog pojedinca.

Možda bismo mogli preuzeti način razmišljanja azijskih zemalja, koji je preplavio svijet, taj growth mindset – da su uspjeh i postignuća isključivo rezultat odricanja, rada i učenja te da nisu isključivo vezani samo uz inteligenciju i neke urođene sposobnosti.

Jako je bitno povezivanje s poduzetnicima, zbog toga što svi mi u obrazovnom sektoru i gospodarskom sektoru, u sek-



toru rada i sektoru donositelja politika, moramo govoriti istim jezikom. Moramo biti usmjereni na razvoj relevantnih vještina.

Svjesni smo da nezaposleni s fakultetskom diplomom ne mogu naći posao, a s druge strane poslodavci se žale da ne mogu naći djelatnika s dobrim potrebnim vještinama. Zato moramo razvijati relevantne vještine ali i dogovoriti se. Bitna je strašno jaka sinergija u tom pristupu, i obrazovne i gospodarske politike.

Organizacija vremena i učinkovitost poslovanja, odnosno vrijeme, bit će jedan od glavnih resursa budućnosti o kojima treba voditi računa. Razvoj će ići još snažnije prema humanoj uporabi u IT sektoru. To bi bila ta peta industrijska revolucija gdje se povezuju čovjek i roboti nakon četvrte u kojoj je automatizacija bila prioritet. ■

Nalazimo se
sada u prostoru
**društvene
patnje**

NEFORMALNO OBRAZOVANJE MORA BITI CJELOŽIVOTNO

Ravnateljica ZKM-a ocjenjuje da su sad nova vremena, mladi ljudi donose nove ideje. „Zato bi trebalo prvo promijeniti Zakon o radu, ne izrabljivati ljude nego ulagati u njih, ali opet imati mogućnost da se brže mijenjaju na svom radnom mjestu. Teško je to reći u COVID godini jer se ljudi bore za opstanak, a samostalni umjetnici su skoro pa gladni.

Međutim u budućnosti mislim da će se morati puno toga mijenjati. Uvijek smo patili od nekog lažnog elitizma, da bi bili liječnik, odvjetnik ili neko treće *high level* zanimanje, a najmanje se cijenio rad rukama. A tu smo bazu zaboravili, tako da više nemamo dobrih majstora. Tu se sad radi o strategiji društva, isto kao što kulturi treba strategija. Neformalno obrazovanje zato mora zaista biti cjeloživotno, a mislim da nas to drži konkurentnim u krajnjoj liniji“, smatra Abramović Milković.

Koliko su danas mladi ljudi spremni ulagati u vlastito obrazovanje i izvan radnog vremena, koliko su znatizeljni da se dalje razvijaju i da stvarno postanu prava dodana vrijednost organizaciji? Ili se drže samo onoga što su od obrazovanja dobili u organizaciji, dakle, bez nekog daljnjeg šireg interesa?

„Ako mladi ljudi danas u organizaciji osjete smisao, pripadnost i svoj karijerni put kojim im se crta i o kojem se pravovremeno razgovara, u većini slučajeva oni su spremni za dodatna školovanja. Pokazalo je to iskustvo i u Hilding Andersu, ali i tijekom moje prethodne karijere u internacionalnom društvu koje je poslovalo u Adriatic regiji i na jugoistoku Europe.

Bez obzira na *lockdown*, bez obzira na poteškoće i krize, baš sad je vrijeme za razvoj, vrijeme za neopuštanje poveznica s tim mladim ljudima i korištenje njihove energije. Primjerice, ove godine mladi ljudi u našem biznisu u zadnjih 7-8 mjeseci dali su ogroman doprinos u razvoju proizvoda novim inovativnim rješenjima, novih *web* platformi, novih salona, kreativnih ideja koje smo digitalno pokrenuli... Da ih nismo školovali na vrijeme i da im nismo dali šansu, mislim da dosta toga danas ne bi ni bilo, i danas ne bi bili ni tako ponosni i zadovoljni“, naglasio je Matijević.

Svrha i smisao jamče angažiranost mladih ljudi. To je nešto što je jako teško poslodavcima pronaći.

„Iako će zvučati kao klišej, odgovor je jednostavan: razgovor, kontinuiran razgovor. To je temelj organizacije, jer taj posao živite na dnevnoj bazi. Bitno je us-

U nas je prevelik utjecaj države općenito na ekonomiju **Zdravko Jelčić**

postaviti ispravnu hijerarhiju, po mogućnosti što pliću, da kaskadirate znanja, odgovornosti, i delegirate prave ciljeve. Jedna od temeljnih stvari koje godinama koristimo, a zvuči vrlo jednostavno, je institut godišnjeg razgovora. Znam da se to u mnogim tvrtkama ne radi, ali mi u siječnju ili veljači s radnicima prolazimo retrospektivu prethodne godine, što je bilo dobro, što treba popraviti. Na neki se način određuju i određeni materijalni aspekti nekih bonusa, ali u prvom redu što smo zapravo iz vremena koje je iza nas naučili. Određivanje ciljeva za godinu koja je ispred nas i načina resursa koji su potrebni da bi se to ostvarilo, u godišnjim je razgovorima prilika i vrlo direktno, *on the point*, planu karijere svakog pojedinca do određene razine u organizaciji. Ti su razgovori konstanta, taj kontinuirani dijalog zaposlenika omogućava da se on osjeća zadovoljnim.“, smatra Matijević.

Jesu li danas presudne vještine vođe ili vještine za posao, pitali su moderatori.

„Da, *Leadership skills* i *soft skills* postaju ključne u poslovanju“, dometnuo je Dimitriju. „Uloga managera puno se mijenjala u posljednjih 25 godina. Od kulture timova u različitim sobama do kulture otvorenih prostora i drugačije suradnje. Pritom morate imati te meke vještine koje vas vode liderskim vještinama. *Hard skills* dobijete na sveučilištu ili naučite na treningu, no kako se povezati, kako komunicirati, kako motivirati ljude, to je teže i kompleksnije. Imamo programe za poboljšanje vještina vodstva, razvojni program za svakog zaposlenika, imamo programe kako bi se dobila analiza napretka. Menadžer je bio osoba koja je u prošlosti dala direktivu, smjer koji vam je rekao što želi od vas i kako to učiniti.



Damir Matijević,
predsjednik uprave
Hilding Andersa

Maja Markulin Klarić, direktorica Odjela digitalnih inovacija Combisa



U LJUDSKIM POTENCIJALIMA CHIEF PEOPLE OFFICER BIT ĆE TITULA BUDUĆNOSTI

Suvremena tehnologija omogućila je da aktivno, iako iz svog doma, sudjelujem u okruglom stolu. IT tvrtke možda su generalno u ovo doba pandemije spremnije od ostalih, no to ne znači da i kod nas nema određenih promjena. Posebice prilagodbe novim resursima, novim ljudima koji dolaze, njihovim potrebama i očekivanjima. Kod nas je specifično da mladi u IT-u žele raditi na *top* tehnologijama, na zanimljivim projektima i, ako to ne dobiju, nisu zadovoljni. Dakle, njihovo zadovoljstvo, zapravo, proizlazi iz jednog pozitivnog tehnološkog izazova, *challengiranja*.

Formalno obrazovanja nasuprot vještinama. Da, vještine su u IT-u izuzetno bitne, prvenstveno brzina adaptacije na bilo koje okolnosti, fleksibilnost, sama brzina rada..., to su vještine koje ponekad čak imaju veće značenje od formalnog obrazovanja.

Što se tiče promjena u načinu rada, nedavno smo u Combisu, usred sve ove epidemiološke situacije, malo promijenili naš *smart work model*. I prije smo u kompaniji omogućavali određenu fleksibilnost i rad od kuće dva-tri dana mjesečno. Sada smo to promijenili na 12 dana mjesečno, naravno u uvjetima zadnjih mjesec dana, to je naravno i duže. Težimo nastavku takvog modela koji omogućuje balans privatnog i poslovnog života i svijeta. Kroz taj balans poboljšava se sama komunikacija, interna komunikacija, djelatnici su zadovoljniji,

Intelektualna znatiženja bit će **vještina budućnosti**

samim time i željni transparentnog komuniciranja, otvoreniji prema nekim novim aktivnostima. Taj balans privatnog i poslovnog nešto je što izdvaja te zaposlenike budućnosti.

Bitno je istaknuti da će vještine koje vidimo u budućnosti biti *soft skills*, odnosno intelektualna znatiželja, ne samo emocionalna inteligencija već intelektualna znatiželja. Veseli me da mogu vidjeti da se IT kreće upravo u tom smjeru i da omogućava zaposlenicima raznorazne edukacije, prilagodbu na nove uvjete rada.

Mladi žele kreativnost, novitete. Ne pričamo više o povišicama i zaposlenju na neodređeno. Mladi žele pogodnosti, onaj pozitivni *challenge* koji sam spominjala, žele imati mogućnost rada na kreativnim i zanimljivim projektima. To je nešto što svaka IT kompanija mora omogućiti. Izuzetno sam sretna da se u Combisu upravo trudimo to omogućiti svima.

Ako se u 21. stoljeću novim zaposlenicima žele osigurati novi uvjeti i provesti strategija, koja mora biti promišljena, mora biti relevantna za ono što oni žele, isto tako jednako i komunicirana kako bi se provela optimizacija iskustva zaposlenika i sve to dovelo do pravilnog organizacijskog upravljanja, smatram da će *Chief People Officer* biti titula budućnosti u HR-u [ljudskim potencijalima].

Evo, što se tiče odlazaka mladih u inozemstvo, mislim da svaka osoba ima svoje osobne razloge i poštujem ako netko želi otići. Veseli me, i mogu dati konkretan primjer kod nas u Combisu, uočen je trend povratka. I drago mi je da imamo situaciju da su se kolege koji imaju iskustvo rada u inozemstvu odlučile vratiti i pridružiti nam se ponovno u timu. Upravo 2020. godina naučila nas je da se puno toga može *online*, tako da vjerujem da mobilnost u IT-u ne poznaje lokaciju rada, već izuzetno brzu mrežu. Svjesni smo da se svaka industrija ne može poput IT-ja prilagoditi novim okolnostima i novom smjeru. Specifična je edukacija ljudi na prilagodbu, jer se bez toga teško mogu svladati nove vještine, niti će se svi priviknuti na novo novo doba u kojemu živimo. ■



Ivana Katavić,
ravnateljica Nacionalnog
centra za vanjsko
vrednovanje obrazovanja
(NCVVO)

Danas se ponašate i djelujete više kao coach [trener]. Podsjećam na svima poznatu kinesku poslovicu o ribaru i potrebi da mu ne date ribu, nego da ga naučite pecati. Upravo to je sad uloga, staviti osobu u poziciju da ponudi rješenje, radi u timovima za rješenje. Sve to zahtijeva druge vještine”.

NOVE PLATFORME ZA NOVE ISKORAKE

„Ljudi su ranije išli korak po korak. A mladi danas žele više stvari odjednom, pokreće ih puno toga, žele puno novih iskustava, žele osjetiti posao... Morate poštovati i tretirati te ljude s uvažavanjem i prihvatiti da imaju različite poglede i želje,“ ocijenio je Dimitriju.

Digitalno doba i društvene mreže donijele su brzinu, svojevrsan shortcut do [po]javnosti, porasla je samopromocija, javljaju se utjecajnici [influenceri]. Što će biti s tradicijom i prilagođavanja novom?

„Zanimljivo je koliko se otvaraju te nove platforme, koje s jedne strane, ako ne nose površnost [a nažalost većinom nose], mogu se jako lijepo iskoristiti za promociju kulturnih sadržaja. Ako iza toga stoji baza znanja, meni je to jako pozitivno. Međutim, ako je to samo promocija, forma bez shvaćanja pravog sadržaja, protiv sam toga. Stvar je umjerenosti. Influenceri žive od svog posla, neki



Maja Markulin Klarić,
direktorica Odjela
digitalnih inovacija
Combisa

se smatraju umjetnicima. To su možda neka buduća zanimanja, neki novi vid poslova za koje nismo znali da će se otvoriti kao mogućnost zarade i života. Pitanje je kako kontrolirano konzumirati društvene mreže jer se nudi svakakvi sadržaji. No, ta tehnološka brzina i povezanost nama u kazalištu je fantastična upravo zbog internacionalne suradnje, jer, primjerice, i dok je *lockdown* ili poluzatvaranje, vi možete komunicirati s cijelim svijetom, dogovaramo *online* festivale. Ne baš tako davno samo telefaksom smo slali materijale. Sada smo u dnevnoj komunikaciji s kolegama u inozemstvu i tu je tehnologija napravila sjajnu stvar za poslovanje. Istodobno svatko na, primjerice, Facebooku može iznijeti svoju intimu i svoj stav prema društvu, nekoj pojavnosti, kazalištu, programu... Nama je dobro vidjeti *vox populi*, ako ljudi komentiraju bilo



Zdravko Jelčić, suvlasnik
i dugogodišnji prvi čovjek
drvne industrije Spin
Valis

pozitivno ili negativno, vidimo kako razmišljaju i to je u krajnjoj liniji neka vrsta ankete”, pojasnila je ravnateljica ZKM-a.

STRAST JE OBOSTRANI SPORT

Koliko je kod mladih prisutna strast i koliko je važna, odnosno jesu li mladi u pristupu umjetničkom poslu bili strastveniji nekad ili su danas?

„Mladi su uvijek bili strastveni. Netko tko zaista želi stati na pozornicu zaista to osjeti u sebi još od mladih dana, strast ih vodi prema tome da realiziraju, uspješno ili manje uspješno, karijeru. Jednaka je strast, ali su drugi alati”, ocjenjuje.

„Strast je obostrani sport, ustvrdio je Damir Matijević, predsjednik Uprave Hilding Andersa.



NESPREMNI SMO ZA STRUKTURNE PROMJENE

Pozdravljam vas zoomom iz Slavonije, koja je posebno pogođena, izrazito u zadnjih tridesetak godina u kojih je deindustrijalizacija snažno prisutna u Hrvatskoj, osobito u Slavoniji, u kojoj je problematika mladih, njihovog zapošljavanja i otvaranja radnih mjesta jako izražena. Ona ima svoje uzroke, a jedan od prvih je naša nespremnost na strukturne promjene. Dakle, na primje-

Zdravko Jelčić,
suvlasnik i
član Uprave
Spin Valisa



ru Poljske i Češke, koje razvijaju svoju industriju i unutrašnje tržište, vidljivo je naglašena uloga privatnog sektora. Bez reindustrijalizacije i digitalizacije u industriji te poticanja privatnog sektora teško ćemo sustizati te zemlje, kao i Slovačku pa i Mađarsku, a za to su potrebne strukturne reforme. Osim u javnom sektoru, potrebna je prilagodba u obrazovanju. Svi se moramo prilagođavati novim zahtjevima, novim trendovima, novim izazovima, koji su pred nama. Europa, koja se pokušava odmaknuti od konkurencije, prije svega Dalekog istoka, ide smjerom ulaganja u obnovljive izvore energije, u zeleno gospodarstvo, u R&D (*Research and development* > istraživanje i razvoj), digitalizaciju, općenito energetska učinkovitost. Sve to predviđeno je i u novoj financijskoj omotnici, primjerice, 37 posto za obnovljive izvore energije i zeleno gospodarstvo, a 20-ak posto za digitalizaciju.

Potrebna nam je reindustrijalizacija i to 21. stoljeća. U Spin Valisu to smo prepoznali prije nekoliko godina, uvođenjem tada jedine takve tehnologije u drvenu industriju – *Microsoft Navision*. Ušli smo u CEKOM (Centri kompetencija dio su inovacijske infrastrukture Hrvatske i jedan od instrumenata za jačanje inovacijskog lanca vrijednosti i poticanje inovativnosti poslovnog sektora).

Vrlo smo aktivno u tom procesu i projektu, ključ je ulaganje u znanje, u strojeve i opremu četvrte industrijske generacije. Time ulazimo snažnije u proizvode više dodane vrijednosti. To je ključ. Pritom treba još brže i snažnije u promjene obrazovnog sustava, stvoriti sinergiju potreba i onoga što se danas nudi na tržištu kroz obrazovni sustav.

U nas je prevelik utjecaj države općenito na ekonomiju. Mi nemamo definiranu nacionalnu strategiju, koja je ovih dana u proceduri. Time i nemamo u skladu s tim definiran odnosno dobro usmjeren obrazovni sustav. Posebno zato jer kompetencije koje trebamo već sada treba uračunati kako bi se u budućnosti postigao sklad poslovnih potreba i onoga što nudi obrazovanje.

Drvena je industrija, tradicionalna, niskookumulativna, izvozno orijentirana, radno intenzivna industrija, u kojoj je premalo ulaganja u složene tehnologije, zbog čega kasnimo za naprednim i razvojenim zemljama.

Ali ima i dobrih primjera. Evo, u jednoj drvenoj industriji kupili su 15 robota, u

Potrebna nam je reindustrijalizacija četvrte generacije

kojima je 70 posto cijene softver, a 30 posto hardver. Angažirali su dva mlada stručnjaka, koji su pripremali i instalirali softver i stavili u funkciju u skladu s potrebama tog proizvođača. To govori da imamo sjajnih, talentiranih, ambicioznih i sposobnih mladih ljudi. Pitanje je kako postići taj spoj, sinergiju države kroz obrazovanje, definiranu nacionalnu strategiju s poduzetnicima.

Idemo u smjeru specijalističkih znanja i vještina. Nedostaju nam kompletni mladi ljudi koji su spremi sjesti na pozicije, recimo top menadžmenta, i suočiti se sa svim izazovima, voditi posao i nositi se s konkurencijom. Dizajn i stvaranje brenda težak je i mukotrpan proces, koji traži uključenost izvan same tvrtke. Primjerice, dizajneri koje smo uključili mladi su ljudi, individualisti, međusobno povezani, dokazani i potvrđeni na inozemnom tržištu.

Ima dosta sličnih angažmana specijalističkih znanja. Mi kao sustav to moramo 'uglazbiti' kako bi se na tržištu potvrdili s uspješnim, kvalitetnim i konkurentnim proizvodom. ■



Kad govorimo o proizvodnji i strasti prema poslu, bilo bi mi jako žao kad ne bih mogao reći da smo strastveni u tome što radimo. To je možda najveći posao menadžmenta, ljudi koji vode i koji uspostavljaju tu klimu, klimu pripadanja. I tu strast onda održavaju u količini rada i fleksibilnosti, mobilnosti, spremnosti na inoviranje i na promjenu samog sebe. Strast se stvara kroz vrijeme, ne događa se preko noći. Trebate komunicirati, otvoriti dijalog, omogućavati razvoj ljudima. Ljudima je važno konstantno znati čemu to točno pripadaju, koji je to neki dugoročni cilj, što se točno i zašto radi,

kako bi sebe mogli davati u to. Ako pak ne dobe pravovremeni *feedback*, pravo na nagradu ili informaciju o tome gdje se nalazimo i kud plovi ovaj brod, nastaje šum ili nepovjerenje s puno nejasnoća. To je iznimno bitno, u velikim, multinacionalnim kompanijama bitna je disciplina konstantnog komuniciranja”, zaključio je Matijević.

Koliko smo svjesni danas da čak 80 posto direktora [u istraživanju koje je proveo PWC] misli da na tržištu nedostaju vještine neophodne za posao u novom, digitalnom okruženju? Smijemo li rav-

Mi vibriramo još uvijek tranziciju društva **Snježana Abramović Milković**

nodušno prihvatiti predviđanja da će 65 posto današnje djece raditi poslove koji trenutačno uopće ne postoje, a da će polovica svih sadašnjih radnih mjesta nestati do 2030. godine?.

„Moj tim mora biti bolji od mene u raznim vještinama, svaki od njih mora imati bolje vještine. Osobno se ne bojim, svakodnevno se pripremam i uzimam članove tima za preuzimanje sve većih poslova. I ja, naravno, ažuriram svoja znanja i informacije. Kad govorimo o digitalu, jedna od jako bitnih programa je e-business poslovna akademija za zaposlenike, ali imamo i e-business poslovnu akademiju za mlade.

Ali i ja se priključujem tome, moram učiti svaki dan, jer i ja moram biti spreman za nove vještine sutrašnjice, svoje vještine. Sada moram ažurirati svoja znanja. I radnik u tvornici koji radi isti posao morat će za pet godina ažurirati svoja znanja, jer će se tražiti različite vještine. A i menadžeri moraju ažurirati svoje vještine jer se mijenja okruženje, tehnologija, stil života s tehnologijom, krize, sada i virtualno upravljanje kompanijom za vrijeme pandemije. A vi morate osim *leaderskills* sada imati i virtualne *leaderskills* na daljinu”, ustvrdit će Dimitriju.

DIGITALIZACIJA U SVIM DJELATNOSTIMA

Podržavši takvo promišljanje, Matijević je napomenuo kako je to sad neka nova normala.

„Izazov potpune digitalizacije ruši masu paradigmi koju smo dosad imali i s kojima smo živjeli. Primjerice da nećete, u našem slučaju, nikad kupiti madrac *online*. Hoćete! To se već događa.

Ali ćete imati vodič i na ekranu dovoljan ambijent kupnje koji će vas voditi kroz određeni broj pitanja kod izbora madraca. Zapravo ćete se približiti tome skoro tako kao da ste posjetili salon. Digitalizacija se stvarno događa, ona je tu, svjesni smo da joj se moramo prilagoditi, a protiv nje niti želimo niti možemo. Ona je pitanje više o tome kako ćemo savladavati sva ta znanja i kako će se i organizacija i menadžment tomu prilagoditi i upravljati vjetrom digitalizacije.“

Jer mladima je to, zapravo, prirodno okruženje, oni žive taj život, mi smo ti koji se tome moramo prilagoditi. Koliko mladi u organizaciji mogu pomoći, recimo, zrelijima i starijima da brže prihvate promjenu i primjenu?

„Ostaje nam da nas mladi u tomu odskoluju“, smatra predsjednik uprave Hilding Andersa. „Koliko ćemo biti dobri učenici u digitalnom dobu, bit će od slučaja do slučaja. lako mi se činilo u nekom vremenu da sam talentiran za taj prostor tadašnjeg digitala, danas mi se čini da jedva mogu pratiti to što se stvarno događa. Zato rado delegiram te zadatke nekim drugima. Svi ćemo skupa postati puno digitalniji u narednim godinama“.

Zar nije fantastično da u jednom trenutku mi stariji moramo prihvatiti to da ne možemo biti na poziciji mentora nego da moramo dozvoliti da mladi ljudi budu mentori nama, da je to mentorstvo sada postalo dvostrano, i prihvatiti da neke stvari jednostavno ne znamo a da ih mladi znaju bolje od nas, ma koliko nam to možda teško bilo za ego?, upitala je Pureta.

„Reverse mentoring je tomu ime. Obrnuto mentorstvo. Jesam za to i primjenjujem ga u stvarnosti – mladi s digitalnim vještinama me uče kako da bolje radim svoj posao, a ja njih drugim poslovnim vještinama“, istaknuo je Dimitriju.

Buković je iznio i osobni primjer – kao mladi pedesetogodišnjak, pokrenuo je prvi poslovni internet i podcast radio u Europi. Potrebno je ipak neko iskustvo da tradiciju spojimo s novom digitalnom tehnologijom.



Koliko će nove tehnologije mijenjati pozornicu, glumce...?

„Tehnologija je davno ušla u izvedbene umjetnosti. Međutim nije ih pojela nego je postala komplementarna“, ocijenila je Abramović Milković. „Od antike postoje izvođačke umjetnosti, drama, ona će ostati. Kriza nas je naučila novim stvarima, uži tim ZKM-a pokazao je izuzetnu aktivnost i kreativnost upravo u ovo doba. Virtualno nas je pogledalo 260.000 ljudi, imali smo takvu gledanost, stalno smo plasirali snimke svojih predstava, radili video streaming scenskih čitanja iz kazališta, sada radimo film, čitanje nagrađenih tekstova, nagrade Marina Držića. Na zahtjev možete pogledati i neku od starih predstava. Kriza nas je prisilila na drugačije razmišljanje, u čemu nam je tehnologija puno pomogla. Međutim, vjerujem da će drama, odnosno kazalište, uvijek ostati u svom izvornom obliku bez obzira na tehnologiju.“

No na daljinu ne možete rezati niti koristiti CNC, niti isprobavati madrac taj dio ćemo još uvijek zadržati u proizvodnji, glasilo je pitanje Damiru Matijeviću.

„Pogone nismo u ovoj godini, bez obzira na krizu, niti jedan dan zatvarali, radimo maksimalno, a čak i u dijelu punog lockdowna punili smo skladišta i pripremali se za sezonu koja dolazi. I u ovim zahtjevnim vremenima proizvodnja se može dobro organizirati. Distanca ljudi, organizacija, disciplina, shvaćanje

ljudi, sve je to pokazalo da smo cijelu godinu preplivali s vrlo malim utjecajem COVID-a na naše procese“, zaključio je Matijević. ■

Bio je to prvi u nizu okruglih stolova u sklopu projekta Quo vadis Hrvatska. Temeljni je cilj projekta pružiti sve relevantne informacije, ideje, alate, načine... s kojima možemo umanjiti učinak nadolazeće krize i ublažiti udarac svih ranjivih dijelova društva. Uz to, otvoriti i raspravu o temeljima budućeg razvoja, otvoriti prostor za promišljanja kamo to ide Hrvatska, kakav joj je smjer i koja su strateška opredjeljenja.

poslovni FM

PRVI POSLOVNI RADIO

Ulica Ivana Broza 8a/III. kat, 10000 Zagreb

Glavni urednik
Darko Buković

Direktorica marketinga
Ines Loje

info@poslovnifm.com
www.poslovnifm.com

Video i foto produkcija
Unimedia


Dizajn i grafička priprema
Duplerica d.o.o.

Transkript
Newton Technologies Adria


MOJA PORUKA MENI MLADOM

Što bi sebi rekao?


Na posebno zanimljivu zamolbu moderatora, da na trenutak zastanu i zamisle se kakvu bi poruku danas, iz pozicije onih koji upravo zapošljavaju mlade, uputili sami sebi mladima..., sudionici okruglog stola bili su vrlo inspirativni. I iskreni.




*Budi još hrabrija nego što si bila.
Pokreni onu svoju firmu još dvije
godine ranije. Nemoj odustajati!
Sve možeš!
(Maja Markulin Klarić)*




*Ja bih sebi rekla – odbaci
formalnosti, formalne okvire koje
su te učili u školi. Slušaj sebe i
brže prolazi kroz ono što želiš
raditi.
(Snježana Abramović Milković)*




*Jedna latinska poslovice kaže:
Mudrac sve svoje sa sobom nosi. Ta
je poslovice sada i više nego aktual-
na. Jer, danas su popularni digital-
ni nomadi i sve što im je potrebno
jest samo njihovo znanje. I stoga,
proaktivno i odgovorno, bez oklije-
vanja!
(Ivana Katavić)*




Budi dio tima koji pripada lideru, inovatoru, koji zna kuda ide sa svojim brendovima. Pripadaj nekom od timova u takvom sustavu, u kojem možeš graditi karijeru, u kojoj si mobilan, da te se dobro čuje i razvija.
(Damir Matijević)



Ne shvaćaj stvari previše ozbiljno. Promjene te ne trebaju plašiti. Nemoj se ograničavati ni u kojem trenutku, uvijek može bolje i uvijek će biti još više prilika za još više. Budi spremna za još više uživanja, za još više samoostvarenja.
(Tanja Pureta)



Stalno uči. U međuvremenu radi i shvati kompanije. Prihvati promjene u društvu, budi spreman na promjene, spreman za nova znanja i njihovu primjenu, budi fleksibilan za rad na različitim lokacijama, prihvati mogućnosti koje ti se nude, jer vlak će otići.
(Laurentiu Florin Dimitriu)



Budi svoj! Jer jedino biti svoj je karta za uspjeh. Za uspjeh preko noći potrebno je 20 godina mukotrpnog rada. Zato budi svoj, nemoj biti ničija naljepnica.
(Darko Buković)

Hrvatska mirno spava

PROIZVEDENO U HRVATSKOJ



hespo



OKRUGLI STOL

BUSINESS FUTURE EMPLOYEES

PROSINAC 2020.

LAURENTIU FLORIN DIMITRIU
NESTLE ADRIATIC



MAJA MARKULIN KLARIĆ
COMBIS



IVANA KATAVIĆ
NCVVO



SNJEŽANA ABRAMOVIĆ
MILKOVIĆ - ZKM



DAMIR MATIJEVIĆ
HILDING ANDERS



ZDRAVKO JELČIĆ
SPIN VALIS



KAJA PAVLINIĆ
INOVIATORICA I PODUZETNICA



Organizator



Partneri

