

AMBASADORJI ZNANJA - GLOBALNI MODEL IZ SLOVENIJE ZA VEČ DRUŽBENE ODGOVORNOSTI V SVETU

Marjetka Kastner, mag. Metka Nežič

Life Learning Academia

marjeta@llacademia.com, metka@llacademia.com

www.llacademia.com, referenca.eu

Povzetek: Neodgovorno ravnanje do znanja in ljudi kot nosilcev znanja, še posebej mladih, ki po vsem svetu množično ostajajo brezposelni, je samo ena od posledic kratkoročnega razmišljanja in enostranskega ravnanja v preteklosti. Praksa kaže, da podjetja danes potrebujejo ljudi s praktičnimi izkušnjami, ki pa jih mladi v procesu izobraževanja ne pridobijo. Povpraševanje po delovni sili zato ni več usmerjeno k mladim, kajti njihove kompetence, pridobljene skozi izobraževalni proces, ne ustrezajo zahtevam podjetij. Problematiko je možno rešiti z iskanjem inovativnih rešitev, ki upoštevajo celovitost, soodvisnost in dolgoročne učinke. V prispevku avtorici ugotavljata, da bi morale k reševanju problematike aktivno pristopiti učeče se organizacije, ki imajo družbeno odgovorno ravnanje in skrb za razvoj zaposlenih vgrajeno že v svoj osnovni koncept, prav tako pa tudi izobraževalne institucije. Kot rešitev predlagata model, imenovan Ambasadorji znanja, ki ga je razvila Life Learning Academia skupaj s strokovnjaki različnih področij. Prikazeta njegovo implementacijo v prakso, kot del procesa Učečih se organizacij, ter učinke, ki jih prinaša. Model si prizadeva kontinuirano povezovati akademsko sfero, izobraževalne inštitucije, študente in dijake ter organizacije (podjetja in javne institucije) z namenom, da mladi pridobijo praktična znanja in izkušnje. Prav tako pa omogoča oblikovanje skupne strategije, potrebne za boljšo zaposljivost mladih in promocijo njihovih znanj.

Ključne besede: družbena odgovornost, učeča se organizacija, zaposljivost mladih, praktična znanja, Ambasadorji znanja

AMBASSADORS OF KNOWLEDGE: A GLOBAL MODEL FROM SLOVENIA FOR MORE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE WORLD

Abstract: Irresponsible treatment of knowledge and people as knowledge carriers – especially the youth, which suffers from high levels of unemployment all over the world – is only one of the consequences of short-term thinking and unilateral behaviour from the past. Experience shows that organisations need people with hands-on experience, which the youth does not obtain during education. The demand for labour is therefore not directed towards the young population any more, since their skills and competences from the educational process do not match the demands of the market. The problem can be solved by looking for innovative solutions that take into account the integrity, interdependence and long-term effects.

In this paper, the authors note that learning organisations – which have social responsibility and care for personal development of the employees already ingrained in their basic concepts – and educational establishments should become actively involved in the problem solving process. They propose a model entitled “Ambassadors of Knowledge” and developed by the Life Learning Academia with experts from various fields as a possible solution. They show its implementation in practice, as a part of the system used by learning organisations, and the

outcomes it brings about. The model strives to continually connect the academic circles, educational institutions, students from high school and university and organisations (companies and public institutions), with the purpose of giving the young generation practical knowledge and experience. It also allows for development of a common strategy by all parties involved, which is required for a better long-term employability of the youth and for promotion of its knowledge and skills.

Keywords: social responsibility, learning organisation, employability of the youth, practical knowledge, Ambassadors of Knowledge

1. Obravnavana problematika

Če se ozremo na trenutno situacijo v Evropi in svetu, lahko zagotovo zatrdimo, da nas je ekonomska kriza doletela predvsem zato, ker smo izgubili kompas in se prepustili zgolj in samo materialnemu svetu. Hlastanje po še več dobrinah in denarju nas je zaslepilo. Problemi, ki jih je povzročilo nenehno tekmovanje in izkoriščanje različnih resursov, so vsak dan bolj kompleksni in se najbolj pogosto kažejo v okoljskih problemih, nepoštenem poslovanju, slabši kakovosti življenja, prav tako pa tudi v neodgovornem ravnanju do znanja in ljudi kot nosilcev znanja. Odveč so mladi, nepotreben strošek so starejši, srednja generacija pa se šibi pod bremenom dela v službi in družini.

Brezposelnost mladih predstavlja enega največjih svetovnih problemov. Po podatkih Eurostata je bila decembra 2014 v evro območju brezposelnost mladih 23-odstotna, v Sloveniji pa 24-odstotna (Eurostat 2014). Brezposelnost med mladimi kot problem in posledica krize (finančne in gospodarske) je visoka tudi drugje po svetu. V Ameriki je 12,2-odstotna, v Avstraliji 13,2 in na Bližnjem vzhodu 25,4-odstotna (ieconomics, 2015).

Mladi so se znašli v nezavidljivi situaciji, ker se trenutno zapira ali seli veliko podjetij in z njimi delovna mesta. Tehnica profilov je neuravnotežena. Izobraževalni sistem ne ustvarja kadrov, ki jih potrebuje gospodarstvo in javna uprava. Problematika pa se odraža tudi v tem, da imajo podjetja vse večja pričakovanja, saj zgolj teoretično znanje ni dovolj. Da je problem resen in je pomanjkanje praktičnih izkušenj glavna konkurenčna pomanjkljivost mladih, potrjuje tudi raziskava Deloitte (2013), izvedena v enajstih evropskih državah. Gre torej za globalni problem, ki zahteva celovito obravnavo in hitro ukrepanje.

V Life Learning Akademiji se zavedamo, da je skrajni čas, da različne organizacije, zlasti učeče se, in različni strokovnjaki na globalnem nivoju stopimo skupaj ter z roko v roki začnemo z inovativnimi pristopi sistematično odpravljati negativne posledice neodgovornega ravnanja iz preteklosti. V prispevku predstavljamo eno izmed rešitev. V Life Learning Akademiji smo z lastnim znanjem, skupaj s številnimi zunanjimi sodelavci, strokovnjaki na področju razvoja kadrov, managementa znanja, psihologije in izobraževanja, razvili model Ambasadorji znanja, ki je del procesa Učečih se organizacij – Learning Brand. Gre za rešitev, ki študentom in dijakom omogoča pridobiti potrebna praktična znanja in izkušnje. Model smo kot enega izmed elementov procesa ravnanja z znanjem že uspešno implementirali v 52 slovenskih organizacij in ga v letošnjem letu širimo tudi v druge države. Mladim v procesu omogočimo sodelovanje v organizacijah in hkrati poskrbimo za promocijo njihovih znanj.

2. Učeča se organizacija v izpolnjevanju svojega družbeno odgovornega poslanstva

V zelo spreminjajočih se in negotovih časih je izredno pomembno spoznanje, da je znanje tisto, ki predstavlja moč in prednost pred nevarnimi konkurenti. Ker samo znanje samo po sebi še ne prinaša zelenih rezultatov in ker samo imeti znanje ne pomeni konkurenčne prednosti, dokler ga skozi sistematične procese ravnanja z znanjem ne prenesemo v izdelke, storitve in različne rešitve (Nežič, 2015), se vedno bolj uveljavlja koncept učeče se organizacije.

Čeprav je osnovni Sengejev koncept star že dobri dve desetletji (Senge, 1993), je v času krize in izzivov, ki jo je povzročilo neodgovorno ravnanje, še kako aktualen. Menimo, da so ravno učeče se organizacije tiste, ki lahko s svojo fleksibilnostjo in ustvarjalno energijo naredijo ključne premike pri reševanju problemov, ki so nastali kot posledica enostranskega, neodgovornega ravnanja organizacij in posameznikov v preteklosti.

Učeča se organizacija ima namreč že od vsega začetka v svoj osnovni koncept vgrajene elemente družbene odgovornosti, ki jih zdaj obravnava tudi standard ISO 26000 (ISO, 2010), kot so ustvarjalnost, sodelovanje, odzivanje na spremembe in razvoj zaposlenih. Ker pa je Senge pri svojem snovanju iskal ključ za preživetje organizacij v prihodnosti, ne preseneča, da je v koncept učeče se organizacije vgradil tudi soodvisnost in celovitost,

ki danes predstavljata temelj družbene odgovornosti in sta skupni imenovalca vseh sedmih tem standarda ISO 26000 (ISO, 2010).

Sistemska mišljenje, tako imenovana Peta disciplina, je nosilni steber razmišljanja učeče se organizacije in povezuje vse ostale elemente v združeno celoto z razumevanjem medsebojne soodvisnosti (Senge, 1993, str. 6-7). Gre za paradigmo, ki poudarja nujnost celote. Pokaže, kako organizacijski procesi delujejo in kako različni procesi delujejo drug na drugega. Pomaga videti celoten sistem in vzorec sprememb, ne pa samo posamezne dele sistema. Zaposlenim in organizaciji omogoča, da tako organizacijo kot njeno okolje dojemajo z vidika vsestranske vpetosti ter medsebojne povezanosti in soodvisnosti različnih sistemov, katerih del so. Gre za sposobnost videti in razumeti celoto ter se povezovati tako znotraj organizacije kot z zunanjim okoljem, kar je ključnega pomena za iskanje celovitih rešitev za dolgoročno širšo družbeno korist ter njihovo udejanjanje v praksi (Senge, 1993, Senge 2007, Božičnik in Mulej, 2011, Marsick & Watkins, 2003). Tudi program izobraževanja za pridobitev mednarodnega certifikata ECQA – Manager za družbeno odgovornost, priporoča vzpostavitev učeče se organizacije za udejanjanje načel družbene odgovornosti. (ECQA, 2012).

Ne glede na osnovni teoretični koncept pa v praksi ugotavljamo, da so do sedaj tudi učeče se organizacije ostajale preveč zaprte samo v svojo »lastno učečo se organizacijo« in so se preredko povezovale z drugimi organizacijami in strokovnjaki. Menimo, da je v hitro spreminjajočem svetu, ki si je nakopičil tako velike probleme, za katere mnogi (Božičnik in Mulej, 2011, Mulej at al. 2006, Šarotar Žižek in Mulej 2013) opozarjajo, da celo ogrožajo eksistenco človešta, nujno da učeče se organizacije izpolnijo svoje družbeno odgovorno poslanstvo in se odprejo široko navzven, v širše družbeno okolje in s tem postanejo bolj celovite. Preko odprtega povezovanja in medstrokovnega sodelovanja lahko svojo sposobnost hitrega odzivanja na spremembe in ustvarjanja novih rešitev prenesejo tudi v širše okolje in tako postanejo kreatorice pozitivnih premikov v širšem družbenem prostoru.

Če kdo, potem so prav učeče se organizacije tiste, ki razumejo oz. bi morale razumeti nujnost medstrokovnega sodelovanja, bolj celovitega obnašanja, hitrega odzivanja, iskanja inovativnih rešitev in ustvarjanje dodane vrednosti, ne zgolj za lastne koristi, temveč za skupno dobro; za preživetje njih samih in družbe kot celote. Učeče se organizacije so tiste, ki lahko najbolje in najhitreje razumejo, da so vse stvari na svetu med seboj povezane ter da soodvisnost na vseh ravneh in na vsakem koraku zahteva povezovanje in sistemske rešitve.

Ambasadorji znanja so ena od rešitev, ki je nastala prav na podlagi razumevanja soodvisnosti in sistemskega razmišljanja. Gre za model, ki dokazuje, da lahko učeče se organizacije preko sodelovanja z izobraževalnimi institucijami, dijaki in študenti, drugimi učečimi se in ostalimi organizacijami ter različnimi strokovnjaki na državnem, evropskem in svetovnem nivoju, postanejo aktivni tvorca pozitivnih premikov k celovitemu reševanju največjih izzivov današnjega časa, tudi visoke brezposelnosti med mladimi.

3. Pot do več praktičnega znanja med mladimi

V ekonomiji znanja, ki naj bi razvijala in uporabljala človeške vire v njihovi polnosti, je odločilen faktor ohranjanje konkurenčnosti. V teh okoliščinah so diplome, certifikati in reference pomembno priporočilo tako za delodajalce kot za posameznike na trgu dela. Že Lizbonska strategija nam narekuje v enem od svojih ciljev, da je bistveno dvigniti raven vlaganja v človeške vire in povečati zaposljivost ter tako dati prednost tistemu, kar je za Evropo najpomembnejše – njenim prebivalcem. Pomembno je, da izboljšamo poti, ki nam omogočajo razumeti ter oceniti udeležbo in dosežke, še posebej v neformalnem in informalnem (priložnostnem) učenju.

Evropa in svet morata bolj učinkovito spodbujati usmerjenost mladih v sodelovanje z različnimi institucijami. Potrebujemo več podjetij in javnih institucij, ki so se pripravljene lotiti ustvarjalnih in inovativnih prijemov za več praktičnih znanj med mladimi. Pri tem je mentorstvo posameznikov, ki izhajajo iz različnih institucij, osnova za usposabljanja oziroma za prenos znanj med generacijami. Ne smemo zanemariti dejstva, da so osebne značilnosti in horizontalne spretnosti tiste, ki med drugim označujejo posameznikovo ustvarjalnost, iniciativnost in samozaupanje. Ravno nasprotno pa se dogaja zdaj. Mladi zaradi slabih možnosti za takojšnjo zaposlitev izgubljajo obstoječa znanja, jih ne nadgrajujejo z novimi ali praktičnimi, nenehna prizadevanja za iskanje zaposlitve pa jih pahnejo v samo-nezaupanje in depresijo.

Če se pri tem osredotočimo na Slovenijo, vidimo, da nekateri rešitev poiščejo v iskanju zaposlitve izven Slovenije, kar predstavlja še dodatni problem. Trenutno morda še ne občutimo posledic, vendar za prihodnja leta na bomo imeli na voljo »bazena« usposobljenih in dobrih kadrov, ki jih bomo potrebovali na specifičnih delovnih mestih. Ravno znanja, ki jih morajo imeti dobri kadri, pa so tista, ki dajejo organizacijam (podjetjem in javnim institucijam) osnovo za konkurenčno prednost. Če znamo ta znanja ustrezno prenašati, jih preko sodelovanja ustvarjalno nadgraditi ter uporabiti za inovativne rešitve, se pozitivni učinki le še multiplicirajo. Usposobljeni in dobro

motivirani delavci radi hodijo v službo, imajo pozitiven odnos do dela in sodelavcev, delo opravijo kvalitetneje in hitreje in s tem pripomorejo k boljšim poslovnim rezultatom. Tudi klima v takšnih kolektivih je veliko boljša.

Nenehno interakcijo je treba obravnavati kot proces vseživljenjskega učenja, ki se začne že v osnovni šoli (kjer poleg splošnega znanja in kulture, ki ju pridobivamo v okviru formalnega izobraževanja, vzpodbujamo tudi ustvarjalnost kot proaktiven pristop, ki spodbuja željo po odkrivanju) in se nadaljuje zlasti v srednjem in visokem izobraževanju. To lahko omogoči večjo prilagodljivost v različnih fazah posameznikovega življenja ter mu pomaga pri povečanju uravnoteženosti delovnega in zasebnega življenja.

Čeprav bi morali dobro prakso uvajati na prostovoljni podlagi, pa bi morala biti zaveza politike prevedena v konkretno aktivnost. To utegne vključevati spremembe nacionalnega učnega programa in vrsto podpornih ukrepov za spodbujanje šol, da bodo vključevale inovativne pristope. Nekaj predlogov, kaj bi bilo potrebno spremeniti v izobraževalnem sistemu, ki so prikazani v preglednici 1, je bilo podanih že v okviru projekta Podjetniško usposabljanje v obmejnih regijah. Ukrepe bi postopno preko zgrajenega procesa morala sprejemati osrednja institucija odgovorna za oblikovanje šolskih in študijskih programov.

Preglednica 1: Kaj moramo spremeniti v izobraževalnem sistemu

Pristop k tradicionalnemu usposabljanju	Pristop k motivacijskemu usposabljanju
Osredotočenost učitelja na vsebino	Osredotočenost učitelja na podajanje
Učitelj vodi in prevladuje	Učenje si lastijo udeleženci
Strokovnjak, ki uči, izroča znanje	Učitelj kot tisti, ki se uči skupaj z drugimi in olajša učenje.
Poudark na »vedeti kaj«	Poudarek na »vedeti kako« in »vedeti kdo«
Udeleženci pasivno sprejemajo znanje	Udeleženci ustvarjajo znanje
Vsebina učnih ur je natančno programirana	Vsebina učnih ur je prilagodljiva in se odziva na potrebe
Cilji učenja so vsiljeni	Cilji učenja so predmet pogajanj
Napak ne toleriramo	Na napakah se učimo
Poudarek na teoriji	Poudarek na praksi
Osredotočenje na funkcionalnost predmeta	Osredotočanje na problem/multidisciplinarnost

Vir: Štajerska gospodarska zbornica, 2008, str. 57

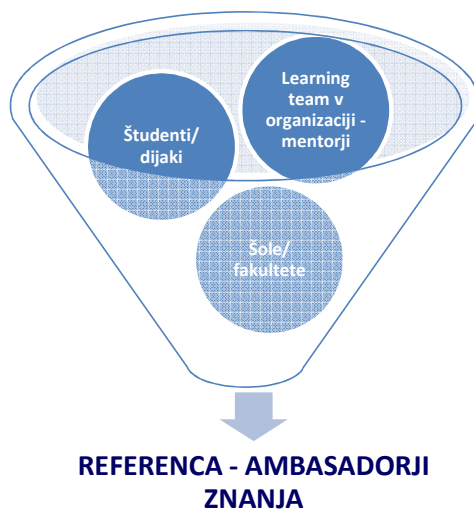
Zakaj je to pomembno?

Povpraševanje podjetij po delovni sili ni več usmerjeno k diplomantom, kajti njihove kompetence na podlagi formalnega znanja ne ustrezajo več zahtevam podjetij. Zato si model Ambasadorji znanja prizadeva združiti oziroma kontinuirano povezovati akademsko sfero, izobraževalne institucije, študente in dijake ter organizacije (gospodarske družbe in javne institucije). Seveda pa mora biti delo in interes sodelujočih akterjev v tem procesu, tako na regionalni kot tudi na mednarodni ravni, skupen strateški cilj, ki uporabnikom omogoča boljšo eksploatacijo odličnosti in pripomore, da se lotevamo različnih potreb socialnih in gospodarskih sistemov ter posameznikov. Model Ambasadorji znanja zagotavlja, da bo vsakemu omogočen enostaven dostop do kvalitetnega informiranja in svetovanja pri izgradnji obstoječih znanj. S svetovanjem in usmerjanjem ter interakcijo pa ciljne skupine (študenti in dijaki) dobijo največ, to je praktična znanja in izkušnje.

4. Predstavitev modela Ambasadorji znanja in implementacije v prakso

Modela Ambasadorji znanja, ki ga ponazarja slika 1, je zastavljen kot kontinuiran proces, ki se odvija med učečo se organizacijo, študenti/dijaki ter fakultetami/šolami. Model vsebuje več sklopov (Ambasadorji znanja, Referenca, Learning team z mentorji, Akademsko-gospodarsko kongres), ki vsebujejo številne aktivnosti in se povezujejo v zaključeno celoto.

Slika 1: Ambasadorji znanja



4.1. Ambasadorji znanja

Izsledki raziskovalnih aktivnosti, ki jih Life Learning Akademija kontinuirano izvaja, so že pred štirimi leti pokazali, da je med brezposelnimi v Sloveniji izredno visok odstotek mladih, predvsem iskalcev prve zaposlitve. Ko smo dobljene rezultate primerjali z brezposelnostjo drugih držav po svetu, smo ugotovili, da ne gre samo za slovenski ali evropski, temveč globalni problem. Kasneje se je tudi izkazalo, da je ta problem dobil večje razsežnosti, kot je bilo pričakovano.

Znotraj Life Learning Akademije se je tako »rodila« pobuda za razvoj aktivnosti, s katerimi smo želeli mladim omogočiti pridobivanje praktičnih izkušenj, predstaviti tiste, ki imajo dober potencial, jih s tem obdržati, da ne odidejo v tujino, ter jim hkrati omogočiti promocijo njihovega znanja v širšem družbenem okolju. Tako smo oblikovali osnutek modela Ambasadorji znanja in ga na srečanju, ki so se ga udeležili predstavniki Združenja Manager, Kadrovske zveze Slovenije, Kariernih centrov različnih Univerz, Združenja zasebnih izobraževalcev in Life Learning Akademije kot pobudnik srečanja, tudi predstavili. Podane pobude in začrtane smernice so bile pozitivno sprejete, kar nam je dalo še dodatno motivacijo, da smo pričeli model aktivno razvijati.

Kdo so Ambasadorji znanja?

To so osebe, ki študentom/dijakom podpišejo in javno podeljujejo priznanje Referenca za posebne dosežke na področju znanja (implementacije, razvoja in prenosa znanja). Gre za častno funkcijo, zato so Ambasadorji znanja lahko samo posamezniki, ki s svojo izkušnostjo, prizadevnostjo, strokovnostjo, verodostojnostjo in etičnostjo izpolnjujejo vsa pričakovana merila, ki jih to imenovanje zahteva. Zahteve, ki jih morajo Ambasadorji znanja izpolnjevati, njihove dolžnosti in morebitno sankcioniranje, vse to je opredeljeno v pravilniku o imenovanju. Ambasadorje znanja lahko predlaga kdorkoli, njihovo ustreznost pa na podlagi pravilnika presoja Strokovni svet Life Learning Akademije.

Kaj za posamezno organizacijo pomeni sodelovanje v procesu Ambasadorji znanja?

Za organizacijo vstop v proces pomeni aktivno vključitev in prevzemanje odgovornosti pri oblikovanju in vzgoji kadrov. S podajanjem znanj bodočim sodelavcem pa si organizacija zagotavlja tudi hitrejšo vključitev novo zaposlenih in s tem hitrejšo, boljše in učinkovitejše delo, kar posledično prinaša boljše poslovne rezultate in boljše delovno klimo v organizaciji.

Organizacije v svoji sredini oblikujejo Learning team, ki je sestavljen iz mentorjev in tutorjev. Njihova naloga je, da mladim ponudijo sodelovanje na treh aktivnostih:

- *pisni izdelki* (oblikujejo naslove za seminarske, projektne ali zaključne naloge, ki jih Life Learning Akademija preko različnih kanalov posreduje študentom),

- *povabilo na sodelovanje pri projektu* (ne glede na vsebino projekta, saj želimo mlade naučiti, kako se dela v timu, kaj pomeni to, da je potrebno nekaj oddati točno do roka, medgeneracijsko sodelovanje, ...)

- povabilo na praktično delo (bodisi v obliki redne prakse, ki jo zahtevajo šole/fakultete, ali na praktično delo kot pomoč organizaciji).

Koristi takšnega sodelovanja so obojestranske. Organizacije pridobijo koristne vsebine, raziskave, projekte, pomoč, študenti in dijaki pa praktična znanja in veščine ter spoznavanje notranjega delovanja organizacije. Plačila za sodelovanje v tem modelu niso predvidena. Mišljeno je, da oboji koristno uporabijo pridobljeno znanje in izkušnje. To je v korist in v promocijo študentu/dijaku, Ambasadorju znanj in organizaciji, iz katere izhaja, hkrati pa prispeva tudi k prepoznavnosti in širjenju samega modela. Rezultati, ki nastanejo v okviru tega modela, so prispevek Sloveniji, da se predstavlja navzven kot družba znanja. Slovenija pa daje svoj prispevek tudi Evropi in svetu, saj so Ambasadorji znanja ugledne osebe iz različnih koncev sveta.

Vzpostavitev modela Ambasadorjev znanj za posamezno organizacijo pomeni, da je pripravljena nadgraditi ali vzpostaviti aktivnosti, s katerimi bodo mladi pridobili praktična znanja (praktično delo, podajanje naslovov za seminarske in zaključne naloge, strokovno mentorstvo študentom/dijakom, povabilo študentom/dijakom k sodelovanju na projektih). S tem omogoča prihajajočim generacijam, da že v času študija pridobijo praktična znanja, sama pa si oblikuje bodoče sodelavce, ki se bodo hitreje vključili v delovni proces in dajali pričakovane rezultate.

Ni nujno, da ima organizacija razvite vse aktivnosti (praktično delo, pisanje nalog, sodelovanje na projektih), da lahko izvede izbor kandidatov za prejem Reference. Lahko ima razvito samo eno od omenjenih oblik aktivnosti, zaželeno pa je, da je odprta navzven in sprejema vse študente/dijake, ki se obračajo nanjo za sodelovanje. Kot študenti/dijaki so mišljeni vsi, ki so vključeni v izobraževalni program za pridobitev določene stopnje izobrazbe. Mentor pa je oseba, ki pomaga študentom/dijakom pri pisanju nalog, delu na projektih ali praktičnem delu.

4.2. Referenca

Referenca je priznanje, ki ga prejmejo študenti/dijaki kot posebno in najvišje priznanje za svoje prizadevanje v posamezni organizaciji v obliki:

- pisnih del (seminarske in projektne naloge, zaključne naloge, analize, raziskave),
- sodelovanja na konkretnih projektih, ki v določeni stroki pomenijo napredek in razvoj,
- sodelovanja pri delu v podjetju za doseganje posebnih ali izjemnih učinkov in uspehov.

Ambasadorji znanja podeljujejo priznanje Referenca enkrat letno na dogodku Akademsko-gospodarski kongres. Prejemniki Reference so lahko študenti ali dijaki, ki so še v aktivni ali zaključni fazi študija, ter študenti in dijaki, ki so iskalci prve zaposlitve (lahko so že zaključili študij, pa še niso našli zaposlitve). Prav tako so prejemniki reference lahko tudi sodelavci v posamezni organizaciji, ki študirajo ob delu in niso stari več kot 35 let.

S tem modelom poudarimo prizadevanja vseh študentov/dijakov, ki so v času študija s praktičnim delom, svojimi pisnimi izdelki ali z delom na projektu vključeni v delo organizacije. S podeljeno Referenco jih tudi povzdignemo iz povprečja, zgradimo prepoznavnost in omogočimo boljše možnosti na trgu dela oz. pri iskanju zaposlitve.

Zgolj formalno znanje danes za delodajalce ni dovolj. Da omogočimo študentom/dijakom že v času študija pridobivanje praktičnih znanj, v ta namen pri različnih organizacijah vzpodbujamo uvedbo različnih aktivnosti (praktično delo, sodelovanje pri pisanju različnih nalog in sodelovanje pri različnih projektih). S tem se oblikujejo, pridobijo veščine in praktična znanja, ki jim jih šola ne more dati, imajo priložnost osebno spoznati najboljše strokovnjake iz različnih področij in imajo zagotovljeno odlično promocijo.

4.3. Akademsko-gospodarski kongres

Gre za svečan dogodek, na katerem se širši javnosti predstavijo novosti, prizadevanja in posebni dosežki na področju implementacije, razvoja in prenosa znanja. Ambasadorji znanja na kongresu podelijo Reference. Predstavijo se prejemniki Referenc, ki so se preko praktičnega dela v podjetju izkazali kot dober potencial, so v sodelovanju z mentorji v podjetjih pripravili nadpovprečne zaključne ali seminarske naloge, raziskave ali analize in so sodelovali na projektih v kateremkoli podjetju in njihova prizadevanja na projektu predstavljajo presežek. Na dogodku se podeljujejo tudi priznanja mentorjem v podjetjih.

Akademsko-gospodarski kongres je prvi dogodek v Sloveniji, ki je namenjen podelitvi nagrad na področju implementacije, razvoja in prenosa znanja, in predstavlja dobro promocijo za posameznike in sodelujoče

organizacije, kakor tudi za Slovenijo, ki se s tem predstavlja kot družba znanja, ki želi to znanje deliti tudi z Evropo in svetom.

5. Učinki modela ambasadorji znanja

Učenje in znanje sta sestavini, brez katerih organizacije v prihodnosti ne bodo mogle preživeti in uspešno delovati. Odgovor na vprašanje, kako nastane razlika v tržni in knjižni vrednosti uspešnih organizacij, najdemo v znanju. Z modelom Ambasadorji znanja omogočimo, da praktično znanje prenašamo tudi na mlajše generacije. Mi smo odgovorni za to, kako jih bomo pripravili za prihodnost, kajti oni so tisti, ki nas bodo v prihodnosti vodili. Zdaj jih moramo pripraviti, da bodo postali dobri vodje in da nam bodo v prihodnosti zagotavljali varnost in prijetne okoliščine ter pogoje za življenje.

Pri modelu Ambasadorji znanja v organizacijah poteka prenos informacij in znanj med zaposlenimi, mladimi, ki prihajajo v organizacijo ter akademsko sfero in izobraževalnimi inštitucijami. Širjenje informacij in znanj po vsej organizaciji omogoča njeno delovanje na optimalnem nivoju. Vsi zaposleni so informirani, zato lahko pomagajo prepoznati probleme in razvijati rešitve ter tako sodelujejo v razvijanju strategij za izboljšanje poslovanja. Vpetost mladih prispeva k pogledu »out of the box«, saj mladi običajno nimajo ovir, ki si jih postavljamo tisti, ki smo že nekaj časa vpeti v svoje delovno okolje. Ravno to je največja dodana vrednost tega modela in daje organizaciji in njenemu timu navdih, energijo in svežino. Njihov napredek se torej izraža v dodani vrednosti za organizacijo.

Z novimi znanji in popolnimi informacijami organizacija razvija boljše rešitve, dosega rezultate hitreje in bolje od konkurence, kar ji daje nenehno konkurenčno prednost, boljšo delovno klimo in večjo uspešnost.

6. Smernice za nadaljni razvoj

Model Ambasadorji znanja je v organizacijah, v katera je bil implementiran, dosegel in celo presegel pričakovanja. Trenutno je v fazi širjenja v druge organizacije in druge države. S tem se odpirajo nova področja za nadaljnji razvoj modela. Osnovne smernice za prihodnost so naslednje:

- zagotavljanje učnega gradiva za usposabljanje mentorjev in predstavnikov kadrovskih služb za razvoj učeče se organizacije in njene družbene odgovornosti,
- predstavitev dobrih praks na konferencah in dogodkih mednarodnega značaja,
- intenzivnejše sodelovanje z različnimi partnerji na lokalni, regionalni in mednarodni ravni,
- vzpostavljanje skupnih platform za sodelovanje, ki bodo temeljile na prenosu znanja,
- vzpostavitev učnih delavnic za podporo delavcem med različnimi organizacijami,
- spremembe v izobraževalnem sistemu,
- uporaba publicitete za promocijo posameznikov, dobrih praks in organizacij (različni javni dogodki, ki dajejo priznanje izjemnim programom, učiteljem in poslovnim partnerjem. V tem kontekstu bi lahko različne institucije EU organizirale tematske konference in delavnice, da bi spodbudile države članice in ostale za enake pristope).

Reference

1. Božičnik, S., in Mulej, M. (2011), A new – 4th order cybernetics and sustainable future. *Kybernetes*, 40(5/6), 670–684.
2. Deloitte (2013), First Steps into the Labour Market, The move that matters. Dostopno na <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/dttl-cei-firststeps2013-web-v03.pdf>
3. European Commission, Lisbon strategy for growth and jobs. Dostopno na http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009
4. Socires Training Material Committee (2012), ECQACertified Training Material

5. Eurostat (2014), Unemployment statistics. Dostopno na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
6. Ieconomics (2015), Youth unemployment rate. Dostopno na <http://ieconomics.com/advanced-economies-youth-unemployment-rate>
7. ISO, 2010 ISO. (2010). *ISO, 26000:2010*. Dostopno na <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>
8. Marsick, V. J., in Watkins, K. E. (2003), Demonstrating the value of an organization's learning culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
9. Mulej, M., Kajzer, S., Potocan, V., Rosi, B., in Knez-Riedl, J. (2006). Interdependence of systems theories – potential innovation supporting innovation. *Kybernetes*, 35(7/8), 942–954.
10. Nežič, M. (2015), Celovit pristop k ravnanju z znanjem. *Mednarodno inovativno poslovanje*, 7(1)
11. Senge, P. (1993), *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*. Century Business, London.
12. Senge, P. (2007), Senge, P. M., Lichtenstein, B. B., Kaeufer, K., Bradbury, H., in Carroll, J. S. (2007). Collaborating For Systemic Change. *Mit Sloan Management Review*, 48(2), 43–53.
13. Šarotar Žižek, S., Mulej, M. (2013). Social responsibility: a way of requisite holism of humans and their well-being. *Kybernetes*, 42 (1-2), 318-335.
14. Štajerska gospodarska zbornica (2008), *Vodnik za oblikovanje programov podjetniškega usposabljanja - podjetniško usposabljanje v obmejnih regijah*. GZS, CPU.