

TALENTMAGNET STRATEGIJA MESTNE OBČINE VELENJE



PRILOŽNOSTI ZA POKLICNO IN OSEBNOSTNO SAMOREALIZACIJO MLADIH TER VARNO OKOLJE ZA MLADE DRUŽINE



MESTNA OBČINA
VELENJE

Velenje, Maj 2022

Marko Govek, BIZMARK s.p.

KAZALO

1. UVOD.....	1
2. NAMEN IN CILJI STRATEGIJE	5
3. METODOLOGIJA IZDELAVE TALENTMAGNET STRATEGIJE MO VELENJE.....	5
4. SOCIALNO-EKONOMSKA OCENA POLOŽAJA MO VELENJE V ČASU NASTAJAJA TALENTMAGNET STRATEGIJE MO VELENJE.....	6
4.1 Globalni okvir	6
4.2 Lokalni okvir	8
4.2.1 Strateški razvojni okvir MO Velenje	9
4.2.2 Demografska gibanja SAŠA regije	10
4.2.3 Gospodarstvo.....	12
4.2.4 Izobraževalni sektor	13
5. RAZVOJNE PRILOŽNOSTI V OKVIRU NAČRTOV ZA PRAVIČNI PREHOD.....	15
5.1 Industrijsko-tehnološki park - Projekt TechHub i4.0	16
5.2 Vodikove tehnologije.....	16
5.3 Center prihodnosti.....	17
6. BOJ PROTI BEGU MOŽGANOV - PRIVABLJANJE IN ZADRŽEVANJE TALENTOV	18
6.1 Beg možganov - definicija pojma	18
6.2 Beg možganov iz Slovenije.....	19
6.3 Privabljanje in zadrževanje talentov.....	20
6.3.1 Model, ki ga upravlja javni sektor	20
6.3.2 Tržni in sponzorski model	20
6.3.3 Model delitve dela	21
6.3.4 Model, ki ga poganja socialno podjetništvo	21
6.3.5 Mrežni model.....	21
6.3.6 Model privabljanja talentov na osnovi atrakcij.....	21
6.3.7 Pristop vlečnega konja	21
7. VHODNI PODATKI KLJUČNIH SKUPIN DELEŽNIKOV PRIPRAVE TALENTMAGNET	22
7.1 Vloga mladih v Velenju in SAŠA regiji	22
7.2 Vloga lokalnega izobraževalnega sektorja v prehodu v brezogljično družbo	24
7.3 Raziskava kadrovskih potreb, investicijskih namer in sodelovanja z izobraževalnim sistemom v SAŠA regiji	27
8. DOLOČITEV MODELA UPRAVLJANJA S TALENTI V MO VELENJE IN IDENTIFIKACIJA	31
UKREPOV STRATEGIJE TALENTMAGNET MO VELENJE.....	31
8.1 Model upravljanja s talenti v MO Velenje	31
8.2 Ukrepi TalentMagnet strategije MO Velenje.....	32
8.2.1 Ukrep 1: Ustanovitev institucionaliziranega foruma deležnikov	32
8.2.2 Ukrep 2: Izdelava spletnega portala za privabljanje talentov	33
8.2.3 Ukrep 3: Izdelava kariernih načrtov in vzpostavitev sistema za spremljanje talentov	34
8.2.4 Ukrep 4: Modernizacija izobraževalnih programov na primarnem, sekundarnem in terciarnem nivoju z uvajanjem modernih AR/VR tehnologij (Pilotna akcija TalentMagnet projekta).....	35
8.2.5 Ukrep 5: Izdelava in uvedba inovativnega štipendijskega sistema	36
8.3. Priporočeni projekti in iniciative.....	37
8.3.1 Izboljšanje prepoznavnosti Velenja	37
8.3.2 Vlaganje v šolsko infrastrukturo	38
8.3.3 Spodbujanje inovativnosti, ustvarjalnosti, samoiniciativnosti, podjetništva in samozaposlovanja mladih ter povečevanja pomena razvijanja družbeno odgovorne podjetniške naravnosti in znanj	39

8.3.4 Zagotavljanje kapacitet in sistemsko urejena dostopnost stanovanj za mlade	39
8.3.5 Pomanjkanje možnosti za zabavo in slabo razvito nočno življenje v mestu	40
9. SUMMARY	40
Seznam grafov	42
Seznam tabel	42
VIRI	43

1. UVODNE MISLI

Mestna občina Velenje, mesto Velenje in celotna SAŠA regija se v času nastajanja strategije TalentMagnet za Mestno občino Velenje, nahajajo in soočajo z enim od najbolj prelomnih obdobj v zgodovini Velenja. Velenje se s svojo bogato rudarsko industrijo in tradicijo poslavlja od premoga, kot enega izmed ekonomskih temeljev mesta in regije ter državnega energetskega sistema. Rudarstvo ter načela tovarištva in solidarnosti pa so trdno vtkana tudi v samo identiteto mesta in njegovih prebivalcev.

Pred Velenjem je obdobje gospodarske, energetske, družbene in okoljske preobrazbe in prestrukturiranje mesta ter regije, ki je tudi del širšega geopolitičnega okolja in razmer, ki vladajo v njem. Procesi prestrukturiranja mesta in z njimi povezani projekti, bodo dolgoročno vplivali na gospodarstvo in kakovost življenja vseh prebivalcev, procesi in rezultati transformacije pa bodo imeli implikacije tudi v širšem prostoru.

Novi izzivi predstavljajo nujnost gospodarske diverzifikacije v različne sektorje in velikosti gospodarskih družb, za katere je potrebno zagotoviti prav tako diverzificirano sestavo delovne sile od visoko izobraženih in visoko kvalificiranih inženirskih, razvojnih kadrov, menedžerjev, kot tudi tehniških in nižje kvalificiranih delavcev za delo v proizvodnji in storitvenih dejavnostih. Naštete izzive mesta dopolnjujejo še potrebe po novih stanovanjskih kapacitetah, preobrazbi daljinskega ogrevanja, energetski učinkovitosti vseh objektov, prostorskem razvoju mesta s poslovnimi in turističnimi območji, trajnostni mobilnosti, izobraževanju, kulturi ter urejenosti mesta za kakovostno bivanje prebivalcev.

Takšno paleto izzivov je mogoče učinkovito reševati le z dobrim sodelovanjem vseh deležnikov v mestu in regiji - javno upravo, izobraževalnim sektorjem, gospodarstvom, nevladnim sektorjem in širšo javnostjo. Mladi talentirani ljudje in strokovnjaki morajo v Velenju dobiti in prepoznati možnosti za kakovostna delovna mesta in prav tako kakovostno življenjsko okolje.

Beg možganov predstavlja resno grožnjo za doseganje razvojnih ciljev in preseganje negativnih demografskih kazalnikov. Še posebno so na tem področju ranljiva manjša mesta, ki zaradi različnih vzrokov izgubljajo mlade talentirane posameznike ali celotne generacije. Takšni pojavi so prisotni in zaznani v večini držav Podonavja.

Mestna občina Velenje sodeluje v projektu TalentMagnet (*TalentMagnet, Improved Institutional Capacities and New Multilevel Governance for Talent Attraction and Retention in the Danube Region*), ki se spoprijema s tematiko - kako preprečiti odliv in privabiti čim več mladih talentiranih posameznikov, ki bodo v manjših mestih, kot je Velenje (in SAŠA regija), našli izzive, priložnosti in možnosti za kakovostno življenje.

2. NAMEN IN CILJI STRATEGIJE

Mestno občino Velenje (v nadaljevanju: "MO Velenje") odlikuje izrazita razvojna naravnost in zavedanje kakšne izzive prinaša prihodnost oziroma prehod v brezogljično družbo. Dejstvo je, da v MO Velenje in širši SAŠA regiji obstaja zavedanje o pomenu povezanosti izobraževalnega sistema in gospodarstva. MO Velenje s številnimi ukrepi in projekti zagotavlja visok nivo namenskih storitev in sistemskih rešitev za mlade.

Med deležniki - upravo MO Velenje, izobraževalnim sektorjem, gospodarstvom, nevladnim sektorjem in mladimi poteka aktivna komunikacija in sodelovanje, ki ga je potrebno še nadgraditi in intenzivirati v obliki skupnih projektov in učinkovitega podpornega okolja.

TalentMagnet strategija Mestne občine Velenje je dokument, v katerem je podana analiza aktualnega socialno-ekonomskega položaja v MO Velenje in SAŠA regiji, ki je postavljena tudi v evropski oziroma globalni kontekst. Strategija analizira aktualne in inovativne pristope upravljanja s talenti, ki bi jih bilo mogoče aplicirati v MO Velenje in SAŠA regiji. Identificirani so ključni deležniki, kratkoročni in dolgoročni ukrepi ter projekti, s katerimi bo mogoče učinkovito vplivati na zadrževanje in privabljanje novih mladih talentiranih kadrov.

TalentMagnet strategija Mestne občine Velenje temelji na identiteti mesta Velenje, ki je prežeta s pionirskim duhom v smislu inovativnosti in usmerjenosti v prihodnost, tovarištvom in solidarnostjo, odprtostjo do drugačnosti ter zmožnostjo aktivacije in sodelovanja različnih posameznikov in institucij.

Vizija, ki jo TalentMagnet strategija MO Velenje uvaja in zasleduje, se glasi:

"Velenje je mlado, živahno mesto, ki v zdravem in urejenem okolju, številnimi naravnimi in kulturnimi danostmi, vrhunskimi javnimi storitvami, razvitim šolstvom in gospodarstvom, mladim nudi izjeme priložnosti za poklicno in osebno samorealizacijo ter varno okolje za mlade družine, ki v Velenju uživajo nadpovprečno kakovost življenja."

3. METODOLOGIJA IZDELAVE TALENTMAGNET STRATEGIJE MO VELENJE

TalentMagnet strategija MO Velenje je sestavljena iz uvodnega analitičnega dela, ki strategijo postavlja v aktualne globalne in lokalne socialno-ekonomske okvire. Poudarek analitičnega dela je na analizi lokalne demografske slike, gospodarskih kazalnikov ter izobraževalnega sistema. Identificirani so deležniki, ki so bodisi vključeni v pripravo strategije, bodisi predstavljajo ključne deležnike pri izvedbi ukrepov in projektov strategije. Uvodni del strategije je izdelan po metodi deskripcije zaznavanja aktualne situacije v lokalnem in mednarodnem okolju. Analitični del strategije je izdelan po

metodah analize in sinteze primarnih virov ter metodi anketiranja ciljnih skupin ter sinteze rezultatov delavnic v obliki SWOT analiz.

Uporabljeni analitični podatki izvirajo iz anket in delavnic, ki so bile opravljene med različnimi tipi deležnikov: gospodarstveniki in samostojnimi podjetniki, mladimi (Šaleški študentski klub, Dijaška sekcija, Mladinski svet Velenje) ter izobraževalnim sektorjem. Uporabljeni podatki so pridobljeni iz anket, analiz in objav, ki jih v svojih projektih izvaja Javni zavod Center za razvoj terciarnega izobraževanja SAŠA Velenje (CRTi SAŠA), ki ga je MO Velenje ustanovila leta 2016 z namenom usklajevanja in prilagajanja strukture obstoječih višjih in visoko strokovnih študijskih programov, ki se izvajajo v regiji SAŠA glede na potrebe lokalnega gospodarstva in obrti. CRTi je v letih 2016 - 2021 izvedla vrsto konferenc, delavnic, drugih dogodkov in raziskav, ki so neposredno povezani tudi s cilji strategije.

Na podlagi pridobljenih vhodnih podatkov iz primarnih virov in sodelovanja s ciljnimi skupinami je v sklepu strategije podan nabor usklajenih kratkoročnih, srednjeročnih in dolgoročnih ukrepov s kazalniki doseganja, identificiranimi odgovornimi deležniki za implementacijo ter predvidenim finančnim in izvedbenim okvirjem.

4. SOCIALNO-EKONOMSKA OCENA POLOŽAJA MO VELENJE V ČASU NASTAJAJA TALENTMAGNET STRATEGIJE MO VELENJE

4.1 Globalni okvir

TalentMagnet strategija je nastajala v obdobju od konca leta 2021 in spomladi leta 2022, v času, ki ga pomembno oblikujejo socialno-ekonomske posledice globalnega boja proti bolezni COVID-19 in začetka vojne v Ukrajini (februar 2022). Boj proti posledicam pandemije bolezni COVID-19 je v družbi pustil številne dolgoročne posledice, ki jih bomo odstirali in odpravljali še dolgo v prihodnosti. Negativne globalne gospodarske in družbene posledice nastajajo zaradi vojne v Ukrajini. Odziv mednarodne skupnosti (EU, NATO) na napad Rusije na Ukrajino je omejen na številne gospodarske sankcije proti Rusiji ter materialno pomoč in pomoč v obliki dobav orožja Ukrajini. Ob aktivnem vojaškem spopadu se dogaja tudi hibridna vojna z vzajemnimi prekinitvami uvoza in izvoza med Rusijo in zahodnimi državami. Posledica so globalne motnje v preskrbi s plinom in naftnimi derivati, žitom, jeklom in drugimi strateškimi dobrinami. Če kriza v Ukrajini ne bo končana hitro, obstaja velika nevarnost nastanka globalne gospodarske krize neprecedenčnih razsežnosti, ki se že kaže v nenadzorovani rasti cen energentov in drugih surovin. Rasti cen energentov in drugih dobrin poganjajo inflacijske pritiske v vseh gospodarskih sektorjih Evropske unije, ki jih vlade skušajo blažiti z različnimi makroekonomskimi ukrepi.

Posledice globalnih makroekonomskih in političnih gibanj se tako prenašajo tudi v nacionalne in lokalne okvire, iz katerih tako Slovenija, kot tudi SAŠA regija z Velenjem kot njenim gospodarskim, upravnim in izobraževalnim središčem, niso izvzeti.

Z vidika konkurenčnosti oziroma privlačnosti države za privabljanje in zadrževanje talentirane delovne sile je Slovenija uvrščena relativno visoko, na 26. mesto med 134. državami, ki jih zajema letno poročilo Indeks globalne konkurenčnosti talentov *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI). Indeks globalne konkurenčnosti talentov je vodilno in mednarodno priznano letno merilo konkurenčnosti talentov, ki razvršča 134 držav glede na to, kako rastejo, privabljajo in obdržijo talente. GTCI vsako leto pripravi in objavi INSEAD, podiplomska poslovna šola s sedežem v Franciji, skupaj s Portland Institute, neodvisnim izobraževalnim in raziskovalnim inštitutom s sedežem v Združenih državah Amerike. GTCI države analizira in razvršča glede na 6 skupin gospodarskih, demografskih in političnih indikatorjev:

- zagotavljanje (zakonodajni okvir, tržno okolje, poslovno okolje in trg dela);
- privlačnost (odprtost gospodarstva navzven, notranja odprtost gospodarstva);
- rast (formalna izobrazba, vseživljenjsko učenje, dostopnost pogojev za rast);
- zadrževanje (trajnostno, življenjski pogoji);
- poklicne in tehnične veščine (izobrazbene ravni, zaposljivost)
- globalno konkurenčne veščine kadrov.

Najbolje uvrščene države v poročilu GTCI za leto 2021 so Švica, Singapur, ZDA, Danska in Švedska. Sicer je med 25 najboljše uvrščenimi državami kar 17 evropskih držav, Slovenija pa se, kot že omenjeno nahaja na 26. mestu. Najslabše indekse Slovenija dosega na področjih pridobivanja tujih talentov (brain gain), kjer se nahaja na 113. mestu, tolerantnosti do migrantov (124. mesto), najboljše indekse pa dosega pri formalni izobrazbi prebivalstva (13. mesto), vključenosti mladih (17. mesto), življenjskega sloga (22. mesto) ter poklicnih in tehniških kompetenc prebivalstva (16. mesto).

V projektu TalentMagnet sodeluje 12 držav, ki so glede na GTCI poročilo za leto 2021 razvrščene:

- Nemčija: 14
- Avstrija: 16
- Češka: 24
- Slovenija: 26
- Slovaška: 38
- Madžarska: 42
- Bolgarija: 46
- Hrvaška: 52
- Romunija: 55
- Srbija: 58
- Ukrajina: 61
- Bosna in Hercegovina: 91.

SLOVENIA

Key Indicators

Rank (out of 134).....	26
Income group	High income
Regional group	Europe
Population (millions)	2.10

GTCI 2021 Country Profile by Pillar



	Score	Rank
1 ENABLE.....67.15	30	
1.1 Regulatory Landscape.....74.21	26	
1.1.1 Government effectiveness.....74.68	27	
1.1.2 Rule of law.....79.19	24	
1.1.3 Political stability.....81.03	25	
1.1.4 Regulatory quality.....74.50	32	
1.1.5 Corruption.....61.64	29	
1.2 Market Landscape.....62.08	32	
1.2.1 Extent of market dominance.....71.61	19	
1.2.2 Ease of doing business.....81.87	35	
1.2.3 Cluster development.....41.76	67	
1.2.4 R&D expenditure.....39.32	17	
1.2.5 ICT infrastructure.....90.18	23	
1.2.6 Urbanisation.....47.73	91	
1.3 Business and Labour Landscape.....65.37	35	
1.3.1 Labour Market.....		
1.3.1.1 Labour rights.....96.40	20	
1.3.2 Labour-employer cooperation.....44.86	57	
1.3.3 Management Practice.....		
1.3.3.1 Professional management.....59.01	47	
1.3.4 Relationship of pay to productivity.....56.24	59	
1.3.5 Technology Adoption.....		
1.3.5.1 Technology utilisation.....65.55	40	
1.3.6 Investment in emerging technologies.....51.61	40	
1.3.7 Firms with website.....82.49	17	
2 ATTRACT.....53.74	54	
2.1 External Openness.....47.54	64	
2.1.1 Attract Business.....		
2.1.1.1 FDI and technology transfer.....58.80	62	
2.1.2 Prevalence of foreign ownership.....47.66	97	
2.1.3 Attract People.....		
2.1.3.1 Migrant stock.....60.10	36	
2.1.4 International students.....43.13	51	
2.1.5 Brain gain.....28.00	113	
2.2 Internal Openness.....59.93	42	
2.2.1 Social Inclusion.....		
2.2.1.1 Tolerance of minorities.....66.30	30	
2.2.2 Tolerance of immigrants.....15.38	124	
2.2.3 Social mobility.....67.71	33	
2.2.4 Gender Equality.....		
2.2.4.1 Women in tertiary education.....73.12	31	
2.2.5 Women in high-skilled jobs.....74.39	36	
2.2.6 Leadership opportunities for women.....62.68	33	

GDP per capita (PPP US\$)	39,593.31
GDP (US\$ billions)	52.88
GTCI score.....	63.16
GTCI score (income group average).....	65.28

	Score	Rank
3 GROW.....57.11	25	
3.1 Formal Education.....64.56	13	
3.1.1 Enrolment.....100.00	1	
3.1.2 Vocational enrolment.....53.71	24	
3.1.3 Tertiary enrolment.....		
3.1.3.1 Quality.....		
3.1.3.1.1 Tertiary education expenditure.....71.48	29	
3.1.4 Reading, maths, and science.....69.26	10	
3.1.5 University ranking.....28.33	65	
3.2 Lifelong Learning.....47.77	33	
3.2.1 Business and economics subject ranking.....24.25	56	
3.2.2 Prevalence of training in firms.....50.77	27	
3.2.3 Employee development.....53.66	41	
3.2.4 Formal and non-formal studies.....62.38	23	
3.3 Access to Growth Opportunities.....59.00	35	
3.3.1 Empowerment.....		
3.3.1.1 Delegation of authority.....54.75	45	
3.3.2 Youth inclusion.....87.64	17	
3.3.3 Collaboration.....		
3.3.3.1 Use of virtual social networks.....69.65	57	
3.3.4 Use of virtual professional networks.....23.95	45	
4 RETAIN.....75.51	27	
4.1 Sustainability.....70.47	25	
4.1.1 Pension coverage.....100.00	1	
4.1.2 Social protection.....67.58	30	
4.1.3 Brain retention.....32.83	87	
4.1.4 Environmental performance.....81.48	18	
4.2 Lifestyle.....80.54	22	
4.2.1 Personal rights.....97.24	14	
4.2.2 Personal safety.....86.58	13	
4.2.3 Physician density.....39.32	41	
4.2.4 Sanitation.....99.04	31	
5 VOCATIONAL AND TECHNICAL SKILLS.....69.52	16	
5.1 Mid-Level Skills.....72.23	14	
5.1.1 Workforce with secondary education.....73.02	21	
5.1.2 Population with secondary education.....76.87	13	
5.1.3 Technicians and associate professionals.....56.66	31	
5.1.4 Labour productivity per employee.....82.38	35	
5.2 Employability.....66.81	33	
5.2.1 Ease of finding skilled employees.....58.39	59	
5.2.2 Relevance of education system to the economy.....54.29	44	
5.2.3 Skills matching.....87.25	11	
6 GLOBAL KNOWLEDGE SKILLS.....55.96	28	
6.1 High-Level Skills.....57.16	28	
6.1.1 Workforce with tertiary education.....47.43	28	
6.1.2 Population with tertiary education.....37.19	35	
6.1.3 Professionals.....58.36	14	
6.1.4 Researchers.....92.25	17	
6.1.5 Senior officials and managers.....58.87	30	
6.1.6 Availability of scientists and engineers.....48.83	67	
6.2 Talent Impact.....54.75	34	
6.2.1 Innovation output.....44.09	38	
6.2.2 High-value exports.....51.19	60	
6.2.3 New product entrepreneurial activity.....49.36	43	
6.2.4 New business density.....43.33	44	
6.2.5 Scientific journal articles.....85.82	12	

Tabela 1: TCI, profil Slovenije, Vir: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>

4.2 Lokalni okvir

Največji izzivi, pred katerimi se nahaja MO Velenje in širša SAŠA regija izvirajo iz neizogibnega dejstva - zapiranje Premogovnika Velenje in energetskih objektov

Project co-funded by the European Union funds (ERDF, IPA, ENI)

termoelektrarne Šoštanj, ki za svoje delovanje uporabljajo lignit iz velenjskega premogovnika. Po podatkih Zavoda za zaposlovanje RS, območne enote Velenje, v letu 2022 beležimo rekordno nizko stopnjo povprečne registrirane brezposelnosti, ki znaša 7 %. Slovenija naj bi po letos sprejeti *Nacionalni strategiji za izstop iz premoga in prestrukturiranje premogovnih regij v skladu z načeli pravičnega prehoda*, iz premoga izstopila leta 2033. Strokovne ocene izkazujejo predvideno izgubo od 6000 do 7000 delovnih mest v Premogovniku Velenje, TEŠ in številnih povezanih podjetij, ki so posredno ali neposredno povezana s premogovski in energetske sektorjem. MO Velenje se tako s številnimi deležniki iz gospodarstva, razvojnimi institucijami, izobraževalnim sektorjem in nevladnimi organizacijami ter drugimi občinami SAŠA regije intenzivno pripravljajo na prehod v brezogljično družbo. Tako so pripravljeni številni projekti za privabljanje visokotehnoloških podjetij v poslovne cone, izgradnjo inovacijskega ekosistema s sodobno infrastrukturo in tehnološko opremo, spodbujanje krožnega gospodarstva, zeleno energetiko z vodikovimi tehnologijami, trajnostnim turizmom, samooskrbo itd.

Kljub številnim izzivom je v okolju prisoten tudi optimizem, saj bo obdobje prehoda v relativno kratkem času prineslo številne razvojne priložnosti in sredstva za njihovo izvedbo. Te razvojne priložnosti je potrebno izkoristiti za vzgojo domačih talentov, privabljanje domačih in tujih neposrednih investicij ter promocijo Velenja in SAŠA regije kot zelene, visoko tehnološke regije z visoko kakovostjo življenja.

4.2.1 Strateški razvojni okvir MO Velenje

MO Velenje ima razvit širok nabor strateških razvojnih dokumentov, ki so redno aktualizirani. Področje, ki ga naslavlja projekt TalentMagnet - privabljanje in ohranjanje mladih v lokalni sekundarni in terciarni izobraževalni sistem, zadrževanje usposobljenih kadrov v lokalnem gospodarskem okolju in privabljanje mladih visoko usposobljenih strokovnjakov in njihovih družin za življenje in delo v SAŠA regiji, je tako posredno ali neposredno zajeto v strateških dokumentih, ki opredeljujejo razvoj na infrastrukturnem, gospodarskem, izobraževalnem področju ter kakovosti življenja za vse starostne skupine prebivalcev. Glavni strateški razvojni okvir MO Velenje tako sestavlja temeljni občinski strateški razvojni dokument - Vizija in strategija razvoja Mestne občine Velenje, ki ga operativno dopolnjujejo tudi sektorski razvojni dokumenti. Za področje TalentMagnet-a so pomembni predvsem naslednji strateški dokumenti:

1. Trajnostna urbana strategija MOV 2025;
2. Lokalni program razvoja delovanja mladih v MO Velenje 2021–2025;
3. Strategija razvoja in trženja turizma v Velenju in Šoštanju za obdobje 2022–2027.

Posebno je potrebno izpostaviti tradicijo razvoja programov delovanja mladih v MO Velenje, ki traja od leta 2010, ko so mladi in MOV razvili in sprejeli prvo tovrstno mladinsko strategijo v Sloveniji. Trenutno se izvaja 3. petletni Lokalni program razvoja delovanja mladih v Mestni občini Velenje. MLADI ZA VELE'JE SPET PREMIKAMO MEJE

2021-2025, ki celostno opredeljuje horizontalno in vertikalno vključenost mladih, mladinskih organizacij in infrastrukture v življenje in razvoj MO Velenje.

Cilj mladinske strategije je z neposrednim poizvedovanjem med različnimi starostnimi in interesnimi skupinami mladih prepoznati njihove prioritete na različnih družbenih področjih v lokalnem okolju, nato pa s finančno podporo projektom, ki naslavlja te prioritete, omogočiti mladim uresničevanje idej ter soustvarjanje lokalnega okolja po svojih potrebah. V aktualni strategiji so mladi na delavnicah identificirali 116 ciljev in predlagali 72 ukrepov, s katerimi bo izboljšana kakovost življenja mladih v MO Velenje.

Cilji in ukrepi mladinske strategije naslavljaajo naslednja področja:

1. Okoljevarstvo in trajnostna mobilnost
2. Turizem
3. Šport, zabava in prosti čas
4. Izobraževanje, informiranje in usposabljanje
5. Podjetništvo in zaposlovanje
6. Aktivno državljanstvo
7. Umetnost, kultura in dediščina
8. Vključevanje mladih z manj priložnostmi in s posebnimi potrebami

4.2.2 Demografska gibanja SAŠA regije

Tako kot drugod v Sloveniji in številnih razvitih državah, današnjo demografsko podobo SAŠA regije zaznamujejo nizka rodnost, hitro staranje in spremembe v starostni sestavi prebivalstva. Z razvojnega družbenega vidika, starajoča se družba predstavlja močan zaviralni razvojni dejavnik.

Mesto Velenje so v šestdesetih, sedemdesetih in osemdesetih letih v veliki meri zaznamovale ekonomske migracije iz drugih republik nekdanje Jugoslavije, ki so v obdobju najbolj intenzivnega priseljevanja predstavljale več kot tretjino letnega porasta števila prebivalcev. Velik del začasne ekonomske migracije je sčasoma prešel v stalno prebivalstvo. Prvotna starostna struktura prebivalstva se je zaradi priseljevanja predvsem mladih družin (ekonomski razlogi, delovna mesta v premogovništvu) zelo spremenila. Razmerja med posameznimi starostnimi skupinami so se porušila v korist mlajšega prebivalstva. Velenje je bilo prepoznano kot mesto mladih.

V zadnjem obdobju je opazno zmanjševanje gospodarskega pa tudi širšega družbenega pomena regije in posledično vpliva gospodarskih sektorjev (premogovništvo,

elektroenergetika, nekatere veje industrije, gradbeništvo), ki so v preteklosti generirale številna delovna mesta in posledično spodbujale priseljevanje. Upoštevajoč širši kontekst splošnih demografskih sprememb, značilnih za razvito družbo na eni in specifičnih značilnosti oziroma posebnosti obravnavanega območja na drugi strani, se demografska

podoba in demografski potencial slabšata hitreje kot v primerljivih območjih Slovenije. To se najbolj odraža na starostni sestavi prebivalcev (staranje), relativno nizki rodnosti in odseljevanju.

Območje/ leto	1961	1971	1981	1991	2002	2008	2016	2020
MO Velenje	12.796	19.113	28.254	33.428	33.331	34.140	32.747	33.656

Tabela 2: Gibanje števila prebivalcev v MO Velenje

Starostno sestavo v zadnjem desetletju označuje rast števila mladega in starega prebivalstva ter zmanjševanje števila prebivalcev v zrelem obdobju. Število starih prebivalcev je leta 2015 (na ravni Slovenije se je to zgodilo leta 2004) preseglo število mladih. Povprečna starost prebivalstva se je od leta 2000 zvišala za 7 let, a je s 43,1 let še vedno nižja od slovenskega povprečja, ki znaša 43,6 let.

Posebno demografsko nevarnost v MO Velenje predstavlja upadanje starostnih skupin žensk med 10 in 25 letom. Kljub temu, da je bilo obdobje zadnjih desetih let obdobje nekoliko višje rodnosti, pa je imela le-ta (še) osnovo v pomembni komponenti demografskega potenciala in sicer številu žensk v "najbolj rodni" dobi 25–35 let. Njihovo število se od preloma tisočletja do leta 2015 ni bistveno spreminjalo, nato pa se je pričelo hitro zmanjševati. Po zadnjih podatkih Statističnega urada za leto 2020, je na območju SAŠA regije v starostni kategoriji 25–34 let živelo 3.441 žensk. Za primerjavo, v kategoriji 15–24 let je živelo (le) 2.519 žensk. Glede na to, da v starostno skupino 25-35 let postopno prihajajo ženske rojene po letu 1995, ki predstavlja obdobje visoke rodnosti, se bo brez priseljevanja, ki pa v zadnjem obdobju še posebej v starostnih skupinah pomembnih z gledišča starostnega potenciala izkazuje negativne trende, zmanjševanje števila žensk v omenjeni starostni kategoriji nadaljevalo.

Staranje prebivalstva pomembno vpliva na vzdržnost pokojninskega in zdravstvenega sistema, kot tudi na trg dela in razvojni kapital območja. Prav tako se na obravnavanem območju vse bolj kažejo potrebe po intenziviranju novih oblik institucionalnega varstva, z okrepljeno vlogo družine ter potrebe po novih oblikah oz. pristopih, povezanih z medgeneracijsko solidarnostjo.

Pomembna je tudi etnična sestava prebivalstva, ki nakazuje, da ima mesto Velenje eno izmed etnično najbolj raznovrstnih sestav prebivalstva. To je posledica migracijskih tokov med leti 1971 in 1991 iz drugih republik nekdanje Jugoslavije (Hrvaška, Bosna in Hercegovina, Srbija, Makedonija, Črna Gora, Kosovo). Zadnji znani podatki iz popisa leta 2002 kažejo, da je bilo ob 70. odstotkih slovenskega prebivalstva v MO Velenje še skoraj

6 odstotkov Hrvatov, blizu 5 odstotkov Srbov in nad 8 odstotkov Bošnjakov. Odnosi med slovenskimi in neslovenskimi prebivalci so večinoma dobri, kar nakazuje na odprtost in absorpcijsko in integracijsko sposobnost lokalnega družbenega okolja, ki lahko pomembno vpliva na priseljevanje prebivalcev iz drugih držav.

4.2.3 Gospodarstvo

Velenjsko gospodarstvo še vedno temelji na dveh večjih gospodarskih sistemih: skupini Premogovnik Velenje in poslovnem sistemu Hisense Gorenje, ki zaposlujeta skupaj polovico aktivnega prebivalstva v mestni občini Velenje. Poleg omenjenih velikih podjetij pa so v Velenju prisotna ~~tudi~~ zelo uspešna in inovativna mala in srednje velika podjetja, ki prav tako pomembno prispevajo k razvoju mesta.

Po podatkih Poslovnega registra Slovenije je bilo leta 2020 v Velenju registriranih 1919 gospodarskih subjektov, od tega je 788 gospodarskih družb, 1.131 samostojnih podjetnikov posameznikov in 4 zadruge.

V letu 2019 se je na območju MO Velenje na novo registriralo skupaj 245 gospodarskih subjektov od tega 40 gospodarskih družb in 205 samostojnih podjetnikov. Izbrisalo se je skupaj 214 gospodarskih subjektov, od tega 43 gospodarskih družb in 171 samostojnih podjetnikov.

Velika podjetja v MO Velenje predstavljajo 0,6 % delež, srednja 2,2 % delež, ostala podjetja so majhne in mikro družbe. Kljub sorazmerno velikemu številu majhnih družb, imajo na rezultate poslovanja še vedno največji vpliv velike in srednje gospodarske družbe.

Gospodarske družbe so zaposlovale 10.895 delavcev. Velike gospodarske družbe zaposlujejo 79 % vseh zaposlenih v občini, od tega zaposluje največji delež - 57,3 % predelovalna dejavnost, gradbeništvo 14,6 %, rudarstvo 10 % zaposlenih, preostali zaposleni pa so razpršeni po drugih dejavnostih. Osnovne dejavnosti so predelovalna industrija, z večinsko proizvodnjo strojev in naprav, gradbeništvo, rudarstvo in energetika, trgovina ter storitvene dejavnosti. Gospodarske družbe so v letu 2020 v primerjavi z letom 2019 letom zmanjšale število zaposlenih, povečale prihodke in ustvarile več dodane vrednosti.

Podatke iz letnih poročil je za poslovno leto 2020 predložilo 593 samostojnih podjetnikov, 21 manj kot preteklo leto. Le-ti so zaposlovali 555 oseb. Po strukturi je večina podjetnikov mikro velikosti. Med samostojnimi podjetniki je tudi vedno več takih, ki ugotavljajo davčno osnovo na podlagi normiranih odhodkov, takih je približno tretjina samostojnih podjetnikov.

4.2.3.1 Deficit strokovnih kadrov v SAŠA regiji

Center za razvoj terciarnega izobraževanja SAŠA Velenje (CRTI SAŠA), je v letu 2020, v sodelovanju s Savinjsko-šaleško gospodarsko zbornico, Zavodom RS za zaposlovanje – Območna enota Velenje in Andragoškim zavodom Ljudske univerze Velenje, izdelal raziskavo z naslovom "Najbolj iskani poklici v Savinjsko-šaleški regiji". Na podlagi raziskave

je za vse devetošolce osnovnih šol SAŠA regije, dijake zaključnih letnikov Šolskega centra Velenje, starše ter poklicne svetovalce, pripravil zgibanko z informacijami o najbolj iskanih poklicih v SAŠA regiji. Namen zgibanke je, na pregleden in razumljiv način, predstaviti informacije o poklicih za katere je v regiji največje povpraševanje in s tem tudi največje možnosti za zaposlitev.

Deficitarni poklici na področju podpore industriji 4.0:

- strojništvo: strojni tehnik, inštalater strojnih inštalacij, klepar, oblikovalec kovin, strojni mehanik, inženirji strojništva;
- energetika: inženirji energetike;
- mehatronika: tehnik mehatronike, mehatronik operater, inženirji mehatronike;
- elektrotehnika: elektrotehnik, električar, elektro monter, inženirji elektrotehnike;
- računalništvo: tehnik računalništva, inženirji računalništva ter informacijskih tehnologij;

Deficitarni poklici na področjih drugih dejavnosti:

- gozdarstvo in lesarstvo: lesarski tehnik, gozdar,
- okolje in ekotehnologija: okoljevarstveni tehnik, inženirji ekotehnologije,
- gradbeništvo: zidar, tesar, klepar, krovec, gradbeni tehnik,
- zdravstvo: zdravnik, poklici za nego in podporo zdravemu načinu življenja, bolničar,
- rudarstvo: geostrojnik rudar, geotehnik, inženirji rudarstva in geotehnologije;
- gostinstvo in turizem: natakar, kuhar, slaščičar, mesar, gastronomsko turistični tehnik, inženirji s področja turizma;
- obrtništvo: orodjar, strugar, ključavničar, rezkar, mizar, avtomehanik, avtoservisni tehnik;
- specialni in rehabilitacijski pedagog, logoped;
- tehnolog polimerov.

Za spodbujanje k odločitvi in šolanju za identificirane deficitarne poklice je v MO Velenje na voljo posebna štipendijska shema. MO Velenje sofinancira štipendije do višine 40 % za deficitarne poklice, vendar ne več kot 40 evrov mesečno za dijaka in ne več kot 80 evrov mesečno za študenta. Končno višino štipendije in preostali delež zagotovi štipenditor.

4.2.4 Izobraževalni sektor

MO Velenje je izobraževalno središče SAŠA regije, kjer so na voljo vse stopnje izobraževanja.

Predšolska vzgoja je zagotovljena Vrtcu Velenje, ki je eden največjih vrtcev v Sloveniji, saj deluje v okviru dvanajstih enot. V letu 2021 je vrtec obiskovalo 1343 otrok. Od vseh otrok v občini, ki so bili stari od 1–5 let, jih je bilo 73 % vključenih v vrtec, kar je manj od stopnje vključenosti otrok v vrtece na državnem nivoju, ki znaša 81 %. V Velenju obratuje

tudi en manjši zasebni vrtec, vendar podatkov o številu otrok v njihovem varstvu ni bilo mogoče pridobiti.

Na nivoju osnovnošolskega izobraževanja se otroci lahko izobražujejo v sedmih osnovnih šolah, kjer se je v šolskem letu 2020/2021 izobraževalo približno 3.170 učencev.

Srednješolsko izobraževanje je organizirano v okviru Šolskega centra Velenje, kjer izvajajo tudi visokošolske programe. Šolski center Velenje izvaja izobraževanje za deficitarne in ostale poklice. Vsebine izobraževalnih programov prilagaja aktualnim potrebam gospodarstva in obrti. Poleg splošnega izobraževanja v gimnazijskih programih se dijaki izobražujejo za poklice na področju rudarstva, okoljevarstva, strojništva, mehatronike, elektrotehnike, računalništva, gastronomije in turizma. Svoje izobraževanje lahko dijaki nadaljujejo v višješolskih programih – elektronika, informatika, mehatronika, gostinstvo in turizem ter geotehnologija in rudarstvo. Šolski center Velenje je tudi edina izobraževalna institucija v Sloveniji, ki izvaja 4-letni študijski program za poklic Geotehnik ter 3-letni program za poklic Geostrojniki rudar, ki jih potrebujejo v Premogovniku Velenje, v drugih rudarskih podjetjih ter v gradbeništvu. Izvajajo tudi 2-letni Višješolski študijski program z nazivom Geotehnologija in rudarstvo, poklic inženir geotehnologije in rudarstva (VŠ), ki ga v večini obiskujejo izredni študenti. V okviru Šolskega centra Velenje deluje tudi Medpodjetniški izobraževalni center (MiC), ki je usmerjen predvsem v poklicno in strokovno izobraževanje, tako od nižjega poklicnega do višjega strokovnega izobraževanja za potrebe Savinjske in Koroške ter širše regije. Zelo dobro so povezani z gospodarstvom in prepoznavni po dobrih materialnih, prostorskih in kadrovskih pogojih za praktično usposabljanje. ŠCV razpolaga s 27.007 m² funkcionalnih površin, 130 učilnicami, od tega je 72 specializiranih, 15 računalniških in 4 multimedijske učilnice, športno dvorano s 600 sedeži ter jedilnico z 270 sedeži.

Na Šolskem centru Velenje se je v šolskem in študijskem letu 2020/2021 na štirih srednjih šolah in Višji strokovni šoli izobraževalo približno 1600 dijakov, 310 študentov in 700 odraslih.

MiC izvaja tudi programe regijskega center vseživljenjskega učenja na področjih funkcionalnega usposabljanja iz področij računalništva in sodobne IKT, usposabljanja ter

preverjanja in potrjevanja NPK, tečajev in seminarjev iz avtomatike, hidravlike, pnevmatike CNC tehnologije, mehatronike, protieksplozijske zaščite ter priprav in izvedbe mojstrskih izpitov.

Kot enota v Šolskem centru Velenje, v upravljanju Mladinskega centra Velenje, deluje tudi dijaški in študentski dom, ki sprejme do 120 stanovalcev, od tega 40 dijakov in 80 študentov.

Fakulteta za energetiko, Univerze Maribor v dislocirani enoti v Velenju izvaja študijske programe za poklice diplomirani inženir/ka energetike (VS), diplomirani inženir/ka

energetike (UN) in magister/magistrica inženir energetike v Velenju in Krškem. Študijski programi so prilagojeni potrebam gospodarstva, študentje fakultete imajo možnosti izbire učnih enot s področij: hidro energetika, termo energetika, jedrska energetika, alternativni viri energije in splošna energetika. Svoje znanje lahko nadgradijo v doktorskem študijskem programu energetika.

Na Fakulteti za varstvo okolja izvajajo visokošolski strokovni študijski program 1. stopnje Študij na smeri Varstvo okolja in ekotehnologije traja 3 leta. Diplomanti po končanem študiju dobijo naziv diplomirana ekotehnologinja oz. diplomirani ekotehnolog. Interdisciplinarnost programa študentom omogoča, da spoznajo zakonitosti obremenjevanja različnih okoljskih virov, ravnanje z odpadki, vpliv človekovih dejavnosti na okolje, presojo vplivov na okolje, varstvo narave, ekotehnologije za varovanje in sanacijo okolja, poleg tega pa tudi okoljsko sociologijo, pravo ter komunikacijo.

Fakulteta za varstvo okolja omogoča tudi podiplomski, magistrski študijski program Varstvo okolja in ekotehnologije, ki traja 2 leti. Diplomanti po končanem študiju dobijo naziv magistrica ekotehnologinja oz. magister ekotehnolog. Program študentom ponuja poglobljena znanja o okoljskih in naravovarstvenih vsebinah s tehničnega, naravoslovnega in sociološkega vidika.

Velik pomen za izobraževanje v Mestni občini Velenje ima tudi Ljudska univerza Velenje s številnimi programi. Srednješolsko izobrazbo lahko pridobite tudi na Andragoškem zavodu Ljudska univerza Velenje, kjer omogočajo srednje poklicno izobraževanje smer trgovec, administrator in gastronomski hotelir, srednje strokovno izobraževanje za program vzgojitelj predšolskih otrok, poklicno-tehniško izobraževanje za programe ekonomski tehnik, logistični tehnik in gastronomski tehnik. Izvajajo pa tudi poklicne tečaje za programa ekonomski tehnik in vzgojitelj predšolskih otrok.

Na področju izobraževanja je aktivno zasebno podjetje INVEL, s širokim spektrom formalnih in neformalnih oblik izobraževanj, usposabljanj, svetovanja podjetnikom in brezposelnim osebam, programov poklicnega usmerjanja ter programov stalnega strokovnega izpopolnjevanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. S podjetjem INVEL je povezano Društvo za razvoj človeških virov in socialnih programov NOVUS, ki razvija in izvaja socialne programe in zagotavlja brezplačne storitve za ranljive skupine prebivalstva (socialno ogrožene, starejše, invalide, ranljive zaposlene, brezposelne osebe, mlade).

5. RAZVOJNE PRILOŽNOSTI V OKVIRU NAČRTOV ZA PRAVIČNI PREHOD

V okviru projektov, ki so pripravljeni na izvedbo in financiranje iz sklada EU za prehod iz premogovništva je identificirana vrsta projektov, ki bodo imeli velik vpliv na gospodarski in družbeni razvoj v Velenju in SAŠA regiji. Vsekakor pa jih je potrebno izkoristiti za dvig prepoznavnosti regije. Projekti zajemajo tako razvoj prostorskih možnosti za razvoj podjetništva, stanovanjsko gradnjo in privabljanje investicij. Glavni poudarki so na podpornem okolju za razvoj mladih inovativnih podjetij kot tudi na izgradnji ekosistema

za podporo in pospeševanje raziskovalno razvojnih aktivnosti. Vse te razvojne priložnosti je potrebno izkoristiti za promocijo Velenja in SAŠA regije, razvoj kakovostnih delovnih mest z visoko dodano vrednostjo, ki bodo omogočala pogoje za zadržanje domačih in privabljanje talentov iz drugih, tudi mednarodnih okolij.

5.1 Industrijsko-tehnološki park - Projekt TechHub i4.0

MO Velenje znatna sredstva vlaga tudi v izgradnjo poslovnih con. Največja tovrstna investicija se izvaja na območju Poslovne cone Stara vas, ki se nahaja neposredno ob trasi nove hitre ceste. V letu 2021 je bila zaključena 2. faza - širitev Poslovne cone Stara vas. V okviru te širitve je na voljo skoraj 10 000 m² novih, opremljenih zemljišč z vsoto potrebno infrastrukturo. V poslovni coni bo v letu 2024 zgrajen tudi industrijsko-tehnološki park TechHub i4.0 za proizvodno naravnana zagonska in inovativna podjetja. Tehnološki park TechHub i4.0 bo predstavljal večnivojsko širitev obsega dejavnosti podjetniškega podpornega okolja SAŠA inkubatorja v regiji, ki bo zajemala tako programsko širitev polja podpore na področje naprednega industrijskega inkubiranja in coworkinga po "FabLab" principih; možnost pridobivanja investicijskega "pospeševalnega" kapitala za inkubiranja podjetja. Objekt, ki bo lociran v poslovni coni Stara vas, na zemljišču, ki ga zagotavlja MO Velenje, bo skupno obsegal 5000 m² uporabnih poslovnih površin, skupaj s "coworking" specializiranimi razvojnimi delavnicami in laboratoriji, pisarnami, individualnimi proizvodnimi površinami in skupnimi prostori. Poslovna cona Stara vas se bo več-fazno razvijala tudi v prihodnjih letih, ko bo predvidoma na voljo še dodatnih cca. 80 000 m² novih uporabnih površin.

5.2 Vodikove tehnologije

Z vodikovimi tehnologijami so povezani kar trije razvojni projekti.

Vodikove tehnologije v brezemisijem transportu in razogljičenju energetike. Glavni cilj projekta je vzpostavitev storitev mestnega in medmestnega javnega prevoza z brez emisijskimi vozili v širšem kontekstu razvoja in realizacije dolgoročno vzdržnega sistema

za proizvodnjo in uporabo vodika kot alternativnega vektorja energetske tranzicije v Savinjsko-Šaleški regiji ter Republiki Sloveniji.

Projekt je namenjen izvedbi naložb v infrastrukturo za aplikacijo vodikovih tehnologij na širšem območju Savinjsko-Šaleške regije in je v osnovi osredotočen na vzpostavitev zaključenega cikla proizvodnje in aplikacije s primarno (izhodiščno) uporabo vodika kot pogonskega sredstva v javnem (brez emisijem) prevozu potnikov. Projekt je sestavljen iz treh ključnih elementov:

- I. posodobitev in razširitev obstoječe infrastrukture za proizvodnjo in hranjenje vodika,
- II. izgradnja vodikove polnilnice za vozila na gorivne celice (VGC) in III. nakup VGC kategorije M3 za prevoz oseb v javnem transportu.

Na vodikove tehnologije se fokusira tudi pilotni projekt **Proizvodnja vodika z uplinjanjem biomase**. Glavni namen je postavitve pilotnega postrojenja za uplinjanje biomase za pridobivanje zelenega vodika. Gre za razvojni projekt, ki na eni strani omogoča pridobitev ustreznih tehnoloških znanj na področju uplinjanja in na drugi strani omogoča preizkus tehnoloških rešitev in določitev optimalne industrijske proizvodnje vodika v regiji. Vodik kot energent bo postopoma nadomestil potrebe po zemeljskem plinu na plinsko parnih postrojenjih na lokaciji TEŠ, kar bo omogočilo znižanje emisij na nivo pod 200 g CO₂/kWh.

Pilotno postrojenje bo locirano na današnji lokaciji Blokov 1 – 3 TEŠ, kjer se bo po končani razgradnji pridobilo področje za nove energetske projekte. Predvidena proizvodnja pilotne naprave uplinjanje biomase je 240 t/leto vodika ob uporabi do 4.000 t/leto biomase. Proizvedeni vodik iz pilotnega projekta se bo porabil na obstoječih plinskih enotah ali pa bo, preko ustrezne polnilnice za tovorna vozila in avtobuse, uporabljen za brez emisijsko mobilnost. Ob uparjanju biomase nastaja tudi toplota, ki se bo oddajala v sistem daljinskega ogrevanja.

Tretji vodikov projekt je **Koridor brez emisijske mobilnosti Slovenije – Projekt Velenje**. Projekt obsega postavitve fotovoltaične elektrarne nazivne moči do 2 MW, ustreznega baterijskega hranilnika, elektrolizerja za proizvodnjo vodika, zalogovnikov za hrambo vodika, SOFC kogeneracije z gorivnimi celicami, polnilnice s kompresorsko postajo za polnjenje avtobusov, osebnih in tovornih vozil s pogonom na stisnjen vodik ter polnilnice za električna vozila. Postrojenje za proizvodnjo zelenega vodika bo imelo kapaciteto do 130 kg H₂/dan. Postrojenje za proizvodnjo vodika, zalogovniki vodika in obe polnilnici bodo locirani v na lokaciji TEŠ za katero se že pripravlja prostorska dokumentacija. Fotovoltaični paneli bodo postavljeni na več lokacijah na zemljiščih, ki so v lasti Premogovnika Velenje in Mestne občine Velenje ter se nahajajo ob obrežju obeh umetnih jezer v Velenju in Šoštanju. Del fotovoltaičnih panelov bo postavljen tudi na degradiranih področjih ugreznin.

5.3 Center prihodnosti

Inovacijski ekosistem zaokroža projekt Center prihodnosti (CP), ki celovito, v obliki ekosistema in z uporabo novih tehnologij, naslavlja vsa področja in izzive pravičnega prehoda. Inovacijski ekosistem CP je platformno okolje, ki spodbuja in povezuje sodelovanje za pravilno kroženje znanja za izvajanje inovacijskih programov na področjih gospodarstva, akademske in raziskovalne sfere, javnega sektorja in širše družbe.

Inovacijski ekosistem bo predstavljal podporno in vključujoče okolje, ki sloni na sodelovanju podjetij z dobavitelji, kupci, konkurenco, univerzami, znanstvenoraziskovalnimi organizacijami, inštituti, NVO in drugimi javnimi in zasebnimi organizacijami. Ta mreža bo pomagala podjetjem premostiti ovire, ki se nanašajo na vire financiranja, človeški kapital, socialni kapital in druge vire, povezane s specifikom določenega podjetja ali trga. Ideja in koncept CP je bila razvita v Vzorčnem mestu Velenje,

ki je razvojno raziskovalni odderek Ljudske univerze Velenje. Vzorčno mesto je inovativni model ekosistema za izobraževanje, raziskave in razvoj inovacij.

V okviru CP je predvidena tudi Revitalizacija objekta stara elektrarna Velenje, ki po obstoječi dokumentaciji obsega izgradnjo gradbenega objekta v 5 etažah, s kletjo, pritličjem ter dvema medetažama, v skupni površini 7.031 m².

Poleg opisanih projektov, je identificirana še cela vrsta drugih projektov, povezanih z revitalizacijo posledic rudarjenja in energetike v šaleški dolini in spodbujanjem inovacij in razvoja novih tehnologij:

- Izgradnja zelene stanovanjske soteske Zlati grič;
- PLP - Lesno predelovalni center Velenje;
- Postavitev plinsko parnega postrojenja (PPE) – Faza 2;
- Obnova in ureditev degradiranega območja s protipoplavnimi ukrepi zaradi posledic rudarjenja;
- Naložba v obnovo območja in sanacije tal zaradi ugreznin premogovnika in ureditev območij v gospodarsko – poslovne namene;
- Ureditev turističnega območja ob Družmirskem jezeru;
- Revitalizacija hladilnega stolpa bloka 4 Termoelektrarne Šoštanj v poslovni, izobraževalni, znanstveno-tehnološki, kulturni in športno turistični center;
- Kajuhov dom: CVIU in Center za pravični prehod SAŠA – CPP;
- Izgradnja poslovne cone Pesje;
- Tehnološki inovacijski center Univerze Maribor – INNOVUM;
- Poslovno kompetenčni center (PKC) MEGATel, Mega M VELENJE;
- Razvojni center za ponovno uporabo odpadne plastike in tovarna biorazgradljivih materialov (Plastika SKAZA).

Poleg naštetih razvojnih priložnosti je potrebno omeniti tudi druga uspešna visokotehnološka podjetja, ki razpolagajo z lastnimi razvojnimi centri, kot je novoustanovljeni Center za raziskave in razvoj Hisense v Velenju.

6. BOJ PROTI BEGU MOŽGANOV - PRIVABLJANJE IN ZADRŽEVANJE TALENTOV

6.1. Beg možganov - definicija pojma

“Beg možganov” (brain drain) je pojav, ki v strokovni literaturi nima poenotene definicije oz. so le-te odvisne od posameznih avtorjev in njihovega raziskovalnega okvira¹. Pojav opredeljuje migracije visokokvalificiranih strokovnjakov, ki iz okolja, kjer so pridobili svoje kvalifikacije, odhajajo v bolj razvita ekonomska okolja z boljšimi delovnimi in ekonomskimi pogoji. Izvorno okolje tako ostane osiromašeno za razvojne potenciale, ki jih ti strokovnjaki predstavljajo. Na strani sprejemnega okolja (države) se zgodi “priliv možganov” (brain gain) v bolj razvitem okolju. Priliv možganov je posledica aktivne

¹ Številni avtorji raziskujejo pojav “brain drain” na različnih relacijah (iz nerazvitih v razvite države, v okvirih odnosov “Sever-Jug”, itd.).

politike bolj razvitih držav, ki izvajajo aktivno in selektivno politiko priseljevanja z nudenjem boljših pogojev za življenje in delo, boljše plačilo, itd. Izvorna država ni sposobna nuditi enakih ali boljših pogojev, zato prihaja do selitev.

Države uporabljajo različne politike privabljanja talentov, še posebej so zainteresirane za vračanje talentov iz tujine nazaj v domače okolje oz. repatriacijo, saj se tako v izvorno državo oz. okolje vrne obogateni razvojni potencial. Številne države izvajajo posebne programe, s katerimi "sledijo" svoje izseljence in jih skušajo privabiti nazaj z različnimi ukrepi (finančnimi, z davčnimi, priznavanje izobraževanja, vzpostavitev povezav, ponudb za delo, stanovanjske ugodnosti...).

Pojem beg možganov se najpogosteje uporablja pri selitvah iz manj razvitih v bolj razvite države. Vse bolj pa se uporablja tudi na lokalnem oziroma regionalnem nivoju, saj tudi znotraj posameznih držav med regijami oz. mesti poteka hud boj za usposobljene in talentirane kadre.

6.2 Beg možganov iz Slovenije

V letu 2022 je bila izdana publikacija z naslovom *Omilitev posledic bega možganov in krepitev mehanizma kroženja možganov: Zaključno raziskovalno poročilo*, ki je nastala v okviru projekta *CRP 2019 Omilitev posledic bega možganov in krepitev mehanizma kroženja možganov*, v izvedbi Inštituta ASEF za izobraževanje in raziskovanje ter ZRC SAZU, Inštitut za slovensko izseljenstvo in migracije. V publikaciji so obširno obravnavani pojavi bega možganov, politike vračanja možganov različnih držav ter položaj Slovenije na tem področju. Poročilo zaključuje, da ima Slovenija danes, čeprav je članica Evropske unije, še vedno polperiferni gospodarski položaj in je zato izpostavljena aktivni

rekrutacijski politiki brain gain, ki jo za visoko izobraženo in usposobljeno delovno silo izvajajo gospodarsko razvitejša države članice EU in predvsem ZDA. V odličnih razmerah za ponovitev bega možganov je največ, kar lahko naredimo, vzpostavitev aktivne politike povezovanja in vključevanja slovenskih, v tujini profesionalno delujočih znanstvenikov in strokovnjakov v reševanje razvojnih domačih vprašanj. Druga, še pomembnejša možnost za spremembo je povezana s finančno podhranjenim, z družbeno razvrednotenim in s politično marginaliziranim položajem znanosti v Sloveniji.

Do izbruha velike finančne krize leta 2009 Slovenija ni bila deležna velikega izseljevanja in bega možganov. Prvi skok izseljevanja iz Slovenije se je zgodil leta 2008, po vstopu v Schengensko območje. Velik poskok izseljenih je zaznan v letu 2012. To je bilo leto, ko so se v Sloveniji v življenju ljudi najbolj odrazile posledice ekonomske krize. Zelo pomembno je bilo brez dvoma tudi dejstvo, da se slovenski državljani lahko od 1. maja 2011 naprej prosto zaposlujejo v državah EU. Takrat je namreč minilo prehodno obdobje, ki so ga "stare" države članice uveljavile pred uresnitvijo načela prostega pretoka ljudi. To je izseljevanje torej zelo olajšalo, saj je od takrat bistveno lažje najti službo v državah članicah EU. V naslednjih letih je število izseljenih še naraščalo, rekord pa je bil dosežen

leta 2017 z 9871 izseljenimi državljani. V naslednjih letih je število izseljenih nekoliko upadlo. Ob približno 20.000 novorojenčkah letno to pomeni, da država vsaki dve do tri leta izgubi eno generacijo.

Čeprav Slovenija še išče najprimernejše pristope, kako zajeziti trend bega možganov in ga spremeniti v kroženje možganov, je zelo obetavno, da se je najprej aktivirala in samoorganizirala ciljna populacija sama. Društvo v tujini izobraženih Slovencev – VTIS – in Ameriško-slovenska izobraževalna fundacija ASEF sta zelo pomembni in hvalevredni pobudi.²

6.3 Privabljanje in zadrževanje talentov

Upravljanje talentov je nabor orodij in ukrepov s katerimi privabljamo, podpiramo in zadržujemo visoko izobražene in kompetentne kadre. Upravljanje talentov se lahko izvaja na nivoju podjetja, mesta regije ali države.

V okviru TalentMagnet projekta je bilo identificiranih več različnih modelov upravljanja talentov, ki jih uporabljajo različna mesta in regije v razvitih državah. Vsi modeli zahtevajo različne stopnje angažiranosti in sodelovanja javnih in privatnih deležnikov v procesu.

6.3.1 Model, ki ga upravlja javni sektor

Ta model upravljanja talentov je zelo pogost v evropskih mestih in ima veliko pod modelov, vendar je načeloma javni sektor vedno tisti, ki daje pobudo za projekte in aktivnosti upravljanja talentov. Privatni sektor mora biti vključen, da lahko natančneje določimo ciljne profile talentov, ki jih gospodarstvo potrebuje. Ta model se po navadi začne izvajati s pilotnimi projekti, sofinanciranimi s strani EU, kasneje pa preraste v trajnostno obliko s kombinacijo javnega in zasebnega financiranja.

6.3.2 Tržni in sponzorski model

Pri tem modelu upravljanja s talenti aktivnosti izvaja javni sektor ali pa so le-te izvedene v obliki javno-zasebnih partnerstev. Storitve ~~pa~~ finančno podpira sponzor oz. privatni sektor. Prednost tega modela je, da so ~~lahko~~ aktivnosti upravljanja s talenti bolj ciljno usmerjene na specifične poslovne potrebe privatnega sektorja. Tveganje pri tem modelu predstavlja možnost zmanjšanje potreb privatnega sektorja in posledično tudi prekinitve financiranja. Pomanjkljivost tega modela je tudi to, da je skozi ta model težje obravnavati druge razvojne vidike, kot so npr. izboljšave izobraževalnega sistema, stanovanjska izgradnja, vlaganje v izboljšave javne infrastrukture.

² **Valentinčič Dejan, et al (2022).** Omilitev posledic bega možganov in krepitev mehanizma kroženja možganov: Zaključno raziskovalno poročilo.

6.3.3 Model delitve dela

V modelu delitve dela, glavno aktivno vlogo upravljanja s talenti prevzema zasebni sektor. Ta model javnemu sektorju pripisuje bolj obrobno vlogo v smislu legitimizacije aktivnosti.

6.3.4 Model, ki ga poganja socialno podjetništvo

Ta model upravljanja talentov je pomemben in uporaben predvsem pri zadrževanju in integraciji talentov. Eden od primerov, ki ponazarja ta model, je Stockholm Global Expat Centre, ki deluje kot nevladna organizacija financirana s strani njenih članov. Stockholm Global Expat Centre ponuja programe strokovne pomoči za zaposlene tujce in diplomate, kot so npr. jezikovni tečaji, medkulturna podpora.

6.3.5 Mrežni model

Ta model je povezan z več različnimi pobudami med akterji četverne vijačnice. Odprt je za vse zainteresirane akterje, ki lahko prispevajo. Model temelji na ideji, da nadarjeni ljudje prihajajo iz različnih krajev in imajo različne vstopne točke in za to ni enotne rešitve, ki ustreza vsem njihovim potrebam. Model se opira na odprto mrežo platform, ki talentom omogočajo več vstopnih točk.

6.3.6 Model privabljanja talentov na osnovi atrakcij

Ta model temelji na atrakcijah, ki so edinstvene in jih ni mogoče najti nikjer drugje. Skupna kombinacija talenta, kulture, specializiranega znanje in fizična lokacija tvorijo edinstveno pozicijo na določenem področju. Modela ni mogoče uporabiti povsod in takšna edinstvenost lahko pritegne ljudi zunaj države. Edinstvenost je lahko tudi v obliki znanstvenih parkov in grozdov. V primeru znanstvenih parkov sta za uspeh pomembna predvsem dva dejavnika. Prvi so uspešna podjetja, drugi pa inovacije in prenos tehnologije. Pri tem modelu je močna podoba blagovne znamke prednost pri privabljanju talentov.

6.3.7 Pristop vlečnega konja

Ta model velja za izhodiščno točko upravljanja s talenti in se pogosto uporablja tudi za privabljanje in ohranjanje talentov. Običajno temelji na enem ali nekaj ljudeh, bodisi mestnih uradnikov bodisi delodajalcev, ki sprožijo aktivnosti upravljanja talentov. Na začetku je dobro da se vzpostavi le nekaj osnovnih storitev upravljanja s talenti, kar je mogoče izvajati precej časa. Slabost modela je, da je zelo nestabilen in odvisen od enega ali nekaj entuziastov. Če je ta prva faza uspešna in akterji lahko preidejo v naslednjo, bolj formalno in strukturirano fazo, ki vključuje mrežo deležnikov, pa ima ta model potencial dolgoročen potencial.

7. VHODNI PODATKI KLJUČNIH SKUPIN DELEŽNIKOV PRIPRAVE TALENTMAGNET

V okviru priprave ukrepov TalentMagnet strategije MO Velenje, so glavni cilji strategije usmerjeni v privabljanje mladih visoko usposobljenih in talentiranih strokovnjakov, ki bodo svoje poklicne izzive našli v priložnostih, ki jih SAŠA regija ponuja v procesu prehoda v brezogljično družbo. Ključne skupine deležnikov so tako mladi (dijaki in študenti), izobraževalni sektor in gospodarstvo. Javni sektor (uprava MO Velenje) v tem procesu nastopa kot iniciator in povezovalni člen pri izvedbi razvojnih aktivnosti z jasno vizijo in kapacitetami za njeno uresničitev.

7.1 Vloga mladih v Velenju in SAŠA regiji

Mladi imajo v Velenju obilo možnosti, podpore in pogoje za izobraževanje, usposabljanje, šport, delo, kulturo in kakovostno preživljanje prostega časa. Za dobro funkcioniranje mladinskega sektorja so zaslužni tudi sami mladi, ki v pomembni meri sooblikujejo mladinsko razvojno politiko, mladinske organizacije in projekte, ki jih smatrajo za pomembne za večjo kvaliteto življenja mladih v občini. MO Velenje financira številne mladinske projekte in aktivnosti, nekaj novosti v letu 2021 bi lahko že šteli za ukrepe upravljanja s talenti, ki so usmerjeni v privabljanje in zadrževanje mladih v MO Velenje. Mladi pri novogradnjah MO Velenje plačajo samo 50 % običajnih komunalnih prispevkov.

V letu 2021 je bilo mladim dodeljeno 5 neprofitnih stanovanj. Enkratno denarno pomoč staršem ob rojstvu otroka so v letu 2021 povečali za 100 % na 300 EUR za novorojenega otroka. Občina sofinancira stroške kredita pri reševanju prvega stanovanjskega kredita. V SAŠA inkubatorju lahko mladi razvijejo svoje podjetniške potenciale in ideje ter pridobijo zagonska sredstva.

CRTi SAŠA je v sodelovanju s Fakulteto za energetiko, Fakulteto za varstvo okolja, Šolskim centrom Velenje, SAŠA inkubatorjem in Mladinskim centrom Velenje opravil raziskavo javnega mnenja in SWOT analizo o njihovi percepciji kakovosti življenja in prihodnosti v Velenju oziroma SAŠA regiji. Mladi tako prepoznajo številne priložnosti, ki so jim na voljo, razvitost infrastrukture in podpornega okolja visoko ocenjujejo. Prav tako zaznavajo razvojne priložnosti v svojem okolju. Ob tem kritično ocenjujejo zaprtost večjih podjetij za mlade talente in ideje, prav tako zaznavajo premalo zaposlitvenih možnosti za visoko izobražene kadre. Mladi pogrešajo razvojni dialog in enakovredno obravnavo ter zaupanje v mlade in njihove ideje pri starejši generaciji. Kljub temu si večina mladih želi ostati v regiji in ustvariti doprinos k njenemu razvoju.

Analiza SWOT je bila opravljena v obliki pogovorov v skupinah s skupaj preko 200 mladimi udeleženci.

Analiza SWOT o kakovosti življenja mladih v SAŠA regiji

PREDNOSTI

- Razvito gospodarstvo
- Dobre možnosti za zaposlovanje
- Varno, sočutno okolje – ljudje so pripravljeni pomagati
- Naravne lepote, obilje zelenih površin
- Razvita javna infrastruktura, ki se razvija še naprej
- Glede na kakovost ponudbe so življenjski stroški nizki
- Povezanost in znanstva se gradijo že iz otroštva
- Široke možnosti udejstvovanja na področju športa in kulture
- Pogoji za življenje in delo mladih so dobri
- SAŠA je regija razvojnih priložnosti
- Nizka stopnja kriminala, varno počutje tudi ponoči
- Veliko izobraževalnih ustanov za otroke in mladino

SLABOSTI

- Ni dovolj delovnih mest za diplomante visokih šol
- Mladim je težko priti do prve zaposlitve
- Družabno življenje za mlade v regiji ni dovolj razvito
- Premajhna zainteresiranost gospodarstva za tesnejše sodelovanje z mladimi
- Ni dovolj spodbud za razvoj inovativnosti
- Pomanjkanje družbene konstruktivnosti, medijsko se pretirano poudarjanja negativnosti, preveč je kritiziranja in neprijazne komunikacije
- Zaprtost podjetij, nezaupljivost do novosti, težko je premikati ustaljene vzorce vodenja
- Regijsko gospodarstvo v večini sloni na energetiki in predelovalni industriji
- Preveč je velikih podjetij, premalo je uspešnih mikro, majhnih in srednjih podjetij
- Ni razvojne strategije regije. Niso opredeljene regijske prioritete
- Nezaupanje do tujega kapitala v lastništvu podjetij je veliko

PRILOŽNOSTI

- Veliko možnosti za izvedbo popolne samooskrbe prebivalstva regije s prehrano, vodo in energijo
- Strategijo načrtovanja prostora usmerjati v zelena delovna mesta, v ohranjanje zelenih površin
- Turistična ponudba regije je premalo izkoriščena. Projekte, ki so dobri je možno bolje promovirati.

- Načrtovana izgradnja hitre ceste z namenom povezave regije s štajersko avtocesto in Avstrijo.
- Dobra medgeneracijska povezanost, širitev v večjo multikulturnost.
- Dobra regijska povezava zavodov omogoča učinkovitejšo ponudbo storitev.
- Možnosti razvoja novih, okoljsko prijaznih tehnologij na področju energetike, imamo veliko znanja in izobraženega kadra.
- Podjetniška znanja širiti načrtno in regijsko povezano. S startup miselnostjo ozaveščati stare in mlade prebivalce. SAŠA inkubator je dober zgled za delovanje na tem področju.
- V regiji je veliko znanja, ki pa je preveč razpršeno, bolj povezani bi bili močnejši.
- Mladi strokovnjaki se po študiju želijo vrniti v regijo, kar je potrebno izkoristiti

NEVARNOSTI

- Beg možganov iz regije povzroča vrzel, ki je ne bo mogoče zapolniti.
- Že uveljavljena podjetja ne sledijo toku sprememb, mladim ne dajo dovolj priložnosti za delo in dokazovanje.
- Majhna podjetja so poslovno preveč odvisna od velikih podjetij.
- premalo podjetij, ki bi se ukvarjala s storitvami z visoko dodano vrednostjo. Še vedno smo regija delavcev. V kolikor se ne prestrukturiramo, bomo zamudili vlak razvoja.
- Prekarne zaposlovanje mladih je preveč.
- Ni jasno kaj se bo dogajalo po eri pridobivanja premoga v Premogovniku Velenje.
- Bojazen, da bo regija po končanem obdobju premoga postala ekonomsko siromašna, z veliko brezposelnostjo in mnogimi nerešenimi ekološko in socialnimi problemi.
- Če ne bomo sprejemali novosti, bomo zaostali. Razvoj v razvitem v svetu je veliko bolj intenziven kot pri nas.
- Negativna kampanja glede bloka 6 je regiji dolgoročno močno škodovala.

7.2 Vloga lokalnega izobraževalnega sektorja v prehodu v brezogljično družbo

Med pripravo TalentMagnet strategije MO Velenje bila izvedena delavnica z ravnatelji in predstavniki izobraževalnih institucij, ki delujejo v MO Velenje. Tema delavnice je bila evalvacija lokalnega izobraževalnega sektorja v smislu privabljanja in zadrževanja mladih talentov v SAŠA regiji ter vloga izobraževalnega sektorja v procesih prehoda v brezogljično družbo. Na podlagi izsledkov delavnice je bila izdelana analiza SWOT ter identificirani nekateri ukrepi za vključitev v TalentMagnet strategijo MO Velenje.

Analiza SWOT delavnica z ravnatelji in predstavniki izobraževalnih institucij MO Velenje

PREDNOSTI:

- Infrastruktura, dostopnost, varnost in urejenost dostopnih poti;
- Razvojna naravnost izobraževalnega sektorja, aktiven razvoj novih orodij za izobraževanje, izobraževalnih metod in učnih strategij;
- dobra izobraževalna mreža osnovnih, srednjih šol in delno tudi visokošolskega študija;
- projektno sodelovanje in sodelovanje v razvojnih projektih; veliko število učnih programov s področja deficitarnih poklicev;
- skrb za mlade je ena izmed prioritet občine;
- Fakulteta za energetiko in Fakulteta za varstvo okolja imata dobro zasedenost študijskih programov;
- Kvaliteten predavateljski kader na ŠCV in na fakultetah;
- Multikulturno okolje, prilagodljivost in dobro sodelovanje z vsemi deležniki;
- Dobri odnosi med študenti in predavatelji;
- Povezanost šol in okolja ter povezanost šolstva po vertikali;
- Dobra povezanost z lokalnim gospodarstvom;

SLABOSTI

- Prostorska stiska v šolah in vrtcih, energetska neučinkovite stavbe;
- Slabe regionalne prometne povezave, neučinkovit javni potniški promet;
- Nezadostno število postelj v študentskem domu, okolje potrebuje študentski kampus;
- Premajhna prepoznavnost SAŠA regije in študijskih možnosti z vidika privabljanja študentov iz drugih regij;
- Učinki centralizacije in privlačnost velikih mest, večja dostopnost do virov, sredstev, dejavnosti v večjih centrih;
- Premalo stanovanj za mlade družine;
- Premalo štipendij za talente in neodzivnost gospodarstva glede štipendiranja;
- Pri nekaterih izvajalcih je prisotna slaba organizacija in izvedba pripravniškega programa;
- Prešibka intenzivnost povezovanja pri skupnih projektih. OŠ - ŠCV - MOV gospodarstvo - institucije;
- Pomanjkanje kvalitetnih kadrov, finančne omejitve in posledično slaba didaktična in tehnična oprema;
- odsotnost določenih poklicnih področij, npr: zdravstvo, gradbeništvo

PRILOŽNOSTI

- Izboljšano sodelovanje med deležniki (javna uprava, gospodarstvo šolske institucije po vertikali);

- Mednarodno sodelovanje v transnacionalnih EU projektih, medsebojno vključevanje v projekte;
- Modernizacija učnih načrtov šolskega sistema;
- Vključevanje mladih v načrtovanje strategije prehod v brezogljično družbo;
- Več vključevanja mladih (kako jih pridobiti, motivirati za sodelovanje, vrnitev domov) štipendije, stanovanja, priznanje dosežkov;
- Privlačno okolje (varno, zdravo, veliko dejavnosti, več priložnosti za vse) - biti majhni a imeti vse, kar imajo veliki;
- Pridobivanje talentov od drugod (stroka, kultura - glasba in šport) - dvig prepoznavnosti šole;
- Intenziven razvoj turizma ob velenjskih jezerih;
- Velik potencial znanja v posameznih panogah (energetika, rudarstvo tehnično področje);
- Priložnost postati pionirski center za razvoj izobraževanja in usposabljanja Vzorčno mesto in EoN Reality ;
- Priložnost vzpostavitve inkubatorja za "edutainment", nova podjetja za izdelavo vsebin in orodij za izobraževanje;
- Pravični prehod kot izziv za prehod v novo dobo izobraževanja;
- Večja priložnost zaposlovanja visoko strokovno usposobljenih kadrov - talentov (stimulativno nagrajevanje , sprememba zakonodaje - manjša obdavčitev visokih plač, nastanitvene možnosti);

NEVARNOSTI

- Talenti ostanejo v fakultetnih središčih (Ljubljana);
- Premalo intenzivno vključevanje gospodarstva v izobraževalni sistem;
- Negativni demografski trendi;
- Epidemija;
- Nepovezano delovanje - prijavljanje projektov na enake vsebine, izstavljanje računov drug drugemu namesto da bi delovali skupaj in usluge s svojih področij drug drugemu zagotavljali brezplačno;
- Vse razvojne dejavnosti so vezane samo na EU projekte, neuspešnost pri pridobivanju EU sredstev;
- Vse aktivnosti ostanejo pri pogovorih, po koncu financiranja projekta vse aktivnosti usahnejo, ni kontinuitete;
- Preveč poudarka na obšolskih dejavnostih in se zato izgubi na kvaliteti osnovnega delovanja - znanja;
- Premalo ustrezno izobraženega kadra, oz. pomanjkanje kadrov za posamezna področja;

7.3 Raziskava kadrovskih potreb, investicijskih namer in sodelovanja z izobraževalnim sistemom v SAŠA regiji

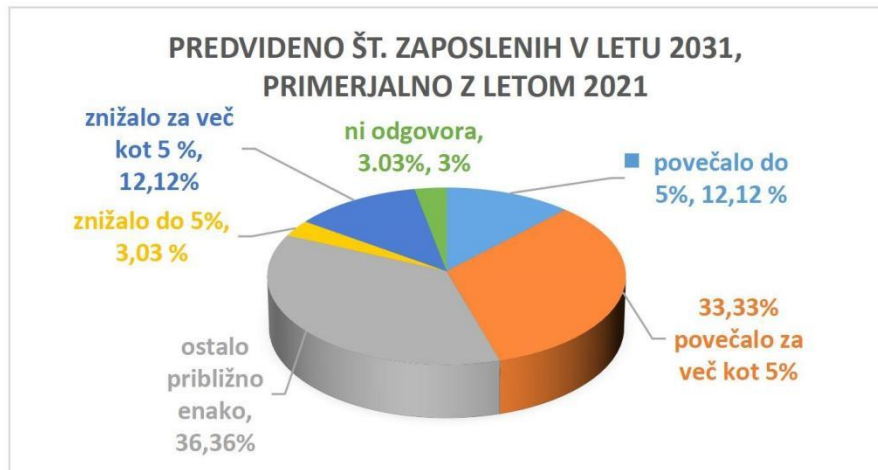
Med gospodarstveniki je bila v jeseni 2021 izvedena anketa z namenom preverjanja razvojnih načrtov, potrebah po kadrih v naslednjih petih in desetih letih, identifikaciji deficitarnih poklicev, sodelovanja z izobraževalnimi institucijami ter kakšne izobraževalne programe bi želeli imeti v lokalnem okolju. Anketa je bila poslana 79. gospodarskim družbam v SAŠA regiji, pretežno na območju MO Velenje.

Na anketo je odgovorilo 33 podjetij, ki v večini pričakujejo rast obsega poslovanja in tudi nova delovna mesta v naslednjih 5. letih. Dobrih 36 % podjetij bo povečala število zaposlenih za več kot 5 %, dobrih 21 % podjetij pričakuje rast zaposlenih do 5 %. 27 % podjetij bo ohranilo število zaposlenih na trenutni ravni, 12,12 % podjetij pa pričakuje zmanjševanje delovnih mest za več kot 5 % do leta 2026 v primerjavi z letom 2021.



Graf 1: Predvideno št. zaposlenih v letu 2026, primerjalno s trenutnim stanjem se bo...?

Podobni rezultati so vidni za pričakovano rast v 10-letnem obdobju. Več kot tretjina podjetij bo povečala število zaposlenih za več kot 5 %, dobrih 12 % podjetij pričakuje rast zaposlenih do 5 %. Dobrih 36 % podjetij bo ohranilo število zaposlenih na trenutni ravni, 3 % podjetij bo zmanjševalo število zaposlenih do 5 %, 12,12 % podjetij pa pričakuje zmanjševanje delovnih mest za več kot 5 % do leta 2031 v primerjavi z letom 2021.



Graf 2: Predvideno št. zaposlenih v letu 2031, primerjalno s trenutnim stanjem se bo...?

Naslednje vprašanje se je glasilo: **“Ali nameravate opustiti kakšnega od obstoječih proizvodnih programov?”** Skoraj 94 % respondentov je odgovorilo, da ne nameravajo opuščati svojih proizvodnih programov, 6 % odgovorov na to vprašanje pa je bilo pritrdilnih. Ob tem velja omeniti, da gre za opuščanje predvsem delovno intenzivnih programov, ki jih nameravajo avtomatizirati.



Graf 3: Namera za opuščanje obstoječih proizvodnih programov

Naslednje vprašanje, ki je bilo zastavljeno anketiranim podjetjem je bilo: **“Ali nameravate uvajati nove proizvodne programe?”** Dobrih 51 % odgovorov je bilo negativnih, medtem ko je bilo dobrih 48 % odgovorov pritrdilnih. Pri podjetjih, ki so odgovorila pritrdilno, jih bo 64% zaradi tega povečalo število zaposlenih, ob tem da jih le dobrih 9 % respondentov oz. podjetij razpolaga z ustreznimi kadri. Potrebovali pa bi večinoma strojne in druge tehnične profile.

Ker MO Velenje v zadnjih 10. letih vlaga ogromno sredstev v razvoj novih industrijskih con, je bilo podjetjem zastavljeno vprašanje: **“Ali nameravate umestiti nove proizvodne programe v poslovne cone SAŠA regije?”** Skoraj 82 % odgovorov je bilo negativnih, dobrih 18 %, oz. 6 podjetij pa je odgovorilo pritrdilno.



Graf 4: Namera za umestitev novih proizvodnih programov v poslovne cone SAŠA regije

V anketi nas je zanimalo tudi **ali anketirana podjetja nameravajo v prihodnosti seliti proizvodnjo v druge regije v Sloveniji ali tujino**. Slabih 91 % je to možnost zavrnilo, dobrih 9 % pa to možnost dopušča.



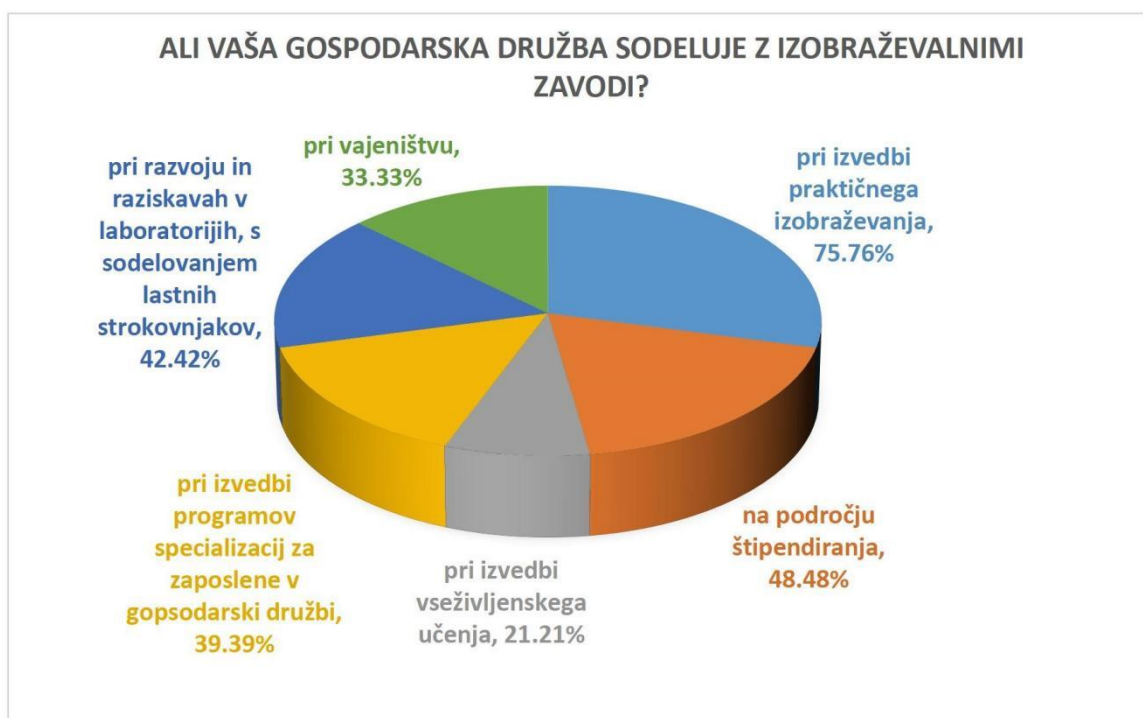
Graf 5: selitev proizvodnje v drugo regijo ali državo

Sodelovanje gospodarstva in izobraževalnega sistema je ključnega pomena za uspešen gospodarski razvoj, zato je bilo podjetjem zastavljeno tudi vprašanje: **“Ali vaše podjetje sodeluje z izobraževalnimi zavodi?”** Če je bil odgovor pritrdilen, so podjetja lahko izbirala med različnimi načini sodelovanja:

- a) Pri oblikovanju in uvajanju novih učnih/študijskih programov
- b) Pri izvedbi praktičnega izobraževanja
- c) Na področju štipendiranja
- d) Pri izvajanju vseživljenjskega učenja

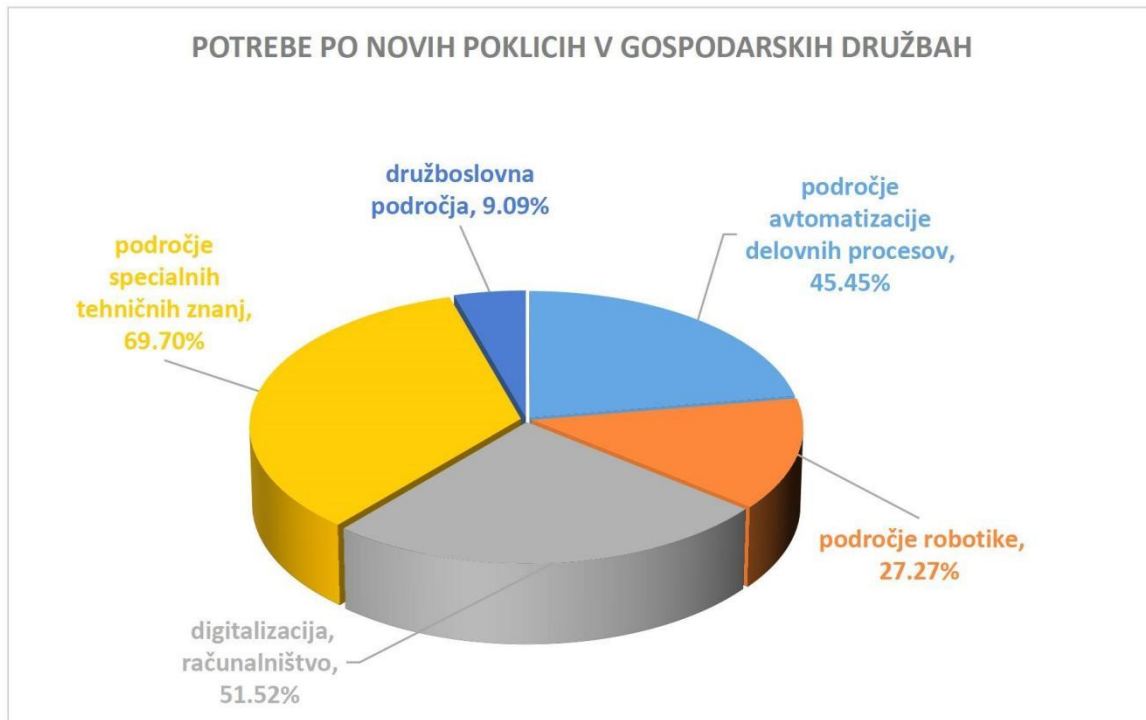
- e) Pri izvedbi programov specializacij za zaposlene v gospodarski družbi
- f) Pri razvoju in raziskavah v laboratorijih, s sodelovanjem lastnih strokovnjakov
- g) Pri vajeništvu
- h) Drugo

Rezultati so bili naslednji: praktično vsa podjetja so potrdila sodelovanje z izobraževalnim sektorjem praviloma na več načinov. Največ, dobrih 75 % sodeluje pri izvedbi praktičnega pouka, dobrih 48 % podjetij štipendira svoje bodoče zaposlene, 42,4 % podjetij z izobraževalnimi ustanovami sodeluje s svojimi strokovnjaki pri raziskovalnih in razvojnih projektih, dobrih 39 % respondentov sodeluje pri izvedbi specializacij za svoje zaposlene, 33 % podjetij izvaja vajeniški program in dobrih 21 % podjetij z izobraževalnim sektorjem sodeluje pri izvedbi programov vseživljenjskega učenja.



Graf 6: Sodelovanje anketiranih podjetij z izobraževalnim sektorjem

Nazadnje so bila podjetja povprašana še kakšne profile strokovnih sodelavcev potrebujejo oz. jim primanjkuje pri njihovem poslovanju. Respondenti izražajo največje pomanjkanje strokovnjakov na področju specialnih tehničnih znanj, predvsem strojništva - skoraj 70 %. Velika potreba oz. 51,5 % podjetij potrebuje strokovnjake na področju digitalizacije, 45,5 % na področju avtomatizacije delovnih procesov, dobrih 27 % na področju robotike in le 9 % podjetij potrebuje strokovnjake družboslovnih profilov. Izrazite so torej potrebe po strokovnjakih strojne in elektro usmeritve, računalniških strokovnjakih.



Graf 7: Potrebe po novih poklicih v gospodarskih družbah

8. DOLOČITEV MODELA UPRAVLJANJA S TALENTI V MO VELENJE IN IDENTIFIKACIJA

UKREPOV STRATEGIJE TALENTMAGNET MO VELENJE

8.1 Model upravljanja s talenti v MO Velenje

Uprava MO Velenje je s svojo izkušeno in strokovno ekipo iniciator in nosilec večine razvojnih projektov na območju Mestne občine Velenje. Tudi na področju upravljanja s talenti je za MO Velenje in širšo SAŠA regijo primeren **“Model, ki ga upravlja javni sektor”**. Ta model upravljanja talentov je tudi sicer zelo prisoten v evropskih mestih in ima veliko podmodelov, vendar je načeloma javni sektor vedno tisti, ki daje pobudo za projekte in aktivnosti upravljanja talentov. Privatni sektor mora biti vključen, da lahko natančneje določimo ciljne profile talentov, ki jih gospodarstvo potrebuje. Ta model se po navadi začne izvajati s pilotnimi projekti, sofinanciranimi s strani EU, kasneje pa preraste v trajnostno obliko s kombinacijo javnega in zasebnega financiranja.

MO Velenje in Javni zavod CRTi razpolagata s finančnimi viri in strokovnimi kadrovskimi kapacitetami ter zelo dobrimi povezavami med vsemi deležniki, da lahko učinkovito in strateško izvršujeta vizijo TalentMagnet strategije ter vodita identificirane projekte oziroma ukrepe iz strategije.

8.2 Ukrepi TalentMagnet strategije MO Velenje

Identificirani ukrepi TalentMagnet strategije MO Velenje so izbrani in oblikovani na način, da jih je mogoče konkretno realizirati v obliki projektov oz. v obliki trajnih iniciativ. Pri oblikovanju ukrepov je bilo upoštevano tudi dejstvo dobro razvitega razvojno-strateškega okvira v MO Velenje, kjer so že razviti in se že izvajajo številni ukrepi, ki so pomembni za zadrževanje domačih in privabljanje talentov iz drugih okolij. Na ta način se ukrepi med različnimi strateškimi dokumenti ne podvajajo, kar omogoča tudi boljšo preglednost in učinkovitost izvedbe projektov. Predstavljeni ukrepi zajemajo predstavitev problemskega področja, ki ga naslavlja, cilje ukrepa, način izvedbe z ročnostjo (kratkoročni, srednjeročni oz. dolgoročni), predviden finančni okvir, identificirane odgovorne institucije ter kazalnike za spremljanje napredka pri izvedbi ukrepov. Dolgoročni ukrepi se nanašajo predvsem na priporočila oz. projekte, ki so finančno zahtevnejši oz. imajo vključeni deležniki omejen vpliv na možnost realizacije.

8.2.1 Ukrepi 1: Ustanovitev institucionaliziranega foruma deležnikov

Rezultati delavnic in anket z deležniki iz gospodarstva, izobraževalnega sektorja in mladih jasno nakazujejo, da med deležniki sicer obstaja komunikacija, vendar je ta večinoma sporadična in posledično premalo učinkovita. Tako imajo na primer mladi občutek, da so premalo slišani, da se njihovih idej ne upošteva oziroma "ne jemlje resno". Deležniki iz izobraževalnega sektorja so na delavnici jasno izrazili potrebo po rednih srečanjih in izmenjavah mnenj, informacij ter povezovanja v skupnih projektih tako znotraj samega izobraževalnega sektorja po vertikali OŠ - ŠCV - terciarni sektor, kot tudi med drugimi sektorji (javna uprava, gospodarstvo in drugi zainteresirani deležniki).

Okrepljeno sodelovanje po modelu četverne vijačnice med Upravo MO Velenje, izobraževalnim sektorjem (npr. predstavniki šol, aktivni ravnateljevi), gospodarstvom (gospodarska in obrtna zbornica, podjetniški klubi, SAŠA inkubator) in mladimi (mladinske in študentske ter dijaške organizacije) bo prineslo boljše rezultate že aktivnih in novih projektov, ki bodo nastali na podlagi takšnega aktivnega medsektorskega sodelovanja. Stalna oblika komunikacije bo omogočala kontinuirane izboljšave lokalnega izobraževalnega sektorja, sodelovanja z gospodarstvom ter hitro in prožno odzivanje na spremembe in izzive, ki jih prinaša prehod v brezogljično družbo.

Splošni cilj ukrepa: pripomoči k bolj redni in bolj učinkoviti komunikaciji in prenosu informacij med deležniki v lokalnem in regionalnem okviru

Specifični cilji ukrepa:

- Izdelati metodo posvetovalnega foruma (sestanek s skupinami deležnikov, konferenca);
- Izdelati program foruma z vsebinskimi predlogi, in cilji ter identifikacijo vseh deležnikov (npr. vsako leto se izvedejo 4 srečanja deležnikov. Program oz. vsebinsko zasnovo pa vsakič pripravi druga skupina deležnikov);
- Izdelati časovnico oz. terminski načrt srečanj deležnikov na letni ravni;

Project co-funded by the European Union funds (ERDF, IPA, ENI)

- Določiti druge kanale za posredovanje informacij med deležniki (elektronska pošta);
- Izvajati program srečanj in posvetovanj;
- Izvajati evalvacijo rezultatov foruma.

Način izvedbe: Tovrstno funkcijo v MO Velenje deloma že izvaja JZ CRTi, ki bi ob sodelovanju uprave MO Velenje prevzel funkcijo koordinatorja stalnega foruma.

Odgovorni deležniki: MO Velenje, CRTi

Ocena stroškov izvajanja ukrepa: 5.000,00 EUR/letno, vir proračun MO Velenje

Časovnica izvedbe: Marec 2023, kontinuirano izvajanje

Kazalniki:

- Število srečanj (4 / leto); Vir: poročila, zapisniki srečanj.
- Višja stopnja sodelovanja med deležniki, Vir: anketno merjenje ocene učinkov foruma med deležniki.

8.2.2 Ukrep 2: Izdelava spletnega portala za privabljanje talentov

Med fazo zbiranja podatkov za pripravo strategije je postalo evidentno, da so informacije o možnostih izobraževanja v Velenju in SAŠA regiji razpršene po številnih spletnih portalih, tiskanih publikacijah in drugih medijih. Informacije so velikokrat podane pomanjkljivo oziroma je potrebno kombinirati več različnih virov, da iskalec pridobi celovito informacijo.

Predlagan ukrep zajema izdelavo enotnega spletnega portala, kjer bi iskalec informacij o izobraževalnih možnostih v Velenju pridobil vse informacije o izobraževalnih možnostih, vpisnih pogojih, možnostih sodelovanja z gospodarstvom, informacije o štipendijah, pripravništvih, možnostih opravljanja praktičnega dela in druge relevantne informacije po principu vse na enem mestu. Enoviti spletni portal za talente bi posredoval tudi informacije o nastanitvenih možnostih ter drugih ugodnostih, ki jih mladim ponuja MO Velenje.

Spletni portal bi omogočal ~~tudi~~ direktno povezovanje dijakov in študentov na način, da bi gospodarske družbe objavljale razvojna vprašanja, ki bi jih dijaki ali študenti pomagali razrešiti v obliki raziskovalnih nalog, diplomskih del ali magistrskih/doktorskih dizertacij.

Portal bi lahko vseboval ~~tudi~~ funkcionalnosti Lokalnega "Labour Market Intelligence System" (LMIS), katerega funkcija je, da zbira podatke o kadrovskih potrebah na regionalnem trgu dela. Analiza podatkov LMIS odločevalcem prikaže aktualne trende v gospodarstvu oz. potrebah na trgu dela. Odločevalci ~~pa~~ lahko na podlagi analitičnih podatkov bolje načrtujejo prilagajanja izobraževalnega sistema in drugih politik.

Splošni cilji ukrepa:

- Prispevati k boljši, učinkovitejši informiranosti mladih, ki se zanimajo za izobraževanje v MO Velenje oz. SAŠA regiji;
- Prispevati k učinkovitejšemu povezovanju mladih in gospodarstva;
- Prispevati k učinkovitejšemu spremljanju trga delovne sile in sprejemanju učinkovitejših odločitev na področju prilagajanja izobraževalnega sistema na potrebe gospodarstva.

Specifični cilji ukrepa:

- Izdelati funkcionalno specifikacijo portala in nabora funkcionalnosti;
- Izdelati grafični vmesnik portala;
- Izvesti kodiranje, programiranje,
- Objaviti portal in zagotoviti administriranje spletnega portala.

Odgovorni deležniki: Center srednjih šol Velenje, IT podjetje, MOV

Ocena stroškov izvajanja ukrepa: 20.000,00 EUR, vir proračun MO Velenje,

Časovnica izvedbe: November 2022 - julij 2023, kontinuirana administracija portala

Kazalniki: objavljen portal, Vir: dokumentacija, internet

8.2.3 Ukrep 3: Izdelava kariernih načrtov in vzpostavitev sistema za spremljanje talentov

Osebni karierni načrt je pomemben pripomoček vsakega posameznika pri usmerjanju na njegovi profesionalni poti. Karierni načrt je orodje za vrednotenje posameznikovih znanj, veščin in kompetenc, na podlagi katerih posameznik oblikuje poklicne cilje. Potreba po tovrstnem ukrepu je bila podana v fazi zbiranja predlogov ukrepov strategije na Gospodarski zbornici Šaleške doline. Izdelavo kariernih načrtov in kariernih svetovanj bo omogočeno vsem obiskovalcem zadnjih letnikov sekundarnega in terciarnega izobraževalnega programa v Velenju. V okviru tega ukrepa bo izdelan ~~tudi~~ sistem za spremljanje kariernih poti mladih talentiranih ljudi, ki odhajajo na študij v druga univerzitetna središča, z namenom spremljanja njihovih akademskih in profesionalnih dosežkov ter obveščanja o kariernih možnostih v Velenju oziroma SAŠA regiji.

Splošni cilji ukrepa:

- Prispevati k boljšim kariernim odločitvam dijakov in študentov;
- Prispevati k večji stopnji vračanja strokovnjakov v lokalno gospodarstvo

Specifični cilji ukrepa:

- Uvesti sistem kariernega svetovanja in izdelave kariernih načrtov za dijake in študente zaključnih letnikov v Velenju

- Izdelati metodologijo in informacijsko podporo za spremljanje talentiranih posameznikov, ki so odšli iz Velenja oz. SAŠA regije.

Odgovorni deležniki: Podjetje INVEL d.o.o, Društvo NOVUS, Mestna občina Velenje, Javni zavod center za razvoj Terciarnega izobraževanja Saša Velenje (CRTi), Gospodarska zbornica Šaleške doline.

Ocena stroškov izvajanja ukrepa: 15.000,00 EUR/letno, vir: proračun MO Velenje,

Časovnica izvedbe: November 2022 - september 2023, kontinuirano izvajanje

Kazalniki:

- Število izdelanih kariernih poti in svetovanj; Vir: dokumentacija izvajalca, poročila;
- Izdelana metodologija in informacijski sistem za spremljanje talentov; Vir: dokumentacija izvajalca;
- Število vključenih oseb v sistem spremljanja talentov; Vir: Dokumentacija izvajalca.

8.2.4 Ukrep 4: Modernizacija izobraževalnih programov na primarnem, sekundarnem in terciarnem nivoju z uvajanjem modernih AR/VR tehnologij (Pilotna akcija TalentMagnet projekta)

Sodobne tehnologije, kot so AR (razširjena resničnost) in VR (virtualna resničnost) prinašajo številne multiplikativne učinke pri izobraževalnih procesih na vseh nivojih. Dijaki in študentje s pomočjo AR in VR tehnologij in vsebin dosegajo višje stopnje razumevanja kompleksnih vsebin, predvsem na naravoslovnih področjih. AR in VR tehnologije so postale tudi pomemben del t.i. industrije 4.0, saj omogočajo učinkovitejša usposabljanja zaposlenih, izboljšanje učinkovitosti proizvodnih procesov ter trženja izdelkov in storitev. Zelo pomembno je, da je mladim in tudi zaposlenim omogočen dostop do AR/VR izobraževalnih tehnologij in vsebin.

V okviru ukrepa se bo izvajala popularizacija in spodbujanje mladih k raziskovanju, inovativnosti in ustvarjalnosti v MO Velenje; organizirani bodo tečaji za učence, dijakke in študente ter druge mlade, ki si želijo pridobiti nova znanja in nov način izpopolnjevanja znanja s pomočjo najbolj napredne in razširjene mednarodne baze znanja EON Reality. MO Velenje je že ustanovila podjetje CORE d.o.o. (Center Obogatene Resničnosti), ki bo poskrbelo za uvajanje, razvoj in dostopnost izobraževalnih vsebin za potrebe regionalnega izobraževalnega in gospodarskega okolja.

Splošni cilji ukrepa:

- Prispevati k boljšemu znanju in sodobni tehnološki pismenosti mladih in zaposlenih v SAŠA regiji;
- Prispevati k večji konkurenčnosti mladih na trgu delovne sile in večji konkurenčnosti lokalnega gospodarstva na podlagi uporabe AR/VR tehnologij.

Specifični cilji ukrepa:

Project co-funded by the European Union funds (ERDF, IPA, ENI)

- Ustanoviti specializirano javno podjetje za podporo uvajanju in zagotavljanje dostopnosti AR/VR tehnologij in izobraževalnih vsebin.
- Izdelati program in informacijsko podporo za uvajanje AR/VR vsebin v lokalne šolske sisteme.
- Kontinuirano izvajanje tečajev in zagotavljanje novih izobraževalnih vsebin.

Odgovorni deležniki: CORE d.o.o, MO Velenje, celoten lokalni izobraževalni sistem.

Ocena stroškov izvajanja ukrepa: 20.000,00 EUR, vir: proračun MO Velenje, TalentMagnet projekt.

Časovnica izvedbe: September 2022 - November 2022, kontinuirano dolgoročno izvajanje.

Kazalniki:

- Število izobraževalnih programov z vključenimi EON AR/VR vsebinami;
- Število udeležencev izobraževanj z vključenimi EON AR/VR vsebinami;
- Število izvedenih tečajev za dijake, študente in odrasle zaposlene
- Število novih razvitih vsebin za potrebe lokalnega šolskega in gospodarskega sistema.

8.2.5 Ukrep 5: Izdelava in uvedba inovativnega štipendijskega sistema

Mestna občina Velenje sofinancira štipendije do višine 40 % za deficitarne poklice, vendar ne več kot 40 evrov mesečno za dijaka in ne več kot 80 evrov mesečno za študenta. Preostali delež zagotovijo štipenditorji, ki določijo končno višino štipendije. V procesu izdelave TalentMagnet strategije sta bili ugotovljeni dve problemski področji, ki jih je mogoče izboljšati v okviru obstoječega sistema. Kljub pomanjkanju kadrov je zaznan relativno šibek interes lokalnih podjetij za sodelovanje v sistemu štipendiranja za deficitarne poklice. Drugi problem predstavljajo štipendisti, ki se pogosto ne odločajo za prejem štipendije, ker si želijo fleksibilnosti pri načrtovanju svoje karijerne poti. V okviru ukrepa bodo raziskane in razvite nove možnosti, ki bodo povečale interes podjetij za sodelovanje v lokalnem oz. regionalnem štipendijskem sistemu ter hkrati omogočale večjo stopnjo fleksibilnosti mladih pri načrtovanju kariernih poti v lokalnem gospodarstvu. Eden izmed možnih načinov je, da se dijaku ali študentu omogoči izvajanje delovne prakse ali počitniškega dela pri več delodajalcih. Dijaku oz. študentu pa je po koncu šolanja omogočena izbira pri katerem delodajalcu se bo zaposlil in izpolnil pogoje za prejem kadrovske štipendije.

Splošni cilji ukrepa:

- povečati interes gospodarskih subjektov za sodelovanje v lokalnem oz. regionalnem štipendijskem sistemu;
- povečati interes dijakov in študentov za vključitev v sistem kadrovskega štipendiranja;

- odpravljati kadrovske vrzeli v identificiranih deficitarnih poklicih.

Specifični cilji ukrepa:

- Izdelava nadgradnje lokalnega štipendijskega sistema, ki bo omogočal širši nabor razpisanih kadrovskih štipendij in večjo fleksibilnost pri zaposlovanju v lokalnem oz. regionalnem gospodarstvu, v okviru obstoječih zakonskih možnosti.
- Podelitev vsaj 100 kadrovskih štipendij letno

Odgovorni deležniki: CRTi d.o.o, MO Velenje, Gospodarska zbornica Šaleške doline, lokalno gospodarstvo.

Ocena stroškov izvajanja ukrepa: 15.000,00/leto EUR, vir: proračun MO Velenje, delodajalci

Časovnica izvedbe: januar 2023 - september 2024, kontinuirano izvajanje.

Kazalniki:

- Razvit in izveden prenovljen štipendijski sistem;
- Število vključenih delodajalcev;
- Število vključenih štipendistov;
- Zmanjšane kadrovske potrebe po deficitarnih poklicih v lokalnem gospodarstvu.

8.3. Priporočeni projekti in iniciative

V okviru priprave TalentMagnet strategije MO Velenje je bilo identificiranih tudi precej drugih potrebnih ukrepov za dvig prepoznavnosti Velenja in infrastrukturnih ter drugih potreb, za katere bo potrebno poiskati dolgoročne rešitve, vire financiranja ter izvajalce. Ti projekti in iniciative so zajeti tudi v drugih strateških razvojnih dokumentih, kot je npr. Trajnostna urbana strategija MOV 2030.

8.3.1 Izboljšanje prepoznavnosti Velenja

Kljub aktivnim promocijskim aktivnostim, kot je na primer promocija turizma v Šaleški dolini (Tržna znamka destinacije Velenje - Visit Šaleška), je potrebno dodatno razviti prepoznavnost Velenja kot živahnega, atraktivnega in zdravega okolja, z visoko kakovostjo življenja, ki aktivno privablja nove domače in tuje neposredne investicije ter nudi odlične pogoje za mlade strokovnjake in njihove družine.

Velenje se ponaša s številnimi priznanji in nazivi, kot so: večkrat izbrani za najlepše in najbolj gostoljubno večje mesto v Sloveniji, posebno priznanje »ljubljenec ljudskih src«, je starosti prijazno mesto, občina po meri invalidov, mladim prijazna občina, otrokom prijazno Unicefovo mesto, najbolj varno mesto. Velenjska plaža je bila že večkrat izbrana

za najboljše naravno kopališče, Velenje pa je postalo tudi mesto z nazivom Slovenia Green Destination Silver. V letu 2022 je bilo Velenje izbrano kot eno od 100 podnebno nevtralnih in pametnih mest v Evropi. S to nagrado evropska komisija priznava pomembno vlogo, ki jo imajo lokalna skupnost pri izboljšanju kakovosti okolja.

Mestu bodo namenjene številne razvojne in finančne spodbude, ki bodo realizirane v kontekstu *pravičnega prehoda*. Ta sredstva je potrebno izkoristiti tudi za promocijo Velenja in SAŠA regije kot zelene, visoko tehnološke regije z visoko kakovostjo življenja, na nacionalnem in mednarodnem nivoju.

Deležniki: Mestna občina Velenje, vsi javni zavodi v Mestni občini Velenje

Sredstva: proračun MOV

Časovnica izvedbe: najkasneje do konca 2025, kontinuirano izvajanje.

8.3.2 Vlaganje v šolsko infrastrukturo

Med pripravo TalentMagnet strategije, kot tudi drugih strateških dokumentov MOV, je bilo izpostavljena potreba po izboljšavah šolske infrastrukture na vseh nivojih - od predšolske vzgoje do terciarnega izobraževalnega nivoja. Potrebe so identificirane tako na področju povečanih prostorskih potreb, kot pri materialnih pogojih, ki jih zahtevajo sodobni učni in vzgojni procesi. Nujne so energetske sanacije osnovnih šol in prilagoditve na potencialne izredne pogoje izvajanja pouka, kot je v primeru širjenja bolezni COVID-19. S

Na področju terciarnega izobraževanja je identificirana izrazita potreba po dodatnih bivalnih kapacitetah za študente, ki je zajeta tudi v drugih občinskih razvojnih dokumentih. Trenutne ocene kažejo, da je potrebno zagotoviti okoli 200 novih postelj v študentskem oziroma dijaškem domu, kar bi bilo mogoče rešiti z izgradnjo novega študentskega doma oz. kampusa. Tovrstne investicije so izjemno finančno zahtevne, obstajajo pa številne prostorske omejitve, zato je potrebno tem razvojnim vidikom posvetiti več pozornosti in sredstev.

Sodobna in trajnostna izobraževalna infrastruktura je eden izmed pogojev za dobro počutje vseh deležnikov vzgojno-izobraževalnega procesa in posledično kakovostnega pouka. To pa vpliva na ugled Velenja kot izobraževalnega središča, ki želi privabiti večji obseg dijakov in študentov.

Deležniki: Mestna občina Velenje, celoten lokalni izobraževalni sistem, MIZŠ

Sredstva: proračun MOV, sredstva državnega proračuna, EU sredstva

Časovnica izvedbe: kontinuirano izvajanje.

8.3.3 Spodbujanje inovativnosti, ustvarjalnosti, samoiniciativnosti, podjetništva in samozaposlovanja mladih ter povečevanja pomena razvijanja družbeno odgovorne podjetniške naravnosti in znanj

Inovativnost, ustvarjalnost in podjetnost je treba spodbujati v okviru rednega šolskega izobraževanja kakor tudi v različnih oblikah v okviru rednega šolskega sistema in organizacij v mladinskem sektorju, ki pripravljajo programe za mlade, v katerih mladi pridobivajo dodatna znanja, se usposablajo na specifičnih področjih ter razvijajo svojo ustvarjalnost in inovativnost.

Namen ukrepa je izvajanje aktivnosti, ki so usmerjene v spodbujanje inovativnosti, ustvarjalnosti in podjetnosti med mladimi, in sicer pri osnovnošolcih, dijakih in študentih. V okviru tega ukrepa se lahko podpre izvedba podjetniških krožkov, motivacijskih delavnic in obšolskih dejavnosti za srednješolce, podjetniških tednov in vikendov za študente,...

Deležniki: MO Velenje, Saša inkubator d.o.o. Velenje, CORe d.o.o., celoten lokalni izobraževalni sistem

Sredstva: proračun MOV, sredstva državnega proračuna, EU sredstva

Časovnica izvedbe: kontinuirano izvajanje.

8.3.4 Zagotavljanje kapacitet in sistemsko urejena dostopnost stanovanj za mlade

Stanovanje je osnovna fiziološka potreba. Zato so stanovanjske razmere mladih pomembne ne le kot pokazatelj njihove kakovosti življenja in potencialne socialne izključenosti, ampak tudi z vidika demografske reprodukcije družbe. Mladi si na podlagi lastnih sposobnosti in dela težko zagotovijo normalne možnosti za delo in življenje. Zato jih lahko opredeljujemo kot družbeno ranljivo skupino, ki kot taka razpolaga z manj viri. Z različnimi ukrepi in pristopi lahko omogočimo hitrejši dostop do primerne lastnega stanovanja in s tem zagotovimo boljšo kvaliteto življenja mladih.

Z vidika širitve in zavedanja možnosti reševanja stanovanjskega problema mladih je potrebno na enostaven in mladim domač način zbrati in predstaviti vse informacije in načine, kako priti do lastnega stanovanja. Pri tem mora biti aktivno vključen tako lastniški sektor, kot tudi neprofitni najemni sektor ter država. Zato je treba nujno vzpostaviti enostaven vpogled v možnosti, ki jih imajo mladi za reševanje stanovanjske problematike.

Na področju dostopa do stanovanj je pomembno tudi delovanje Stanovanjskega sklada RS, ki ponuja mladim parom in mladim družinam prednost pri nakupu ugodnejših profitnih stanovanj.

Poseben poudarek bo potrebno nameniti tudi alternativnim oblikam bivanja kot so npr. stanovanjske kooperative, medgeneracijsko sobivanje.

Deležniki: Mestna občina Velenje, ministrstva, Stanovanjski sklad RS, zasebni sektor, gospodarske družbe.

Sredstva: proračun MOV, sredstva državnega proračuna, EU sredstva, zasebni kapital.

Časovnica izvedbe: kontinuirano izvajanje.

8.3.5 Pomanjkanje možnosti za zabavo in slabo razvito nočno življenje v mestu

Mlajša in srednja generacija v Velenju pogreša možnosti za zabavo v nočnem času. Izrazito je pomanjkanje klubov in lokalov, z odpiralnim časom po 22. uri. Ta problematika je povezana s prostorskimi vidiki, hrupom in posledično z interesom privatnih vlagateljev oziroma ponudnikov. Na območju Velenjskega jezera je zaživel prireditveni prostor Vista, ki je v mestu prinesel novo, festivalsko dogajanje, kar je zelo dobrodošla popestritev, vendar omejena zgolj na poletni čas. Dolgoročno je na tem območju možno realizirati več zabavne ponudbe, vendar je le to odvisno predvsem od privatne iniciative in ponudnikov.

9. SUMMARY

The Municipality of Velenje, the city and the wider region Savinjsko-Šaleška regija (SAŠA region) are currently facing one of the most pivotal periods in their history. This is especially true for the city of Velenje with its rich mining history and traditions at the core of its identity and its economic pillar. After 145 years of coal mining tradition, Velenje is farewelling coal as one of its economic foundations and national energy system. Ahead of Velenje is a period of economic, energy, social and environmental transformation towards a carbon-free society.

The fact is, that Velenje as a city already is a green and vibrant community. The municipality of Velenje provides above-average social, and business development support, youth support and public services. In the last decade it has won many national awards as the greenest, most orderly and hospitable city in Velenje. Velenje is also the economic, trade, cultural and educational centre of the SAŠA region, with developed secondary and tertiary (mining, ecology energy industry) level educational institutions.

New challenges represent the necessity of economic diversification into different sectors and sizes of companies, for which it is necessary to ensure an equally diversified composition of the workforce from highly educated and highly qualified engineering,

development personnel, managers, as well as technical and lower qualified workers for work in production and service activities. The listed challenges of the city are supplemented by the need for new housing capacities, the transformation of district heating, the energy efficiency of all buildings, spatial development of the city with business and tourist areas, sustainable mobility, education, culture and arrangement of the city for a quality stay of the inhabitants.

The brain drain of young talented professionals represents a serious threat to achieving development goals and overcoming negative demographic indicators. Smaller cities are particularly vulnerable in this area, losing young talented individuals or entire generations for various reasons. Such phenomena are present and detected in most of the Danube countries.

Preparation activities for the city and region transformation processes are ongoing already for a few years now and at this time the city administration activated and included a majority of local and regional stakeholders to the process. In 2016 the public institute Center za razvoj terciarnega izobraževanja SAŠA (Center for the development of the tertiary level of education) was established, with the mission to support the harmonization processes of the educational system to the needs of the local and regional economy.

For the development of the TalentMagnet strategy for the Municipality of Velenje, the data from various stakeholder meetings, conferences, workshops and public surveys had been used. 5 different measures that could help to attract and retain the talents in Velenje and SAŠA region were identified:

1. Establishment of institutionalized stakeholders forum for the exchange of information among all stakeholders and plan common projects and activities in the field of continuous improvements of local educational systems to address future needs and challenges of transition to a climate neutral and resilient economy.
2. Dedicated talent information web portal;
3. Career path consulting and establishment of talent tracking system;
4. Implementation of AR/VR technologies to local educational system;
5. Establishment of an innovative regional scholarship system;

There were also two major problem areas identified that would need substantial investment financing. These are investments in school facilities: Expansion of local kindergarten capacities, the improved energy efficiency of primary schools, and improved spatial and material conditions on all levels. The second is the need for ensuring sufficient student housing capacities - building a new dormitory or even a student campus.

Last, but not least, one of the most pressing issues, the younger generation is identifying is the lack of entertainment and night life possibilities in the city. This is mostly the issue of private sector initiative, which could also be influenced and supported by local policy makers.

Seznam grafov

Graf 1: Predvideno št. zaposlenih v letu 2026, primerjalno s trenutnim stanjem se bo...?	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.
Graf 2: Predvideno št. zaposlenih v letu 2031, primerjalno s trenutnim stanjem se bo...?	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.
Graf 3: Namera za opuščanje obstoječih proizvodnih programov	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.
Graf 4: Namera za umestitev novih proizvodnih programov v poslovne cone SAŠA regije	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.
Graf 5: selitev proizvodnje v drugo regijo ali državo	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.
Graf 6: Sodelovanje anketiranih podjetij z izobraževalnim sektorjem	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.
Graf 7: Potrebe po novih poklicih v gospodarskih družbah	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.

Seznam tabel

Tabela 1: TCI, profil Slovenije, Vir: https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.
Tabela 3: Gibanje števila prebivalcev v MO Velenje	Napaka!	Zaznamek	ni definiran.

VIRI

- **Valentinčič Dejan, et al (2022).** Omilitev posledic bega možganov in krepitev mehanizma kroženja možganov: Zaključno raziskovalno poročilo, https://asef.net/wpcontent/uploads/2022/02/Krozenje-mozganov_porocilo.pdf;
- **Tuccio, Michele** (2019). Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 229, OECD: Pariz, <https://doi.org/10.1787/b4e677ca-en>;
- **Mestna občina Velenje, Statistični urad RS,** <https://www.stat.si/obcine/sl/Municip/Index/190>;
- **Boc, Emil:** Brain Drain in the EU: Local and Regional Public Policies & Good Practices;
- **Zavod RS za zaposlovanje:** Mladi in trg dela, Marec 2021, https://www.ess.gov.si/files/14103/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2021.pdf;
- **Doc. dr. Žerdin, Franc, et al:** JZ CRTI SAŠA Velenje, Prestrukturiranje regije SAŠA skladno s politiko pravičnega prehoda iz premogovništva;
- **Pipan, Primož:** Moč in ranljivost velenjskega gospodarstva / The power and vulnerability of the Velenje economy, <https://www.researchgate.net/publication/339597780>;
- **Simona Cavallini, et al:** Addressing brain drain: The local and regional dimension, <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/addressing-brain-drain/addressing-brain-drain.pdf>