Program dela in vizija razvoja Razvojne agencije Zgornje Gorenjske za obdobje od 2018 – 2021

Stevo Ščavničar

Moj predlog programa dela Razvojne agencije Zgornje Gorenjske (od tod dalje: RAGOR) temelji na pravno organizacijski obliki zavoda, sprejeti strategiji, katere soavtor sem ter oceni sedanjega gospodarskega stanja ter trendov na lokalnem in nacionalnem nivoju.

RAGOR je registriran kot javni zavod, torej je njegovo poslanstvo v najširšem smislu maksimiranje blagostanja prebivalcev lokalne skupnosti, ki ga je ustanovila. Vizijo opredeljujem kot opis, kakšen naj bo zavod, da bo kar najbolje uresničeval svoje poslanstvo.

Vizija:
RAGOR bo kadrovsko in materialno trdna ustanova, prepoznana po odličnih referencah. Sposobna bo financirati razvojno pomembne projekte ter vplivati na za lokalno skupnost pomembne odločitve, ki se bodo sprejemale na nivoju regije ali države, zato bo v lokalnem okolju vpliven razvojni dejavnik. Zaradi svojega renomeja bo RAGOR zaželen sogovornik v razpravah o razvoju lokalne skupnosti, uveljavljen kot soliden partner v večjih projektih ter iskan svetovalec pravnim in fizičnim osebam.

Program dela
Program dela temelji na aktualno sprejeti strategiji RAGOR-ja, uveljavljenih vrednotah kolektiva in lastnem videnju razvojnih vprašanj in izzivov.
V nadaljevanju podrobneje opisujem, kako bomo[1] uresničevali sprejeto strategijo. Obravnavam srednjeročno obdobje, 2018- 2021, v nekaterih delih pa tudi dolgoročnejše vidike.
Program je razdeljen v sklope: najprej ga postavljam v širši družbeni kontekst lokalnih skupnosti sedanjega časa, nato opredelim najpomembnejše cilje ter o način, kako jih bomo dosegali. Program zaključujem z osnovnimi izhodišči kadrovske politike RAGOR-ja.

1. ***Vprašanja, problemi in izzivi sodobnega časa***
   Konec drugega desetletja 21. stoletja zaznamujejo vse hitrejši razvoj vseh vej znanosti, tehnološkega napredka, poglabljanje prepada med bogatimi in revnimi ter izginjanje srednjega razreda. Očitno je, da je ekonomski model, ki temelji na gospodarski rasti, dosegel svoje meje, alternative pa še ni na voljo.
   Posledica navedenega se odraža v trenjih, katerih posledica so globalni konflikti ter iz njih izhajajoče krize, v lokalnem pa se krepijo trenja med družbenimi sloji, pravzaprav med vse številčnejšim slojem revnih in vse tanjšim, a vplivnejšim slojem bogatih. Čedalje večji delež na trgu dela predstavljajo prekarne oblike dela, posledica tega pojava pa je, zlasti med mladimi, vse manjša socialna varnost. Družbena kohezija se zmanjšuje, zlasti

[1] *V tekstu uporabljam trdilno obliko v prvi osebi; seveda je mišljeno da trditev »bom« velja v primeru, če bom dobil mandat*

mlajši se vse bolj zatekajo v digitalni svet in so zato vse manj pripravljeni na izzive, ki jih čakajo v resničnem svetu.
Posredna posledica koncentracije moči v rokah kapitala je zmanjševanje vloge javnega sektorja kot skrbnika interesov državljanov, neposredno pa se to odraža v pritiskih za zmanjševanje proračuna javnega sektorja, tudi občin. Realen upad občinskih proračunov pa je tudi posledica teženj politike k povečevanju moči centra in zmanjševanju vloge periferije.
Vse navedeno zmanjšuje zmožnost javnega sektorja, torej tudi RAGOR-ja in njegovih ustanoviteljic, da dosega svoj najširši namen, to je povečanje blagostanja državljanov. Program dela je zato usmerjen v opredelitev načinov realizacije svojega poslanstva, kar najbolj prilagojenih današnjemu času.

2. *Cilji:*

2.1. Cilji razvoja zavoda

2.1.1. Krepitev materialne osnove

RAGOR bo nadaljeval trend krepitve svojega materialnega položaja, saj je solidna materialna osnova nujna za izvedbo večjih projektov, zlasti v primerih, ko smo v vlogi vodilnega partnerja. Lastna sredstva pa bodo omogočila tudi, da bo lahko agencija vsaj o manjšem delu razvojnih projektov odločala sama in jih tudi sama financirala. S tem bomo izboljšali našo odzivnost, saj smo pri drugih virih vezani na razpise ali proračune, kar pomeni odzivni čas.
Presežka prihodkov nad odhodki ne bomo ustvarjali v projektih, ki jih izvajamo za občine ustanoviteljice, temveč v tistih, ki jih izvajamo za ostale naročnike.

2.1.2. Utrditev renomeja RAGOR-ja

Skrbeli bomo za ohranitev doseženega renomeja, kot tudi za ustrezno promocijo. To je pomembno za vzdrževanja zaupanja, ki ga uživamo v očeh naših naročnikov in tudi ob vzpostavitvah partnerstev ob prijavah na EU projekte.

2.1.3. Ohranitev kadrovske stabilnosti

RAGOR deluje v aktualni zasedbi že šest let, kar kaže na dobre odnose v kolektivu. Skupen cilj je, da bi take odnose ohranili.
H kadrovski stabilnosti pa bi prispevala tudi širitev kolektiva, saj je ta kolektiv zaradi majhnega števila še vedno ranljiv, težje pa oblikujemo tudi skupine za izvedbo večjih nalog. Zato ostajajo nove zaposlitve v RAGOR-ju dolgoročen strateški cilj.

2.1.4. Krepitev regionalnih povezav

Tudi v naslednjem obdobju si bom prizadeval za kar najtesnejše sodelovanje z ostalima gorenjskima razvojnima agencijama v sklopu Regionalne razvojne agencije. Le tako bo mogoče ohraniti prisotnost RAGOR-ja na regionalnem nivoju in s tem na širše razvojne tokove.

2.1.5. Krepitev zgornje gorenjskih povezav.

Redni sestanki županov Zgornje Gorenjske so se uveljavili zaradi izredne učinkovitosti tako v opredelitvi kot v reševanju problemov, pa tudi v realizaciji razvojnih priložnosti. Za RAGOR pa koordinacia teh sestankov nudi odlično

priložnost za neposreden vpogled v občinske problematike in vzpostavitev tvornih odnosov z župani občin ustanoviteljic.
Zaradi vsega navedenega bomo koordinacijo sestankov županov Zgornje Gorenjske še naprej negovali kot način neposredne povezave z lokalno skupnostjo.

2.2. Cilji, ki jih bo RAGOR zasledoval v razvojnih nalogah
Naštevam najpomembnejše cilje, z katerih realizacijo bomo odgovarjali na izzive, ki nam jih postavlja sodobna družba:

2.2.1. Izboljšati izobraževalno-vzgojni proces
Z realizacijo tega cilja bomo naslovili strukturni in kvalitativni problem izobraževanja, deloma pa tudi vzgoje. Ugotavljamo, da se vse manj otrok odloča za tehnično – naravoslovne usmeritve, da je nivo poklicne usposobljenosti po zaključku šolanja prenizek in tudi, da je vez med šolajočo se mladino in lokalnimi podjetji prešibka; vse to je še posebej problematično za izrazito industrijsko območje, kakršno je prevladujoče na Jesenicah in deloma tudi Radovljici.

2.2.2. Dvigniti nivo podjetniške kreativnosti
V zadnjem času se soočamo s paradoksom: prekarizacija vse več ljudi sili v ustanavljanje podjetij, vse manj pa je podjetij, ki razvijajo lastne izdelka ali storitve. Zato bomo krepili projekt so-dela (coworking), s katerim ustvarjamo ugodno okolje za rast novih podjetij in učinkovito podporo podjetnikom v najbolj ranljivem obdobju.

2.2.3. Povečati socialno kohezijo
Z vse večjim zatekanjem v digitalni svet, ki vodi v izolacijo, z uvajanjem tekmovalnosti kot vrednote in ugašanjem solidarnosti se trgajo socialne povezave, kar nesporno zmanjšuje blagostanje občanov. Zato bomo še naprej negovali projekte, katerih že sama izvedba, še bolj pa rezultati krepijo vezi v lokalnih okoljih; taki projekti so npr. Hišna in ledinska imena, Življenje Gorenjcev, Mladi razveseljujejo starejše, Tradicija, turizem, narava...

2.2.4. Prispevati k usmeritvam v trajnostni razvoj
Na dolgi rok omogoča preživetje ne le lokalne skupnosti, temveč vseh ljudi, usmeritev v trajnostni razvoj. Zato bomo izvajali projekte, ki sledijo temu cilju: to so projekti povečanja prehranske varnosti (Hranilnica semen, Lokalna samooskrba, Uporabna zelišča), trajnostne mobilnosti (Kolesarska mreža Gorenjske), in projekte s področja turizma, v katerih se prepletajo lokalna hrana, naravna in kulturna dediščina ter trajnostna mobilnost.

3. Taktika

Optimalna zasedenost kadrov je pogoj za dosego katerega koli dolgoročnega cilja. To pomeni, da si bomo morali za daljše časovno obdobje zagotoviti dovolj dela, torej zadosten nabor potencialnih ponujenih projektov in aktivnosti. Zato bomo:

3.1. *širili ali vsaj ohranili aktivnosti, ki se izvajajo že dlje časa in na katerih tudi gradimo svojo prepoznavnost, kot je npr. svetovalna služba lokalnega podjetniškega centra. Te aktivnosti omogočajo zanesljivejše načrtovanje denarnih tokov na daljši rok,*

3.2. *širili bomo mrežo projektnih partnerjev, s katerimi je bilo izkazano vzajemno zadovoljstvo s sodelovanjem v skupnih projektih. To nam bo izboljšalo možnosti za vstop v nove, zlasti mednarodne projekte in povečalo možnosti, da bodo dobro izvedeni,*

3.3. *na regijskem nivoju si bomo prizadevali za ohranitev pristojnosti, ki jih imamo v sklopu Regionalne razvojne agencije ter z njimi povezanimi aktivnosti. Prizadevali si bomo za optimalno sodelovanje s sorodnimi inštitucijami (Razvojna agencija SORA, BSC, Center za razvoj podeželja,....) v regiji,*

3.4. *prizadevali si bomo za pridobitev in vključitev v mednarodne projekte, zlasti za tiste, ki bi finančne tokove usmerili v investicije in aktivnosti predvsem na območje Zgornje Gorenjske.*

3.5. *razvijali bomo nove programe, instrumente in storitve za pospeševanje razvoja,*

3.6. *izkoristili bomo naše primerjalne prednosti: večjezičnost, vzpostavljene povezave v drugih državah ter poznavanje lokalnega okolja.*

4. ***Kadri***

Ključni za obstoj in rast zavoda so kadri, zato bodo motivacija, negovanje etičnih in poslovnih vrednot ter delovne kulture tudi v naslednjem obdobju aktivnosti, s katerimi bomo vzdrževali trden in učinkovit delovni kolektiv, kar je pogoj za obstanek zavoda. Še naprej bom upošteval sledeča načela:

4.1. *Zaposlitve*

Nove delavce bo zavod zaposlili najprej izključno le za določen čas oz. za preizkusno dobo. Pogoj za stalno zaposlitev bo izkazana strokovnost, iniciativnost, predanost delu ter skladnost z vrednotami, ki jih upošteva kolektiv.

4.2. *Vrednote: prizadeval si bom za negovanje sledečih vrednot:*

4.2.1. *spoštovanje stranke in zavezanost, da jim skušamo ustreči po najboljših močeh in jih obravnavamo enakovredno, ne glede na osebne okoliščine,*

4.2.2. *strokovnost,*

4.2.3. *pripadnost kolektivu in skupnim ciljem,*

4.2.4. *angažma zaposlenih v nevladnih organizacijah, pomembnih za lokalno skupnost.*

4.3. *Motivacija*

4.3.1. *delavce bom motiviral z vzpostavitvijo prijaznih delovnih razmer,*

4.3.2. *podprl bom vsako iniciativo delavca za dodatno izobraževanje in usposabljanje.*

4.3.3. *osebno zadovoljstvo dela na projektih je pogoj za dobro delo, zato bom pri izboru projektov in aktivnosti, ki se jih bomo lotevali, upošteval tudi privlačnost projekta za izvajalca,*

4.3.4. *skrbel bom za delavcu prijazno okolje,*

4.3.5. *pri usmeritvi v projekte bom upošteval tudi specialna znanja kadrov, ki so kot posebej prepoznana na regionalnem ali celo državnem nivoju.*

4.4. Poslovna odličnost

Ker nastopamo tudi v vlogi podjetniških svetovalcev, je naša absolutna prioriteta lastna poslovna odličnost, skozi katero se kažejo tudi dobre reference na lokalnem in regionalnem nivoju. To bom dosegel:

4.4.1. z vztrajanjem na visokim nivoju strokovnosti v izvajanju naših storitev,
4.4.2. nepristranskostjo do vseh področji dela in do vseh ustanoviteljic,
4.4.3. visokim nivojem komunikacije. Zaradi pomena našega dela za širše družbeno okolje obveščamo strokovno in laično javnost o naših prizadevanjih na spletni strani www.ragor.si, in preko rednih, prav tako mesečnih, blokih v oddajah lokalne radijske postaje.

4.5. Povezava s podobnimi institucijami:

Doma in po svetu se povezujemo s podobnimi institucijami v izvedbi projektov, kar nam omogoča ne le zaslužek, temveč tudi širitev znanja in oceno lastne kakovosti v primerjavi z njimi. Zato si bom še naprej prizadeval vzdrževati sodobno delovno okolje, inovativnost in stalno strokovno izpopolnjevanje zaposlenih doma in v tujini.

4.6. Visoke etične in moralne norme. Od zaposlenih bom še naprej terjal:
4.6.1. absolutno poštenost,.
4.6.2. spodbujal bom odprtost – kritika ima prednost pred hvalo,.
4.6.3. zasledoval bom načelo, da svojega renomeja ne skušamo dvigniti relativno, s kritiko drugih.

Medtem ko se videnje družbenega konteksta in cilji, ki jih ta narekuje spreminjajo, pa se način, kako vzdrževati zmožnost zavoda, da te cilje učinkovito dosega, ne spreminja bistveno, saj ocenjujem, da je bil do sedaj učinkovit. Prepričan sem, da s kolektivom zastavljene cilje zmoremo doseči in tudi, da bomo znali pravilno opredeliti nove.

V kolikor mi bo njegovo vodenje zaupano tudi v naslednjem mandatu, se bom potrudil po najboljših možnih močeh, da cilje, ki sem jih zastavil, v največji možni meri tudi dosežem.

Jesenice, 28. aprila 2017