

Marketing v floristiki - pridobivanje kompetenc

Sabina Šegula*

Floweracademy.si, Vrbnje 1a, 4240 Radovljica, Slovenija
akademija.cvetja691@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Kako izobraziti kompetentne ljudi, ki bodo uspešni v marketingu v floristiki? Katere kompetence so pomembne, da lahko cvetličar, florist uspešno samostojno vodi projekt? Katere izkušnje so v procesu izobraževanja najbolj pomembne?

Namen: Namen raziskave je analiza skupine kandidatov, ki so uspešni in imajo različne poti izobraževanja s skupnim ciljem – biti uspešni v floristiki.

Metoda: Oblikovali bomo večparameterski odločitveni model z računalniškim programom DEX, kjer bomo parametre obtežili po pomembnosti, kako vplivajo na razvoj posameznika. Obtežitve posameznih parametrov bomo določili na podlagi 17-letnih izkušenj delovanja iz področja floristike. Obtežitve so določene po konzultaciji mednarodnih strokovnjakov iz Švedske, Finske, Italije, Slovaške, Hrvaške in Slovenije, ki skupaj sodelujejo v mednarodnem projektu katerega cilj je mednarodni učbenik floristike.

Rezultati: Model je pokazal, da ima največji vpliv na kandidate izobraževanje v okviru katerega opravijo mednarodni izpit FlorCert. Hkrati je izjemno pomembno sodelovanje v različnih florističnih projektih. Taki kandidati so uspešni v marketingu v floristiki, so samostojni in zaposljivi. Samostojno vodijo manjše skupine v projektih in nanje prenašajo svoje znanje po neformalni poti.

Organizacija: Ta raziskava je potrdila pravilno odločitev Floweracademy.si, da se je včlanila v konzorcij FlorCert in tako nadaljuje z izobraževanjem na mednarodni ravni. Ravno tako je pomembno, da se stalno sledi novostim v floristiki, saj se le tako lahko kandidati uspešno plasirajo na mednarodnih projektih.

Družba: družba s tem pridobi odgovorne, kompetentne cvetličarje, floriste, ki nudijo kakovostne storitve. Zaradi članstva v FlorCertu sledijo trajnostnemu razvoju stroke in so družbeno odgovorni pri uporabi različnih materialov.

Originalnost: Oblikovali smo edinstven model pomembnosti pridobivanja kompetenc na različnih ravneh cvetličarskega področja, ki ga bomo v prihodnosti še bolj poglobili. S pomočjo tega modela lahko mentor ali delodajalec bolje oceni primernost kandidata za sodelovanje v projektih ali za zaposljivost.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Trenutna raziskava je narejena na skupini kandidatov, ki imajo različna predznanja in so vsak po drugačni izobraževalni poti prišli do opravljenega mednarodnega FlorCert izpita. Vsi kandidati so iz Slovenije, v prihodnje pa bomo ta model testirali tudi na kandidatih iz tujine.

Ključne besede: floristika, kompetenca, FlorCert, marketing, samostojnost, zaposljivost.

1 Uvod

Glavno raziskovalno vprašanje je, katere so ključne kompetence, ki oblikujejo na trgu delovne sile konkurenčne cvetličarje. Katera znanja so potrebna, da cvetličar uspešno vodi projekte in se aktivno vključi v proces soupravljanja v cvetličarni oziroma večjem podjetju.

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

Prejeto: 23. april 2018; revidirano: 25. april 2018; sprejeto: 21. november 2018. /
Received: 23. april 2018; revised: 25. April 2018; accepted: 21. November 2018.

Ključnega pomena je pri tem raziskava vpliva mednarodnega konzorcija FlorCert, kjer aktivno sodelujemo že od leta 2011. Glavni cilj konzorcija, ki ima partnerje v različnih državah EU (Švedska, Finska, Italija, Hrvaška, Slovaška, Slovenija) je poenotenje osnovnega nivoja – temeljnih znanj, kompetenc. Kandidati, ki uspešno opravijo mednarodni FlorCert izpit, pridobijo certifikat, ki je na trgu delovne sile v EU prepoznaven. Tako delodajalci vedo, kakšne kompetence ima kandidat za zaposlitev.

Na podlagi večletnega lastnega dela in izkušenj in v sodelovanju z mednarodnimi strokovnjaki, smo prvič oblikovali večparametrski odločitveni model različnih nivojev izobraževanj, ki kandidatom omogočajo pridobitev različnih kompetenc. To je prvič uporabljeni odločitveni model, na podlagi katerega se lahko delodajalci odločijo o zaposljivosti kandidata. Model je narejen za področje floristike, vendar se lahko na podoben sistem oblikuje model za katerokoli drugo zaposlitveno področje. Pri oblikovanju modela smo uporabili računalniški program DEX.

Oblikovali smo 5 različnih variant – 5 različnih profilov kandidatov, in na podlagi teh variant preverili hipotezo, da ima FlorCert pomembno vlogo pri oblikovanju kompetenc konkurenčnega cvetličarja.

2 Teoretična izhodišča

2.1 Učni proces – pridobitev ustreznih kompetenc

Leta 2008 je Evropski svet v Lisboni potrdil, da je kreativnost nedvomno pokazatelj zmogljivosti za razvoj inovacij. Glede na te ugotovitve in glede zaposljivosti delovne sile je bila dana pobuda po strukturnih reformah izobraževanja, katerih cilj naj bi bil konkurenčnost in socialna kohezija. Poleg formalno pridobljenih znanj so veljavo dobila tudi neformalno pridobljena znanja, ki omogočajo prožnost delovne sile (Lorenz & Lundvall, 2010, str. 1-26).

Claro in Ananiadou (2009, str. 1-33) sta prišla do zaključka, da je izjemnega pomena kakovost učiteljevega poučevanja. Omogočiti je potrebno sistemsko rešitev permanentnega izobraževanja kadra, ki poučuje, hkrati pa bi bilo smotno sistemsko opredeliti ocenjevanje kompetentnosti učiteljev. Opozorila sta na situacijo, ko zunanji sistemi (organizacije) izvajajo kontrolo kakovosti izobraževalnih inštitucij. ECVET (Evropski kreditni sistem za poklicno izobraževanje in usposabljanje) prispeva k boljši transparentnosti izobraževalnih procesov v EU. Dolžnost vsakega učitelja in predavatelja pa je, da nadgrajuje svoje kompetence, saj s svojim poslanstvom oblikuje generacije prihodnosti.

Vsako znanje, ki ga delavec pridobi v delovnem procesu na lastno željo ali po navodilih vodstva, je dodana vrednost k njegovemu delu, saj ima boljše instrumente za delo, več znanj, več veščin (Saje, 2015, str. 1-8).

Nizozemski trg cvetja je med prvimi v svetovnem merilu in trend sprememb na trgu delovne sile in ponudbe cvetja so že napovedali v začetku enaindvajsetega stoletja. V raziskavi (Kras,

1999, str. 401-405) je bilo postavljeno vprašanje prodaje rezanega cvetja glede na spremembe povpraševanja. Tako veletrgovci spreminjajo svojo ponudbo in že plasirajo na tržišče oblikovane cvetlične dekoracije in šopke, ki se vedno bolj množično prodajajo v supermarketih. Iz tega vidika se pojavlja potreba po novih kompetencah cvetličarjev, ki imajo na svojem tržišču novo konkurenco. Strategija razvoja floristike ima pomembno vlogo pri oblikovanju ponudbe storitev, saj se zahteve potrošnikov spreminjajo (Wijnands & Hack, 2000, str. 545-552). Ekonomska kriza vpliva na potrošnje rezanega cvetja, zato so veletrgovci zaznali tržno nišo v večji, cenovno bolj ugodni prodaji kakovostnega cvetja v supermarketih.

Kaj želijo delodajalci? Da se učitelji, predavatelji vrnejo na trg, v podjetja in spremljajo spremembe na trgu in s tem spremembe v podjetjih. Učni načrti bi se morali bolj prilagajati nenehnim spremembam potreb delodajalcev. Potrebno bi bilo te spremembe učnih načrtov uskladiti na nacionalni ravni. Tudi učitelji, predavatelji bi morali imeti certifikatni sistem stalnega spopolnjevanja novih znanj na njihovem področju. Na področju poučevanja učiteljev, predavateljev bi bilo lahko več ponudnikov, ki bi nudili neformalna permanentna izobraževanja, ki sledijo novostim. Le tako bi lahko imeli učne programe, ki bi zadovoljili potrebe delodajalcev in bi tako dobili nove kadre z željenimi kompetencami (Smith & Kemmis, 2010, str. 214-225).

Inštitut za raziskave potreb delovne sile na trgu (Labour Market Observatories – LMO) kritično opazuje spremembe na področju globalnega zaposlovanja in med 20 najbolj iskanimi kompetencami na svetovnem trgu delovne sile so tudi učitelji, predavatelji in profesorji strok s konkretnimi izkušnjami in ažurnim znanjem iz terena (Rutkowski, Paz, Levin, 2018, str. 1-5).

Učni proces je uspešen, ko dijaki in študentje aktivno sodelujejo in pridobijo kompetence, ki jih delodajalci potrebujejo za uspešnost svojega podjetja. Na družbene, kulturne, emocionalne in kognitivne dimenzije, ki jih moramo upoštevati v vsakem pedagoškem procesu, vpliva telesna aktivnost, motorika in šport. Rezultat učnega okolja z bio-psihosocialno paradigmo fizičnih, motoričnih in športnih aktivnosti, pozitivno vpliva na učni proces in doseganje učnih ciljev v kurikulumu (D'Isanto in sod., 2017, str: 66-70).

Deming (2017, str. 1593-1640) je v svojih raziskavah potrdil, da so socialne kompetence med delodajalci vse bolj cenjene. Eden od razlogov je, da so računalniški programi pri simulaciji človeške interakcije še vedno pomanjkljivi. Človekova interakcija je pri timskem delu nenadomestljiva. Zato je razvoj socialnih kompetenc v času odraščanja in v učnem procesu izredno pomemben, saj so te kompetence ključnega pomena pri zaposlovanju. Če ima posameznik, ki ima visoko akademsko znanje, pomanjkljive socialne kompetence, je kljub akademskemu znanju težje zaposljiv.

Pita je s sodelavci (2014, str. 767-786) ugotovil, da se na področju moderne ekonomije in zaposlovanja vse bolj zahteva več znanja oziroma kompetenc za vse nivoje izobraževanj. Na nižjih poklicnih nivojih je potrebno več akademskega znanja, kot na primer znanje jezikov

zaradi globalizacije, medtem ko na višjih nivojih delodajalci zahtevajo poleg ustrezne akademske izobrazbe več praktičnih znanj.

Chai s sodelavci (2017, str. 129-142) je potrjuje, da razvoj tehnologij zahteva pridobitev novih kompetenc, ki jih delodajalci potrebujejo za konkurenčnost podjetja. Pedagogi enaindvajsetega stoletja morajo slediti napredku in razvoju IKT (informacijsko komunikacijske tehnologije). Statistično potrjene so povezave uporabe IKT tehnologije pri poučevanju, kot pri nadaljnji rabi v življenju. Napredni učitelji z uporabo novih IKT tehnologij razvijajo ob poučevanju stroke pri svojih slušateljih večji nabor kompetenc in jim s tem omogočijo znanje, ki je pomembno pri novih zaposlitvah.

Treniranje oz. poučevanje je orodje s katerim naredimo ljudi odgovornejše in jih naučimo, da imajo realna pričakovanja. Pri tem je izjemno pomembno, kako lahko posamezniki ravnajo s svojimi čustvi, jih doživljajo, kontrolirajo in izražajo. To je del socialnih kompetenc, ki vplivajo na posameznikov sklop kompetenc, ki so potrebne pri delu s strankami (Salmon, 2018, str. 19-21).

2.2 Dizajn kot mišljenje

Ko oblikovalci razvijajo izdelek, se najprej fokusirajo na njegov videz, nato pa to oblikovanje združijo s funkcionalnostjo. Imajo prav poseben pristop pri reševanju problemov in ta pristop je edinstven tudi pri reševanju večjih kompleksnih problemov v podjetjih. Najboljši začetek njihove kariere poti je, da gredo v svet, opazujejo in si pridobijo aktualne izkušnje z improvizacijo. Najboljši učni inkubatorji so dane učne situacije na terenu, lahko so to projekti, delo na kmetiji ali v šoli, kjer je potrebno dnevno reševati probleme z improvizacijami. Drug pomemben mejnik v njihovem razvoju je mišljenje. Ob opazovanju začnejo v mislih raziskovati, analizirati in reševati probleme. Rešitve so običajno inovativne ideje, ki jih je v zaključni fazi potrebno selekcionirati in izluščiti učinkovite rešitve (Brown & Wyatt. 2010, str. 31-35).

Metoda dizajn kot mišljenje je izviren pristop reševanja problemov, ko so ti posegli v kulturo podjetja, torej v sam management. Rezultati raziskav so pokazali, da je to zelo uspešno orodje iskanja različnih rešitev, ki vodstvu izboljša razumevanje potreb zaposlenih v delovnem procesu in obratno. Uporaba tega orodja je izkustveni proces, ki oblikuje razmišljanje v organizacijah in s tem podpira razvoj organizacijske kulture, kjer je poudarek na sodelovanju, tveganjih in učenju na vseh ravneh organizacije (Elssbach & Stigliani, 2018, str. 1-33).

Pri proučevanju različnih modelov reševanja problemov z vidika kognitivne pristranskosti vpletenih v probleme, so ugotovitve potrdile, da je model dizajn kot mišljenje («Design thinking») izboljšal inovativne rezultate - rešitve z ublažitvijo znane zbirke kognitivnih napak: ljudje velikokrat dojemajo projekt kot svoj, se omejujejo z možnimi rešitvami in ignorirajo podatke, ki jim niso všeč (Liedtka, 2014, str. 925-938).

Študija pedagoškega pristopa, ki uporablja model dizajn kot mišljenje, pri poučevanju podjetništva je potrdila to metodo kot model, ki temelji na pravičnosti, enakosti, konstruktivizmu, uporabi humorja in igranja vlog. Vseh pet ključnih kompetenc je za pedagoški proces pomembnih, saj te kompetence vplivajo na pozitiven odnos do podjetništva (Huq & Gilbert, 2017, str. 155-170).

Model dizajn kot mišljenje je lahko nov pristop poučevanja, ki reši tudi nove potrebe študentov v učnem procesu. Na šestih avstralskih univerzah so raziskovali metode poučevanja v povezavi z disciplinsko problematiko. Ugotovili so, da je nova generacija študentov bolj zahtevna, podajanje informacij v procesu izobraževanja ni več dovolj, saj študenti dobijo te informacije na spletnih straneh. Tako je potrebno načine predavanja preoblikovati. Ko so nekateri predavatelji združili teoretična predavanja z delom na terenu in dopustili študentom večjo vpetost v samem procesu poučevanja, se je to odražalo tudi na zmanjšanju disciplinske problematike (Cameron, 2017, str. 69-84).

Kreativnost, dizajn kot mišljenje in interdisciplinarnost so trije koncepti, ki se pojavljajo na področjih teorije in prakse, ki sta si različni, vendar na koncu komplementarni. Ko je pri reševanju problemov pozitivna klima, so ljudje odprti, stopijo ven iz okvirjev vsakdanjika, začno sodelovati, se povezovati, so kreativni. V takem trenutku so vsi trije koncepti v resonanci in interdisciplinarno reševanje problemov vodi do rešitev. To je glavni trend reševanja problemov v družbi enaindvajsetega stoletja. Pri takem delovanju je nujen dialog med izobraževalnimi institucijami in gospodarstvom, ki deluje po principu štirih ključnih kompetenc: komunikacije, sodelovanja, kritičnega mišljenja in kreativnosti. Na različnih gospodarskih forumih so delodajalci poudarili, da so za delovna mesta v prihodnosti pomembne ključne kompetence: sposobnost reševanja kompleksnih problemov, sposobnost usklajevanja z drugimi, pogajanja, kognitivna fleksibilnost oz. čustvena inteligenca. Gre za drugačno razmišljanje, v ospredju delovanja je sodelovanje, ustvarjalnost in interdisciplinarnost tako v akademskih raziskavah, kot pri delu v podjetju (Darbellay in sod., 2017, str. 6-22).

2.3 Timsko delo

Timsko delo je v družbi ključnega pomena. Ni razlik ali gre tu za tim, ki prodaja, ali za posadko v pilotski kabini. Ko so člani v skupini pri svojem delu uglašeni, zaupajo drug drugemu, potem poteka timsko delo nemoteno in je uspešno. V daljšem časovnem obdobju razvijejo člani tima pripadnost. Najpomembnejšo vlogo pri oblikovanju tima ima vodstvo, ki v organizaciji oblikuje politiko vrednot, od katere je odvisna tudi učinkovitost tima. Kljub timskemu delu je pomembno, da ima posameznik v organizaciji svojo veljavo in da je v organizaciji učinkovit sistem nagrajevanja zaposlenih (Kozlowski, Ilgen, 2006, str. 77-124).

Da ima čustvena inteligenca signifikantno vlogo pri delovanju tima potrjujeja Stubbs Koman in Wolff (2005, str. 1-41), zato bo moralo vsako napredno vodstvo v prihodnosti vlagati sredstva v razvoj čustveno inteligentnega vodstva na različnih ravneh, v razvoj čustveno

inteligentnih delovnih skupin – timov in nenazadnje v spodbujanje in podpiranje čustvene sposobnosti celotne organizacije. Dokazala sta, da vodja kot posameznik vpliva na čustveno inteligenco delovne skupine in le ta na njeno učinkovitost.

Jevšček (2017, 144-158) je ugotovil, da so najpomembnejše ključne kompetence procesnih menedžerjev:

- Usmerjenost v red, kakovost in natančnost;
- Razumevanje organizacije;
- Usmerjenost v odlične rezultate;
- Timsko delovanje in sodelovanje;
- Iniciativnost;
- Raziskovalnost;
- Timsko vodenje;
- Samoobvladovanje.

2.4 Večparametrski odločitveni model DEX

Pri metodi DEX uporabljamo kvalitativne spremenljivke in funkcije koristnosti, s pomočjo katerih se oblikujejo pravila odločanja. Tako se zagotavljajo kakovostne ocene alternativnih možnosti rešitve problema. Pri metodi DEX gradimo model z urejenimi zalogami vrednosti (od slabih k dobrim vrednostim: zmerno, normalno, visoko, previsoko ali neprimeren, primeren, zelo primeren, odličen, ipd). Pri osnovnih atributih moramo imeti čim manj vrednosti, vendar toliko, da lahko z njimi opišemo vse bistveno različne odločitvene situacije. Pri izpeljanih atributih število vrednosti počasi raste – od podrednih k nadrednim atributom, končna ocena naj bi imela pet vrednosti ali več. Numerične parametre razdelimo na intervale, nadredni parametri naj ne bi imeli več kot tri podredne. Funkcije koristnosti pa lahko definiramo neposredno, z uporabo pravila urejenosti in z uporabo uteži (Bohanec., 1999, str. 1-4).

Metodo DEX lahko izvajamo z odločitvenim računalniškim programom DEXi, ki s pomočjo multiodločitvenega drevesa pripomore k najbolj optimalnim odločitvam. Ko se v programu zamenja oz. spremeni en parameter, ga le-ta zazna in odločitveni model se spremeni (Bohanec, 2007, str. 1-4).

Računalniški program DEXi je v osnovi sestavljen iz dveh delov (Rajkovič in sod., 1999, str. 300-307):

- Pridobivanje in urejanje znanja: uporabniku pomaga pri oblikovanju drevesa kriterijev in pravil odločanja za obravnavani problem; dejansko je to proces strukturiranja odločitvenega problema in izražanja preferenc, pri čemer se konsistentnost podanih odločitvenih pravil sprti tudi računalniško preverja.
- Ocene in analize variant: pridobljeno bazo znanja uporabimo za oceno in analizo variant.

Na začetku je vsaka varianta opisana z vrednostmi kriterijev, ki predstavljajo liste drevesa. DEXi vsako varianto oceni v skladu z bazo znanja, to je z drevesom kriterijev in odločitvenimi pravili. Tako za vsako varianto dobimo oceno primernosti oziroma ustreznosti. Temu postopku sledi analiza rezultatov, ki je sestavljena iz ene ali več naslednjih aktivnosti (Rajkovič in sod. 1999, str. 300-307):

Razlaga ocene: DEXi je sposoben razložiti, kako je bila na osnovi kriterijskih vrednosti in uporabljenih odločitvenih pravil vsaka posamezna ocena pridobljena. Analiza tipa "kaj-če": izvedena je interaktivno s spremembo opisa variant, z njihovo ponovno ocenitvijo in s primerjavo dobljenih rezultatov s prvotnimi (referenčnimi) rezultati.

Selektivne razlage variant: DEXi najde tista podkriterijska drevesa, ki odražajo najmočnejše ali najšibkejšo značilnosti posamezne variante in o njih poroča, s čimer izluščimo samo najbolj pomembne informacije. Pri metodi odločitvenega modela DEX gre odločevalec skozi več faz, in sicer so to: identifikacija problema, kriteriji in njihova struktura, izpeljava pravil in na koncu opis in ocena variant.

Tako lahko zaključimo, kot je ugotovil Bohanec s sodelavci (2013, str. 49-54), da je DEX računalniška programska oprema, ki se uporablja pri reševanju sodobnih zapletenih in resničnih problemov. Praktične izkušnje kažejo, da je DEX še posebej primeren za reševanje zapletenih odločitev, ki zahtevajo temeljito presojo in kakovost odločanja, ki temelji na znanju in dolgoletnih izkušnjah.

3 Metoda

3.1 Metoda zbiranja podatkov o kompetencah

Pri raziskavi smo najprej pridobili podatke o kompetencah, ki so po mnenju delodajalcev pomembne za zaposlitev v cvetličarni. Partnerji v konzorciju FlorCert smo oblikovali anketni vprašalnik in ga poslali delodajalcem v Sloveniji, Italiji, Švedskem, Finskem, Slovaški in Hrvaški. Zaradi verodostojnosti podatkov smo določili velikost vzorca in sicer minimalno 50 delodajalcev iz ene države. Na podlagi dobljenih informacij in dolgoletnih lastnih izkušenj smo skupaj oblikovali FlorCert kurikulum. Ta kurikulum predstavlja temeljna bazična znanja in kompetence, ki jih mora cvetličar znati in osvojiti. Nato smo pregledali kurikule, ki so na področju cvetličarskih in hortikulturnih programov na nacionalnem nivoju v Sloveniji.

Glede na lastne izkušnje z delom v projektih in sodelovanjem z gospodarstvom, smo naredili širši izbor dodatnih socialnih kompetenc, ki jih študentje in dijaki pridobijo na terenu. Za potrditev svojih predvidevanj smo že leta 2017 izvedli anketo o mnenju študentov, katere kompetence so pridobili na terenu.

3.2 Metoda oblikovanja modela

Skupaj z mednarodnimi strokovnjaki, ki poznajo problematiko izobraževalnega procesa v Sloveniji smo ugotavljali, v kolikšnih deležih na kompetentnost študentov oz. dijakov

vplivajo različni nivoji izobraževanj. Glede na primerjavo kompetenc, ki so potrebne za zaposlitev in kompetenc, ki jih kandidati pridobijo v okviru posameznih izobraževanj, smo oblikovali odločitvene parametre. Parametre smo uporabili v odločitvenem računalniškem programu DEXi, s pomočjo katerega smo oblikovani model preverili na 5. variantah, ki temeljijo na resničnih posameznikih.

4 Rezultati

Različni nivoji izobraževanj imajo različne kurikule. Največji problem je, da izobraževalni programi ne sledijo spremembam na trgu delovne sile in s tem potrebam gospodarstva. Vsebine kurikulumov so na spletnih straneh CPI (Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, www.cpi.si/). Glede na sistem financiranja poklicnih programov in glede na to, da je cvetličarski program eden najdražjih, se postavlja vprašanje o kakovosti izvajanja praktičnega pouka v izobraževalnih inštitucijah. Ravno tako se postavlja vprašanje kompetentnosti mentorjev na deloviščih, saj so podatki raziskave delovišč pokazali, da je le 30% delodajalcev imelo ustrezno formalno cvetličarsko izobrazbo, ostali pa so pridobili znanje na različne načine, večinoma preko tečajev ali samo izobraževanj.

Prvi kriterij, ki vpliva na kompetence cvetličarja je triletno poklicno izobraževanje. To izobraževanje je lahko redno, kjer se dijak šola tri leta, lahko pa poteka to izobraževanje v okviru izobraževanja odraslih, kjer je število ur izvajanja pouka zmanjšano za dve tretjini. Drugi kriterij so ostali srednješolski programi. Ti se lahko delijo na gimnazijske ali druge srednješolske programe in na hortikulture srednješolske programe (hortikulturni tehnik (4 leta), vrtnar (3 leta), poklicno tehniški hortikulturni tehnik (3+2 leti)). Sledi tretji kriterij, ki je visoka strokovna šola (VSSŠ), lahko je hortikulture ali druge smeri. Četrti kriterij je visoka šola ali več, ki je ravno tako lahko hortikulture ali druge smeri. Na koncu je še peti kriterij – neformalno izobraževanje. Prvi štirje kriteriji spadajo v skupino formalnih izobraževanj. Pri petem kriteriju pa sta podana FlorCert in cvetličarski projekti, kot tudi delo v cvetličarni.

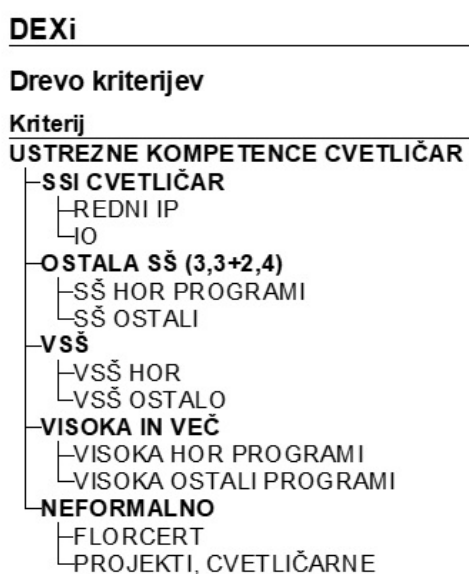
V tabeli 1 so navedene obtežitve kriterijev in njihov opis.

Tabela 1: Obtežitev kriterijev

1. RED	2. RED
SSI CVETLIČAR (32%)	REDNI IP (50%) IO (50%)
OSTALA SŠ (12%)	SŠ HOR PROGRAMI (50%) SŠ OSTALI (50%)
VSSŠ (15%)	VSSŠ HOR (50%) VSSŠ OSTALO (50%)
VISOKA IN VEČ (8%)	VISOKA HOR PROGRAMI (50%) VISOKA OSTALI PROGRAMI (50%)
NEFORMALNO (33%)	FLORCERT (50%) PROJEKTI, CVETLIČARNE (50%)

Kot je razvidno iz obtežitve kriterijev (tabela 1), formalno triletno srednješolsko izobraževanje program Cvetličar in neformalno izobraževanje največ vplivata na kompetence cvetličarjev (SSI cvetličar je ovrednoten z 32%, medtem ko je FlorCert z 33%). Kljub daljšemu trajanju formalnega izobraževanja, so kompetence, ki jih dijak dobi v izobraževalnem procesu ožjega nabora, kot jih dobijo kandidati, ki dodatno opravijo FlorCert izpit. Le ta je namreč zasnovan projektno, poleg praktičnih strokovnih veščin, mora kandidat pokazati interdisciplinarno znanje načrtovanja, organizacije, kalkulacije, IKT tehnologije in znanje tujega jezika – angleščine. Sistem poučevanja poteka po modelu dizajn kot mišljenje. V teku priprav na izpit preko mentorja pridobi socialne kompetence, inovativnost in ob izvedbi izpita tudi improvizacijo. Na mikroravni je redni program cvetličar in program, ki se izvaja v okviru izobraževanja odraslih enako obtežena. To pa zato, ker so v programu IO kandidati bolj motivirani in samoiniciativno delajo dodatne vaje v prostem času. Na področju neformalnega izobraževanja pa so na mikroravni enako ovrednoteni vplivi FlorCert izpita in cvetličarskih projektov, saj delo na terenu pomeni pridobivanje novih kompetenc.

Ostali srednješolski programi dajejo širino kandidatom, vendar tudi v hortikulturnih programih ni večjega poudarka na cvetličarskih kompetencah. Kolikor več kompetenc pridobijo kandidati pri poznavanju okrasnih rastlin v hortikulturnih programih, toliko več kompetenc iz tehniških in jezikovnih področij dobijo kandidati v drugih srednješolskih programih. Zato so na mikro-ravni srednješolski programi enakovredno obteženi. Visoke strokovne šole vplivajo v okviru 12%. Poudariti je potrebno, da se v VSŠ hortikulturni program lahko vpišejo kandidati brez predhodnega znanja hortikulture in je tako potrebno v dveh študijskih letih znanje hortikulture nadoknaditi in nadgraditi. Iz enakega razloga kot na srednješolskem nivoju so tudi tu VSŠ programi na mikro-ravni enako obteženi. Podobno vrednotenje je na visokošolskem nivoju. Tu je vpliv 8%, zaradi drugih kompetenc, ki so jih kandidati pridobili z izkušnjami.



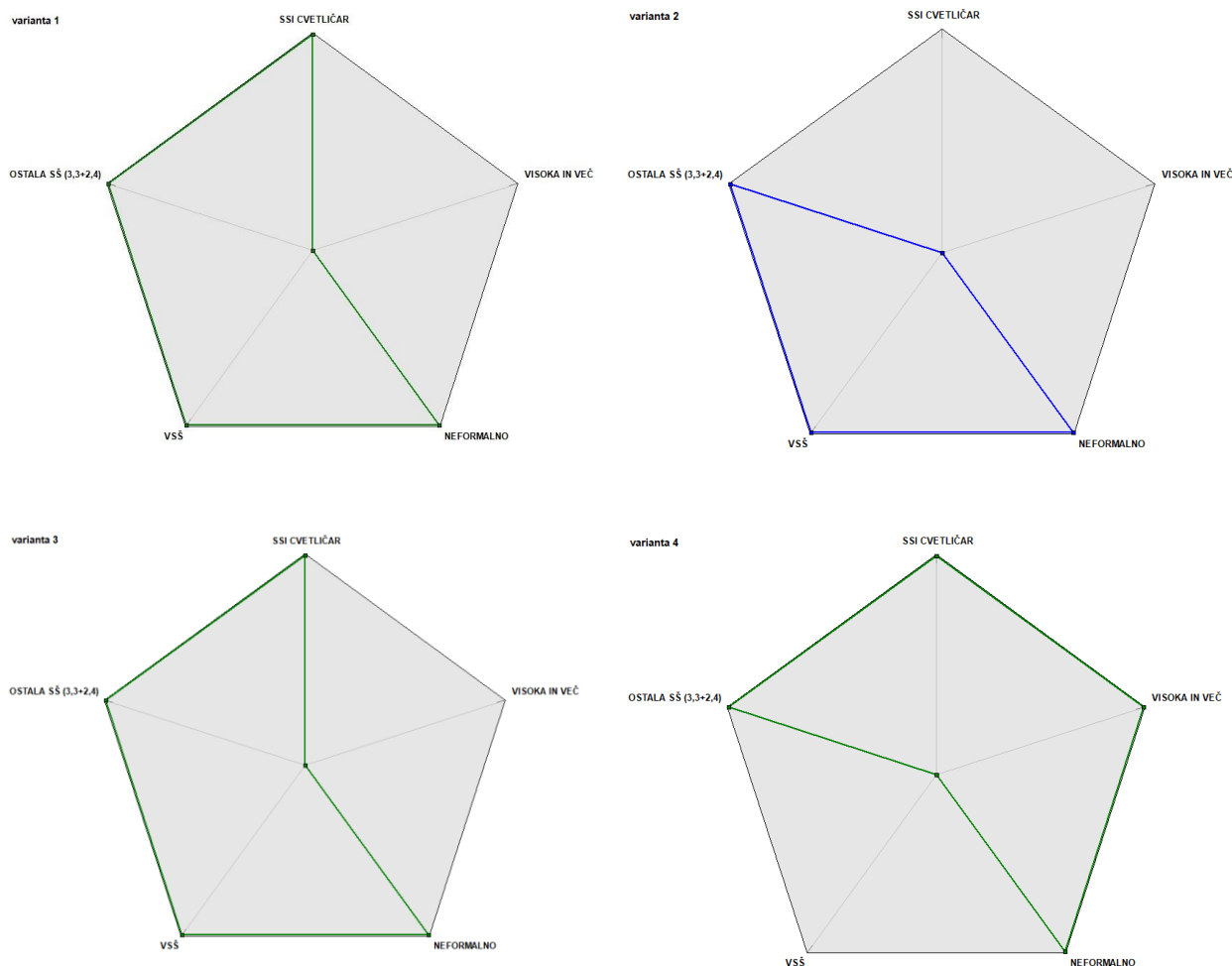
Slika 1. Odločitveno drevo.

Večkriterijalno vrednotenje variant

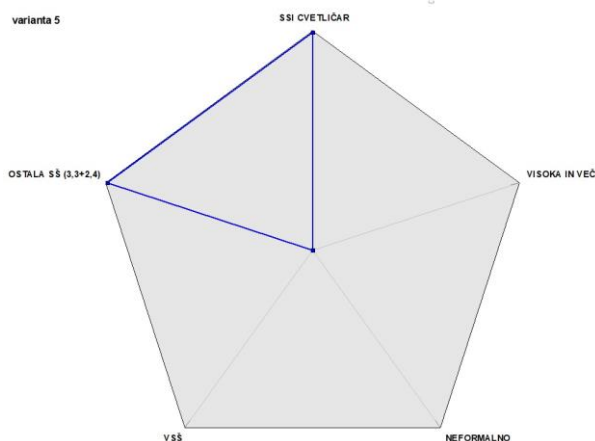
DEXi		USTREZNE KOMPETENCE CVETLIČAR MODEL				
Rezultati vrednotenja						
Kriterij	varianta 1	varianta 2	varianta 3	varianta 4	varianta 5	
USTREZNE KOMPETENCE CVETLIČAR	<i>ODLIČNE KOMPETENCE</i>	DOBRE KOMPETENCE	<i>ODLIČNE KOMPETENCE</i>	<i>ODLIČNE KOMPETENCE</i>	ZADOVOLJIVE KOMPETENCE	
SSI CVETLIČAR	DA	NE	DA	DA	DA	
REDNI IP	DA	NE	NE	NE	DA	
IO	NE	NE	DA	DA	NE	
OSTALA SŠ (3,3+2,4)	DA	DA	DA	DA	DA	
SŠ HOR PROGRAMI	DA	NE	DA	NE	DA	
SŠ OSTALI	NE	DA	NE	DA	NE	
VSS	DA	DA	DA	NE	NE	
VSS HOR	DA	DA	DA	NE	NE	
VSS OSTALO	NE	NE	NE	NE	NE	
VISOKA IN VEČ	NE	NE	NE	DA	NE	
VISOKA HOR PROGRAMI	NE	NE	NE	NE	NE	
VISOKA OSTALI PROGRAMI	NE	NE	NE	DA	NE	
NEFORMALNO	DA	DA	DA	DA	NE	
FLORCERT	DA	DA	DA	DA	NE	
PROJEKTI, CVETLIČARNE	DA	DA	DA	DA	NE	

Slika 2. Vrednotenje različnih variant.

Na sliki 2 so predstavljene variante, ki smo jih preizkusili z odločitvenim modelom. Varianto 1 predstavlja študentka, ki je večkrat zmagala na mednarodnih tekmovanjih v tujini in sedaj samostojno dela v cvetličarni. Ima več ponudb zaposlitve, med drugim tudi v tujini. Varianto 2 zastopata dva študenta, ki uspešno sodelujeta v projektih, imata ponudbe o zaposlitvi, tudi v tujini. Varianta 3 predstavlja študentko, ki že ima redno zaposlitev v svojem poklicu. Večkrat sodeluje v projektih, bila je tudi uspešna na mednarodnih tekmovanjih v tujini. Varianto 4 zastopa kandidatka, ki je po izobrazbi magistra matematike, vendar je zaradi veselja opravila dodatna izobraževanja iz področja cvetličarstva. Udejestvuje se različnih uspešnih cvetličarskih projektov. Ploskovno predstavitev kompetenc prvih štirih variant vidimo na sliki 3. Kot peta varianta (slika 4) je povprečni dijak, ki zaključi svoje šolanje in je pridobil svoje znanje le v okviru rednega izobraževanja. Vidimo, da ima najslabši obseg kompetenc in je najtežje zaposljiv.



Slika 3. Primerjava ocen prvih štirih variant glede na pridobljene kompetence na različnih nivojih izobraževanj



Slika 4. Ocena pridobljenih kompetenc dijaka, ki je pridobil kompetence samo v procesu rednega triletnega srednješolskega izobraževanja.

5 Razprava

Nizozemski trg cvetja je med prvimi v svetovnem merilu in trend sprememb na trgu delovne sile in ponudbe cvetja so že napovedali v začetku enaindvajsetega stoletja. V raziskavi (Kras, 1999, str. 401-405) je bilo postavljeno vprašanje prodaje rezanega cvetja glede na spremembe povpraševanja. Tako veletrgovci spreminjajo svojo ponudbo in že plasirajo na tržišče oblikovane cvetlične dekoracije in šopke, ki se vedno bolj množično prodajajo v supermarketih. Iz tega vidika se pojavlja potreba po novih kompetencah cvetličarjev, ki imajo na svojem tržišču novo konkurenco. Strategija razvoja floristike ima pomembno vlogo pri oblikovanju ponudbe storitev, saj se zahteve potrošnikov spreminjajo (Wijnands & Hack, 2000, str. 545-552). Ekonomska kriza vpliva na potrošnje rezanega cvetja, zato so veletrgovci zaznali tržno nišo v večji, cenovno bolj ugodni prodaji kakovostnega cvetja v supermarketih.

Vseživljenjsko učenje, neformalno izobraževanje postaja obveznost preživetja. Tu se pojavi paradoks, ko mora delovna sila stalno potrjevati svojo veljavo, vendar je hkrati izobraževanje gonilna sila razvoja. Več imajo deležniki kompetenc, boljše so opremljeni z znanjem, kar pozitivno vpliva na njihovo samozavest in pripadnost organizaciji. Ko dosežejo nivo poznavanja problemov in imajo dovolj širok nabor kompetenc, potem lahko postanejo del organizacije in soodločajo o poteku delovnih procesov. Sami lahko predlagajo rešitve problemov in tako prispevajo k pozitivni ustvarjalni klimi. Poudariti je potrebno, da kljub slabši odzivnosti izobraževalnih sistemov na tržne spremembe, so sistemi, ki nadzorujejo izobraževalne programe.

Rezultati raziskav potrjujejo, da je dizajn kot mišljenje izviren pristop reševanja problemov (Elsbach, & Stigliani, 2018, str. 1-33). To mišljenje »Design thinking« je orodje, s pomočjo katerega lahko uspešno vpleteni v določen proces avtopoetske organizacije soupravljajo. Ljudje, ki imajo takšen način razmišljanja, se v dani situaciji znajdejo. Pogledajo naokrog in so usposobljeni za improviziranje. Njihove rešitve problemov so prave kreacije. To so ljudje, za katere nekateri pravijo, da so geniji, so drugače razmišljajoči, drugače živijo, se ločijo od povprečja na svojevrsten način.

To omogoča boljše povezovanje vseh deležnikov v delovnem procesu, posledica je boljša klima, ki je predpogoj za razvoj socialnih kompetenc, ki so zaželeno tako pri delodajalcih kot zaposlenih. Ko management spremeni pristop reševanja problemov in začne delovati po načelih dizajna kot mišljenja, potem omogoča sodelovanje zaposlenih pri reševanju problemov. Ko se v delovnem procesu pojavi specifični problem, ga zaposleni najbolj poznajo in lahko sami predlagajo ideje za izboljšave. To pa je način soupravljanja v podjetju, ki sledi načelom avtopoeze.

Ker metoda dizajn kot mišljenje vključuje vpetost vseh deležnikov (Liedtka, 2014, str. 925-938, Huq & Gilbert, 2017, str. 155-170), se kultura odločanja spremeni in projekt postane last vseh, ki imajo možnosti soodločanja in reševanja problemov. Celoten tim tako deluje kot samostojen organizem, ki ve, kaj je potrebno narediti za uspeh. Potrditev tega je uspeh

študentov (varianta 1 in 3) na skupinskem mednarodnem florističnem tekmovanju v Franciji, kjer so kot najmlajša ekipa dosegli odlično drugo mesto.

Trend razvoja marketinga v floristiki je v poslovanju na spletnih straneh. Cvetličar v prihodnosti bo moral poznati uporabo interneta in ostalih socialnih spletnih omrežij, saj se potrebe strank spreminjajo. Njegov posel bo v večini potekal preko IKT tehnologije. Ravno tako lahko preko IKT tehnologije pridobi pomembne informacije, ki mu bodo olajšale iskanje rešitev različnih problemov.

Tako kandidati obvezne vsebine kurikula podjetništva spoznavajo preko orodja – modela dizajn kot mišljenje in ga ponotranjijo kot dober primer prakse reševanja problemov. To so zametki potrebnega razvoja osebnosti, ki bo v prihodnosti imela ustrezne kompetence, ki ji bodo pomagale pri soupravljanju v podjetjih, projektih. Taka oseba bo sposobna timskega dela, ki je nujno potrebno pri poslovanju cvetličarjev, ko so zaposleni v večjih podjetjih ali ko morajo izvesti večjo dekoracijo – cvetlični projekt ali FlorCert izpit.

Ko cvetličar sprejme naročilo večje dekoracije kot na primer poročno dekoracijo, ki obsega poleg poročnega šopka, naprsnih korsažev in dekoracije avtomobila, še dekoracijo cerkve, dekoracije pri matičarju in dekoracijo restavracije, potem mora biti sposoben organizirati delo v celoti. To pomeni sinergijo kompetenc iz področja floristike (poznavanje cvetja in tehnik izdelave dekoracij), do naročanja cvetja in organizacije dela (transport, postavitve, pospravljanje). Na terenu se vedno zgodi kaj nepredvidljivega in mora biti sposoben tudi improvizacije. Odločitve na terenu je potrebno oblikovati skupaj s celotno skupino, saj vsak posameznik situacijo na terenu zazna drugače in je dobra rešitev problemov sinergija idej vseh vpletenih. Vsi v timu morajo biti seznanjeni s potekom projekta in njegovim ciljem. Vedeti morajo, da soodločajo o delu na terenu, kjer je mogoče (na primer urnik na porokah je fiksen in ga nihče ne more spreminjati). Ko imajo vsi deležniki ustrezne kompetence, se lahko na terenu zgodi, da se posameznik sooči s problemom in hitro sam dobi idejo za rešitev. Ko ve, da lahko soodloča in pozna projekt, sam ukrepa in reši problem brez vodje projekta. Tako tim deluje povezovalno, kot en sam organizem in s tem se razvijajo kompetence vseh vpletenih. Vsak posameznik je samo-referenčni ustvarjalca, ki deluje v nenehni povezavi sam s sabo in okoljem (Balažič Peček & Bukovec, 2017, str. 39-54).

Predavatelj v razredu mora biti mentor, vodja oziroma manager svojih študentov (Šegula, 2016, 81-89). Oblikovati mora sinergijski tim in z njim izvajati projekte, ki vsebujejo vsebine kurikula, hkrati pa jim pomaga pridobiti nove izkušnje in s tem oblikuje vrsto ključnih socialnih kompetenc, ki jih delodajalci prepoznajo in take študente zaposlijo.

Projekti na terenu vsebujejo vse tako družbene, kot tudi kulturne, emocionalne in kognitivne dimenzije (D'Isanto in sod. 2017, str. 66-70) in so še posebej blizu študentom, ki imajo posebne zahteve. To se je potrdilo v primeru kandidatov z disleksijo. V našem primeru je to pri študentki varianta 1.

Za predavatelje, ki želijo vzgojiti zaposljiv kader, je ključnega pomena delo na terenu v sodelovanju z gospodarstvom. V učnem procesu, ki poleg akademskega znanja razvija socialne kompetence (Deming, 2017, str. 1593-1640), predavatelj vpliva na razvoj študentov s širšega zornega kota. Ti študentje, ki se soočajo s projekti, za katere so soodgovorni in jih opravljajo v timu, imajo odlične dispozicije, da bodo v prihodnosti kompetentno soupravljali v podjetjih. To je konkurenčna prednost inovativnega študija, ki ga omogočajo inovativni predavatelji. Predavatelji z razmišljanjem »izven okvirjev«.

Suter je s sodelovci (2009, str. 41-51) ugotovil, da je prepletanje kompetenc ključnega pomena. Praktično delo je kompleksno področje, delo je večplastno. Na terenu so ključne kompetence sodelovanje, komunikacija in razumevanje naloge.

Na trgu delovne sile so v EU globalne spremembe. Že leta 2008 (Brockmann in sod., 2008, str. 227-244) so delodajalci pri zaposljivosti mladih izpostavili tri skupine ključnih kompetenc:

- teoretično znanje (zmožnost razumeti tehnologijo);
- praktično znanje (zmožnost opraviti nalogo v določenem specifičnem okolju);
- obnašanje, odnosi (zmožnost komunikacije, analizirati, poročati, ipd.).

Zato je potrebno v kurikulumu poleg strokovnih znanj dodati še socialne kompetence.

Globalizacija trga delovne sile je pripomogla k njeni mobilnosti. Mobilnost se odraža na treh segmentih:

- na nivoju podjetja – notranji trg delovne sile;
- na nivoju visoko strokovnega trga delovne sile;
- na nivoju nizko oz. srednje strokovnega trga delovne sile.

Na mobilnost poleg izobrazbe vpliva starostna struktura zaposlenih (Dekker in sod., 2002, str. 106-125). Pri zaposlovanju delodajalci iščejo ljudi, ki imajo poleg ustrezne izobrazbe tudi delovne izkušnje. Tako se nemalokrat zgodi, da so mladi za delovno mesto prve zaposlitve največkrat preveč izobraženi. Prav ta segment delovne sile pa je najbolj mobilni. Mladi investirajo vase in tako bogatijo svojo kariero usposabljanja, njihov cilj je doseči ustrezno delovno mesto na čim višji ravni, pri čemer menjava države ne predstavlja problema.

V Bristolu je potekala raziskava (Bradley & Devadason, 2008, str. 119-136) med mladimi v starostni skupini od 20 do 34 let, kjer jih je zanimalo kako se mladi vključijo na trg delovne sile, kako ekonomske spremembe vplivajo na mlade in njihovo zaposljivost ter kako bi postali za delodajalce bolj zanimivi. V raziskavo je bilo vključeno 1103 oseb, srednjega premoženjskega sloja. Rezultati so pokazali, da je kar 72% vprašanih mišljenja, da je vseživljenjsko izobraževanje nujno. Ta generacija meni, da zaposlitve niso stalnica, ampak lahko človek v svojem življenju zamenja več zaposlitev in tudi zaključi več prekvalifikacij, tako s pomočjo formalnega kot neformalnega izobraževanja. Nove generacije so po svojem mišljenju bolj fleksibilne in sledijo fleksibilnosti trga delovne sile.

Podjetja izvajajo nešteto projektov. Vendar je potrebno veliko kreativnih inovacij, da so projektu usklajeni in uspešni ter da njihovi rezultati s svojo dodano vrednostjo zadovoljijo končne uporabnike, kar je cilj vsakega podjetja. Tehnologija, znanje in sodelovanje, povezovanje (mreženje) pa so unikatni zmagovalni zbir faktorjev, ki dajejo energijo inovacijam in storitvam v organizaciji (Kandampully, 2002, str. 18-26). Stranke so zahtevnejše in pričakujejo od uspešnih organizacij vedno nove inovacije. Kako to zagotoviti je velik izziv za vodstvo, vendar je le to pot do uspešnosti organizacij na dolgi rok.

Kljub raznim političnim pobudam konec dvajsetega stoletja, da bi reformirali izobraževalni sistem in ga prilagodili potrebam gospodarstva je še vedno le malo napredka v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Pri analizi tržnih potreb in delovanja izobraževalnega sistema so rezultati pokazali, da izobraževanje v taki obliki ne sledi potrebam gospodarstva in tako ne prispeva k razvoju konkurenčnega gospodarstva z dodano vrednostjo (Keep & Mayhew, 1999, str. 1-15).

Pomanjkanje mehkih kompetenc je zaznati pri diplomantih, ki so tako kot delodajalci opredelili kot najpomembnejši sestavni del svoje predstavitve močne kompetence osnovne poslovne spretnosti, vendar je pomemben vidik pri njihovi zaposljivosti pomanjkanje predstavitvenih veščin (Andrews & Higson, 2012, str. 369-381).

Značilnosti koncepta vseživljenjskega izobraževanja sloni na neoliberalnih temeljih, ki s svojimi visokimi zahtevami po nenehnem izobraževanju spodbuja mlade, da se permanentno spopolnjujejo in svojo tržno vrednost na trgu delovne sile dokazujejo z različnimi certifikati. Vseživljenjsko izobraževanje dominira na področju oblikovanja delovnih karier mladih (Brezovec, 2017, str. 105-120). Vseživljenjsko izobraževanje je odgovor na izzive globalizacije, ki v življenja ljudi prinaša radikalne spremembe. Destabilizira gotovost utečenega življenja in dopušča možnosti za nenadne ekonomske spremembe, ki se odražajo na trgu dela (Ule, 2017, str. 103-120). Mladi z različnimi izobraževalnimi ponudbami in podaljševanjem študija rešujejo pritisk na trg dela. Zaradi tega se starostna struktura zaposlenih pri prvi zaposlitvi spreminja, saj je sedaj ta populacija že na meji z odraslimi. Hkrati se nekatere značilnosti mladosti, kot je izobraževanje, prenaša na celotno populacijo, ki je na trgu delovne sile.

Metoda dizajn kot mišljenje je orodje, ki ga napredni predavatelji uporabljajo pri prenosu svojih znanj. Poučevanje ne poteka v učilnicah, ampak se predavatelji povežejo z gospodarstvom in skupaj s študenti ustvarjajo projekte na terenu. Tako so vsi deležniki izpostavljeni različnim nepredvidenim situacijam, ki povzročijo nove nastale probleme. Po principu, problemov ni, so le njihove rešitve in po principu modela dizajn kot mišljenje predavatelj skupaj s študenti poišče ideje in poti do ciljev. Vsak posameznik ima veljavo in svojo vlogo pri realizaciji projekta. Timski duh in pripadnost pa odgovornost do uspešno izpeljane naloge le še povečata. Tako delovanje in nabor kompetenc pa želijo delodajalci.

Glede na vse ugotovitve, ki odražajo globalne spremembe na trgu delovne sile in prepočasnim odzivom izobraževalnih sistemov na te spremembe, je odločitveni model pri iskanju ustrezne delovne sile za delodajalce novo koristno orodje. Vse večjo veljavo dobiva neformalno izobraževanje, ki največkrat zapolni vrzeli formalnega izobraževanja. To so kompetence, ki so praktične narave, pridobivanje izkušenj, tako na strokovni ravni kot na socialni dimenziji.

6 Zaključek

Vseživljenjsko učenje, neformalno izobraževanje postaja obveznost preživetja. Tu se pojavi paradoks, ko mora delovna sila stalno potrjevati svojo veljavo, vendar je hkrati izobraževanje gonilna sila razvoja. Več imajo deležniki kompetenc, bolje so opremljeni z znanjem, kar pozitivno vpliva na njihovo samozavest in pripadnost organizaciji. Ko dosežejo nivo poznavanja problemov in imajo dovolj širok nabor kompetenc, potem lahko postanejo del organizacije in soodločajo o poteku delovnih procesov. Sami lahko predlagajo rešitve problemov in tako prispevajo k pozitivni ustvarjalni klimi. Poudariti je potrebno, da kljub slabši odzivnosti izobraževalnih sistemov na tržne spremembe, so sistemi, ki nadzorujejo izobraževalne programe.

V naši raziskavi smo identificirali problem ustreznih kompetenc na področju cvetličarstva in opredelili značilnosti obstoječih izobraževalnih programov iz tega področja. Z anketno metodo smo v mednarodnem konzorciju FlorCert raziskali potrebe delodajalcev. Na podlagi vsebin izobraževalnih programov in njihove prilagodljivosti trgu delovne sile, smo oblikovali odločitvene parametre in jih uporabili v odločitvenem računalniškem programu DEXi. Ob primerjavi različnih izobraževalnih programov in kompetenc, ki jih kandidat v izobraževalnem procesu osvoji, so najboljši rezultati pridobljeni v kombinaciji s FlorCertom. Ta sistem izobraževanja ima nov pristop, dizajn kot mišljenje, in kandidati v takem sistemu dobilo nove kompetence, ki jih delodajalci poleg strokovnega znanja iščejo. Predvsem je to prilagodljivost na nove razmere, komunikacija, improvizacija, samoiniciativnost in reševanje problemov.

rezultati raziskave so pokazali, da je tradicionalno oblikovanje izobraževalnih programov in njihovo togo izobraževanje za prihodnost pomanjkljivo. FlorCert je pedagoško orodje, ki sledi spremembam na trgu delovne cvetličarske sile in glede na razvoj stroke, bi bilo priporočljivo, da se integrira v obstoječe toge izobraževalne procese. Odličnost take integracije bi se odražala v pridobivanju širšega spektra kompetenc tako kandidatov v izobraževanju, kot tudi učiteljev oz. predavateljev. Celoten šolski sistem na poklicnem nivoju je potrebno spremeniti na področju praktičnega izobraževanja. Učitelji, ki niso delali v gospodarstvu na področju svojega področja poučevanja, ne morejo nuditi dovolj praktičnih ustreznih znanj in posledično kandidati niso dovolj usposobljeni za delo. Delodajalci bi v bodoče za svoje ustrezne kadre morali bolj aktivno sodelovati v izobraževalnem procesu.

V raziskavi nismo vključili potrošnikov in njihova pričakovanja, kaj naj bi jim v cvetličarnah uspešni cvetličarji nudili, kakšne so njihove potrebe. Cvetličarji v Sloveniji ne dajejo večje

pozornosti raziskavam trga in potrošnikom in iz tega vidika bi bilo potrebno raziskati še ta vidik potrebnih kompetenc, ki naj bi jih imel uspešen cvetličar.

Problem v raziskavah, ko so deležniki cvetličarji pa je nezainteresiranost za sodelovanje. Omejitev pri raziskavi trga je tudi največkrat neodzivnost potrošnikov na sodelovaje pri izpolnjevanju anket.

Vsekakor je potrebno za razvoj cvetličarske stroke spremeniti način poučevanja, če želimo, da bodo ob koncu šolanja kandidati zaposljivi ne samo v Sloveniji ampak v Evropski uniji.

Reference

1. Andrews, J. & Higson, H. (2010) Graduate employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business knowledge: A European Study. *Journal Higher Education in Europe*. 33(4) 411-422. doi: 10.1080/03797720802522627
2. Balažič Peček, T. & Bukovec B. (2017). Razsežnost principa "avtopoiesis" v organizaciji in družbi. (Dimension of the »Autopoiesis« Principle in Organization and Society). *Revija za univerzalno odličnost*, 6(1), 39-54.
3. Bohanec, M. (1999). Metoda DEX. 1-4. Pridobljeno na: http://kt.ijs.si/MarkoBohanec/MSPO/MSPO_7_DEX.pdf
4. Bohanec, M. (2007). DEXi Tree: A program for pretty drawing of trees. Ljubljana, Jožef Stefan Institute, 1-4. Pridobljeno na: http://kt.ijs.si/MarkoBohanec/pub/IS2007_DEXiTree.pdf
5. Bohanec, M., Žnidaršič, M., Rajkovič, V., Zupan, B., Bratko, I. (2013). DEX Methodology: Three Decades of Qualitative Multi – Attribute modeling. *Informatica* 37(1), 49-54.
6. Bradley, H. & Devadason, R. (2008). Fractured Transition: Young Adults' Pathways into contemporary Labour markets. *Sociology* 42(1), 119-136. doi: 10.1177/0038038507084828
7. Brezovec, L. (2017). Mladi v ujetništvu vseživljenjskega učenja. *Andragoška spoznanja*. 23(3), 105-120. doi: 10.4312/as,23.3.105-12
8. Brockmann, M., Clarke, L., Méhaut, P., Winch, C. (2008). Competence-based Vocational Educational and Training (VET): the cases of England and France in a European perspective. *Vocations and Learning* 1, 227-244. doi: 10.1007/s12186-008-9013-2
9. Brown, T. & Wyatt, J. (2010). Design Thinking for Social Innovation. *Development Outreach* 12(1) 31-35. doi: 10.1596/1020-797x_12_1_29
10. Cameron, L. (2017). How learning designs, teaching methods and activities differ by discipline in Australian universities. *Journal of learning design*. 10(2) 69-84. ERIC: EJ1134651
11. Chai, C., Tan, L., Deng, F., Koh, J. H. (2017). Examining pre – service teachers' design capacities for web-based 21st century new culture of learning. *Australasian Journal of Educational technology*. 33(2), 129-142. doi: 10.14742/ajet.3013
12. Claro, M. & Ananiadou, K. (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium learners in OECD Countries. *OECD Education Working Papers*. 41, 1-33. doi: 10.1787/218525261154
13. CPI – Izobraževalni programi – kurikulum. Pridobljeno na: <http://www.cpi.si/izobrazevalni-programi/novi-in-prenovljeni-studijski-ter-izobrazevalni-programi.aspx>

14. Darbellay, F., Moody, Z., Lubart, T. (2017). Introduction: Thinking Creativity, design and Interdisciplinarity a Changing World. *Creativity in the Twenty First century*. 6-22. doi: 10.1007/978-981-10-7524-7
15. Dekker, R., Grip, A., Heijke, H. (2002.) The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. *International Journal of Manpower*. 23(2), 106-125. doi: 10.1108/01437720210428379
16. Deming, D. J. (2017.) The Growing importance of Social Skills in the labour market. *The Quartely Journal of Economics*. 132(4) 1593-1640. doi: 10.1093/qje/qjx022
17. D'Isanto, T., Altavilla, G., Tafuri, D. (2017). Physical and sport activity and the relation to the eight key competences of the recommendation of the European parliament and of the council. *Sport Science*. 10(1) 66-70.
18. Elssbach, K. D. & Stigliani, I. (2018). Design Thinking and Organizational Culture: A Review and Framework for Future Research. *Journal of Management*. 1-33. doi: 10.1177/0149206317744252
19. Jevšček, M. (2017). Kompetence za procesni menedžment. *Revija za univerzalno odličnost*. 6(2) 144-158. Pridobljeno na: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-C4KDJSVA/6644f6d5-072e-49a1-b42a-71873bca2984/PDF>
20. Kandampully, J. (2002). Inovation as the core competency of a service organisation: the role of technology, knowledge and networks. *European journal of Innovation management*. 5(1) 18-26. doi: 10.1108/14601060210415144
21. Keep, E. & Mayhew, K. (1999). The assesment: knowledge, skills, and competitiveness. *Oxford review of economic policy*. 15(1) 1-15. doi: 10.1093/oxrep/15.1.1
22. Kozlowski, S. W. J. & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psihological science in the public interest*. 7(3) 77-124. doi: 10.1111/j.1529-1006.2006.00030
23. Kras, J. (1999). Marketing of cut flowers in the future. *ISHS Acta Horticulturae*. 482, 401-405. doi:10.17660/ActaHortic.1999.482.58
24. Lorenz, E. & Lundvall, B. Å. (2010). Accounting for creativity in the European Union: A multi-level analysis of individual competence, labour market structure, and systems of education and training. *Cambridge Journal of economics*. 1-26. doi: 10.1093/cje/beq014
25. Liedtka, J. (2014) Perspective: Linking Design Thinking with innovation Outcomes through Cognitive Bias reduction. *The Journal of Product innovation management*. 32(6) 925-938. doi: 10.1111/jpim.12163
26. Méhaut, P. & Winch, C. (2012) The European Qualification Framework: skills, competences or knowledge? *European Educational research Journal*. 11(3) 369-381. doi: 10.2304/eerj.2012.11.3.369
27. Huq, A. & Gilbert, D. (2017). All the world's stage: transforming entrepreneurship education through design thinking. *Education and Training*. 59(2) 155-170. doi: 10.1108/ET-12-2015-0111
28. Pita, C., Eleftheriou, M., Fernández-Borrás, J., Goncalves, S., Mente, E., Santos M. B., Seixas, S., Pierce, G. J. (2014). Generic skills needs for graduate employment in the aquaculture, fishers and related sectors in Europe. *Aquacult Int*. 23, 767-786. doi: 10.1007/s10499-014-9843-x
29. Rajkovič, V., Bohinc, R., Černetoč, M. (1999). Večkriterijsko modeliranje in kakovost kompleksnih sistemov zdravstva in šolstva. Civilna družba v Sloveniji in Evropi-stanje in perspective: zbornik razprav, Ljubljana, 300-307.
30. Rutkowski, J., Paz, C., Levin, V. (2018). Labour market Observatories: Critical Success. *Jobs notes* 4, 1-5. Pridobljeno na: <http://hdl.handle.net/10986/29594>

31. Saje, K. (2015) Izobraževanje delavcev – med pravico in dolžnostjo. *Journal of Inovative Business and Management* 7(2) 1-8. Pridobljeno na:
http://journal.doba.si/repec/pdf/7_2015_2_izobrazevanje.pdf
32. Salmon, M. (2018). Triple action: The power of empathy + happiness + optimism for student performance. *Coaching Perspectives* (16) 19-21. Pridobljeno na:
<http://uralresearchonline.arts.ac.uk/12341/>
33. Smith, E & Kemmis, R. B. (2010). What industry wants: employers' preferences for training. *52(3)*. Pridobljeno na: <http://www.emeraldinsight.com/0040-0912>, 214-225.
34. Stubbs Koman, E. & Wolff S. B. (2005). Emotional Intelligence Competencies in the team and Team leader: a Multi-level Examination of the Impact of Emotional Intelligence on Team performance. *Journal of management development*. 27(1) 1-41. doi: 10.1108/02621710810840767
35. Suter, E., Arndt, J., Artur, N., Parboosingh, J., Taylor, E., Deutschlander, S. (2009) Role understanding and effective communication as core competences for collaborative practice. *Journal of interprofessional care*. 23(1) 41-51. doi: 10.1080/13561820802338579
36. Šegula S. (2016). Predavatelj – menedžer študentom. *Šesta konferenca »Kakovost v višjih strokovnih šolah«*, Bled, 30. november 2016. Skupnost višjih strokovnih šol RS, Celje, 81-89. Pridobljeno na: http://www.skupnost-vss.si/wp-content/uploads/2015/12/Zbornik_Kakovost-v-vi%C5%A1jih-strokovnih-%C5%A1olah_6.-konferenca_2016.pdf
37. Ule, M. (2017). Vloga identitetnih kapitalov v razvoju aktivne odraslosti v globaliziranih družbah. *Andragoška spoznanja* 23(4), 103-120. doi: 10.4312/as.23.4.103-120
38. Wijnands, J. & Hack, M. (2000). Dutch flower business: Competitiveness and marketing strategies. *ISHS Acta Horticulturae*. 536, 545-552. doi:10.17660/ActaHortic.1999.482.58

Dr. Sabina Šegula je bila rojena 10. 12. 1968 v Kranju. Leta 2012 je na Univerzi v Ljubljani na Biotehniški fakulteti končala znanstveni doktorat. V podiplomskem študiju se je posvetila ekonomiji pridelave okrasnih rastlin v Sloveniji. V tem času je tudi zaključila pedagoško–andragoško izobraževanje in mednarodno certifikatno šolanje Wellantcollege iz Nizozemske in pridobila naziv Evropski florist 1 stopnje, opravila izpit na mednarodnem izobraževanju v Boerma Instituut Aalsmeer, Nizozemska in pridobila naziv Masted Dutch Floral Design. Končala je specializacijo iz poročne floristike pri svetovno znani Wally Klett, Nemčija. Sodeluje v mednarodnem florističnem projektu FlorCert, je koordinatorica za Slovenijo, skupaj s strokovnjaki iz 5 držav piše mednarodni učbenik za floristiko. Hortikulturo poučuje že 18 let. Napisala je potrjen učbenik za VŠŠ Pridelava okrasnih zelnatih rastlin in knjigi Osnove oblikovanja v cvetličarstvu ter Pogoste sobne rastline v Sloveniji. Udeležuje se mednarodnih znanstvenih konferenc, poučuje na srednji šoli, je predavateljica na višji šoli in raziskovalka. Strokovne in poljudne članke piše v različne slovenske revije in je tudi odgovorna urednica slovenske floristične revije. Kot mentorica se z dijaki in študenti udeležuje različnih aktivnosti, tekmovanj, razstav in aktivno sodeluje z gospodarstvom).

Ph. D. Sabina Šegula was born on 10. 12. 1968 in Kranj. In 2012 I finished my PhD studies at the Biotechnical College at the University of Ljubljana. In my post-bachelor studies, I focused on the economic aspect of decorative plant productions in Slovenia. Meanwhile I also finished the course of pedagogy and andragogy studies and accomplished the international certificate education of Wellantcollege in the Netherlands from which I attained the title of First Degree European Florist. I also passed the international exam Masterd Dutch Floral Design at Boerma Instituut Aalsmeer, the Netherlands and specialized at Wedding floristics learning from the world-famous florist Wally Klett in Germany. I take part in an international florist project FlorCert at which I am also the coordinator for Slovenia. Together with other professional florists from 5 different countries we are currently writing an international course book for floristics. I have been a teacher of horticulture for 18 years now. I wrote a course book for vocational college *Pridelava okrasnih zelnatih rastlin* (The Cultivation of Decorative Herbaceous Plants) and books *Osnove oblikovanja v cvetličarstvu* (The Basics of Floristic Design) and

Pogoste sobne rastline v Sloveniji (Common Indoor Plants in Slovenia). I am taking part in many scientific international conferences aside from being a high school teacher, a college professor, researcher and executive of BC Naklo research team. I am also the executive of VIVUS conference review committee at BC Naklo. I am writing professional and popular articles for various Slovenian magazines and am the Editor-in-Chief at Slovenian floristics magazine *Floristika* (Floristics). As a mentor, I take part in various activities, competitions, exhibitions with my students. We also cooperate with several companies working in the field of floristics.

Abstract: **Marketing in Floristics – Gaining Competences**

Research question (RQ): How to educate competent individuals who will be successful in marketing in the field of floristics? Which competences are important for a florist to independently lead a project? Which experiences are the most important in the process of education?

Purpose: The goal of our research was to analyse a group of successful candidates which walked different education paths but with a common goal – become successful in the field of floristics.

Method: We designed a multiparameter decision-making model using a computer programme DEXI, in which we assigned different weight of importance to individual parameters regarding the effect they have on participants. We assigned different weight to individual parameters based on 17-year experiences in floristics. Weighting was determined after consulting international professionals from Sweden, Finland, Italy, Slovakia, Croatia and Slovenia who are cooperating in an international project in order to produce an international school textbook of floristics.

Results: The model showed the biggest influence of education, during which the candidates passed FlorCert exam. Cooperating in various florist projects also showed to be of great importance. Candidates with this experiences are successful in marketing, independent and employable. The independently lead small project teams, to which the informally pass their knowledge.

Organization: This research confirmed the correctness of the decision to affiliate Floweracademy.si with FlorCert consortium, to further continue education on an international scale. It is also important to track novelties in floristics to enable the placement of candidates in international projects.

Society: This way the society gains responsible, competent florists, who offer quality services. Being members of FlorCert they are following the sustainable development of floristics and are socially responsible with the use of various materials.

Keywords: floristics, competence, FlorCert, marketing, independence, employability.

Copyright (c) Sabina ŠEGULA



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.