



ANDREJ RASPOR je dr. družbenih ved – upravljaljskih ved, uni. dipl. org. dela. Ima več kot 30 let delovnih izkušenj na vodilnih mestih: vodja splošnih poslov in komisije za nadzor stroškov, direktor razvoja kadrov in za strateške projekte, podjetnik, ustanovitelj več start-upov, poslovni svetovalec. Mnenja je, da je treba akademsko delo stalno preizkušati na terenu. Avtor več znanstvenih, strokovnih monografij in uporabnih priročnikov.

Povzetek: V prispevku je predstavljena spletna raziskava o tem, kakšna usposabljanja si želijo zaposleni v slovenskih podjetjih. Raziskava ni bila izvedena na reprezentativnem vzorcu, zato ugotovitev ne moremo posploševati. Kljub vsemu pa daje neke usmeritve, saj si zaposleni želijo kombinacijo klasičnega, e-usposabljanja in coachinga, s katerim bodo dobili nova znanja, trende in tehnike ter postali bolj delovno učinkoviti. V primeru celodnevni usposabljanj jim vožnja na usposabljanja ne predstavlja ovire. Prav tako so pripravljeni v ta namen žrtvovati del svojega popoldanskega časa.

Ključne besede: zaposleni, usposabljanje, on-line, delovna obveznost, delovnik

KAKŠNA USPOSABLJANJA SI ŽELIJO ZAPOSLENI V SLOVENSKIH PODJETJIH

Uvod

Poznavanje želja zaposlenih po usposabljanju je za načrtovalce politik usposabljanja ena od ključnih informacij, če želijo postaviti izobraževalne programe, ki bodo ustvarjali zavzete zaposlene. Iz želja zaposlenih lahko namreč razberemo tudi realne potrebe. Zaposlenim je namreč lažje podati anonimne predloge, kot pa da bi svojim nadrejenim priznali, da jim določena kompetenca primanjkuje. Zaposleni potrebujejo tako eksplisitna (trda) kot implicitna (mehka) znanja. Ozko gledano, je trdo znanje tisto, po katerem iz A vedno sledi B. Je znanje, ki se ga da kodificirati in ga pridobivamo v šoli ali na izobraževanju ob delu. Daje odgovore na vprašanja: kaj in zakaj. Gre za formalno znanje, ki se ga da prenašati, saj je ločeno od njegovega nosilca in je eksplisitno izraženo z besedami, številkami, podatki, formulami, zapisi ali priročniki (npr. priročnik za delo z računalnikom je trdo znanje, medtem ko je mehko znanje delo z računalnikom samo). Na drugi strani so mehka tista neoprijemljiva znanja, ki jih je težko kvantificirati, kodificirati in skladiščiti ter prenašati, saj se nanašajo bolj na osebnostne značilnosti ali poteze ter vključujejo presoje in izkušnjeⁱ.

Zaposleni za normalno delo potrebujejo tako trda kot mehka znanja. Pravilno je, da se poleg klasičnih oblik izobraževanja in usposabljanja poslužujemo tudi on-line usposabljanj. In nenazadnje je prav, da bi si strošek in čas za izvedeno usposabljanje delavec in delodajalec tudi delila. Bolj kompetenten zaposlen bo pri menjavi delodajalca pridobljeno znanje nesel s seboj in bo zato lažje zaposljiv, postavil pa bo lahko tudi višje zahteve po plačilu.

Slediti je treba prostodostopnosti do znanja. Open Educational Resources je koncept, ki je razširjen po vsem svetu. V zadnjih letih so vlade spoznale, da se da s tem konceptom privarčevati in da gre za kakovostne vire, zato so jih začele sistematično uporabljati. Preobrazba izobraževanja je zagotovo dokaj abstraktna, saj gre trenutno še za proces razvoja povsem novih konceptov. V osnovi pa je to izobraževanje, ki je dostopno vsem, izobraževanje, ki je zastoj, in izobraževanje, ki je popolnoma prilagojeno posamezniku.ⁱⁱ

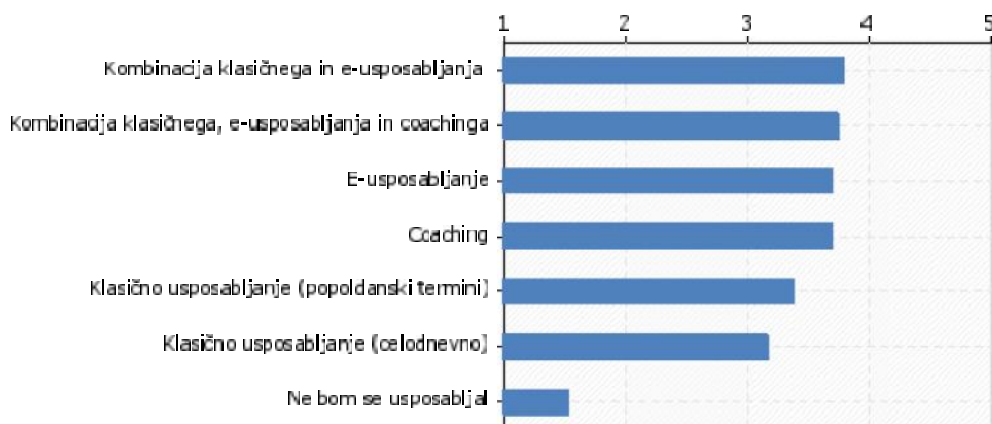
Ozadje raziskave

Da bi izvedeli, kako gledajo zaposleni v slovenskih podjetjih na v uvodu zastavljeno vprašanje, smo spomladi 2017 izvedli e-raziskavo. Anketo smo postavili v okolje 1kaⁱⁱⁱ. Link do povezave smo po metodi snežne kepe razposlali po elektronski pošti in objavili na socialnih omrežjih. Vsem, ki so v raziskavi sodelovali, smo ponudili možnost sodelovanja v žrebanju za tri praktične nagrade. Pogoj za to je bil, da so nam zaupali kontaktne podatke. Raziskava je potekala od 9. 1. do 9. 4. 2017. Kljub temu da je na nagovor ankete kliknilo kar 1522 oseb, je anketo v celoti izpolnilo le 140 oseb.

Glede na **položaj v podjetju** se je odzvalo: 48 % anketirancev iz vrst zaposlenih; 24 % direktorjev oz. članov posloводства podjetja; 14 % vodij z več kot 10 neposredno podrejenimi sodelavci; 14 % vodij z manj kot 10 neposredno podrejenimi sodelavci. Zastopani so **sektorji**: vodstvo ali neposredna podpora vodstvu – 37 %; kadrovska služba – 13 %; storitve (drugo delo v storitvah, ki ni posebej navedeno) – 10 %; prodaja – 7 %; računovodstvo – 3 %; nabava – 3 %; proizvodnja (delo v proizvodnji) – 3 %. 23 % anketirancev je bilo iz drugih sektorjev. Glede na **območje**, od koder anketiranci prihajajo, je bilo stanje naslednje: Ljubljana (osrednjeslovenska statistična regija) – 28 %; Nova Gorica (goriška statistična regija) – 28 %; Maribor (podravska statistična regija) – 21 %; Murska Sobota (pomurska statistična regija) – 10 %; Kranj (gorenjska statistična regija) – 7 %; Celje (savinjska statistična regija) – 3 %; (Trbovlje (zasavska statistična regija) – 3 %; ostale regije (Koper (obalno-kraška statistična regija); Novo mesto – (statistična regija jugovzhodna Slovenija); Krško (posavska statistična regija); Postojna (notranjsko-kraška statistična regija); Slovenj Gradec (koroška statistična regija) niso imele svojih predstavnikov.

Kateri obliki usposabljanja boste v prihodnosti dali večji poudarek?

Na lestevici od 1 do 5 je trditev »Ne bom se usposabljal.« dobila povprečno oceno 1,5; »Klasično usposabljanje (celodnevno)« povprečno oceno 3,2; »Klasično usposabljanje (popoldanski termini)« povprečno oceno 3,4; »E-usposabljanje« povprečno oceno 3,7; »Coaching« povprečno oceno 3,7; »Kombinacija klasičnega in e-usposabljanja« povprečno oceno 3,8; »Kombinacija klasičnega, e-usposabljanja in coachinga« pa povprečno oceno 3,7.

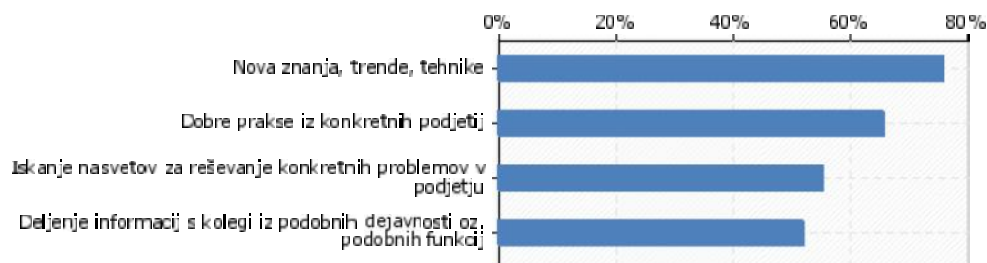


Zaključimo lahko, da se današnji zaposleni nagibajo k celovitemu usposabljanju, ki ima vključene moderne tehnologije. Prav tako so pripravljeni žrtvovati del svojega prostega časa za usposabljanje, ki so prioriteto potrebna za delo, ki ga opravljajo.

Vedno več podjetij se odloča za e-izobraževanje, saj poveča produktivnost zaposlenih za 50 %, prinaša velike prihranke in omogoča hiter dostop do izjemno kakovostnih vsebin. Zaposlenim je zelo pomembno, da lahko do učnega gradiva dostopajo kjerkoli in kadarkoli. Po dolgem dnevu jim ni treba sedeti v predavalnici, prav tako pa zaradi dodatnega izobraževanja ne trpi njihovo delo. Najbolj navdušeni so nad e-izobraževalnimi platformami, do katerih lahko dostopajo preko mobilnih aplikacij, ki jim omogočajo hiter in enostaven dostop preko pametnega telefona. Učijo se lahko, kadar so spočiti, zato so tudi bolj zbrani in produktivni. Zapomni si od 40 do 60 % več podatkov kot pri klasičnem usposabljanju.^{iv}

Kakšno dodano vrednost iščete pri usposabljanjih?

Odgovori na vprašanja so pokazali, da anketiranci iščejo »Nova znanja, trende, tehnike« – 73 %; »Dobre prakse iz konkretnih podjetij« – 63 %; »Iskanje nasvetov za reševanje konkretnih problemov v podjetju« – 53 %; »Deljenje informacij s kolegi iz podobnih dejavnosti oz. podobnih funkcij« – 50 %.



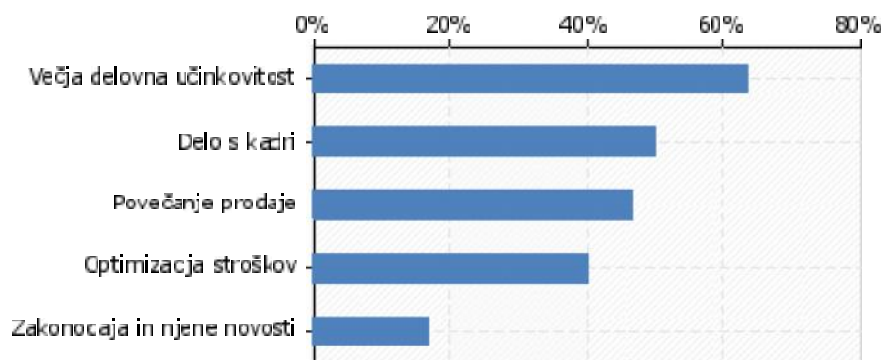
Čeprav se z vsemi odgovori anketiranci strinjajo, kaže izpostaviti to, da si na tovrstnih srečanjih želijo pridobiti nova znanja, trende in tehnike, ki so podkrepljeni s primeri dobrih praks iz konkretnih podjetij. Večjo težo dajejo informacijam, ki jih deli strokovna avtoriteta, kot informacijam, ki jim jih prenašajo njihovi kolegi.

Katere teme vas najbolj zanimajo?

Anketirane zanimajo teme: »Večja delovna učinkovitost« – 63 %; »Delo s kadri« – 50 %; »Povečanje prodaje« – 47 %; »Optimizacija stroškov« – 40 %; »Zakonodaja in njene novosti« – 17 %; »Tehnika« – 3 %.

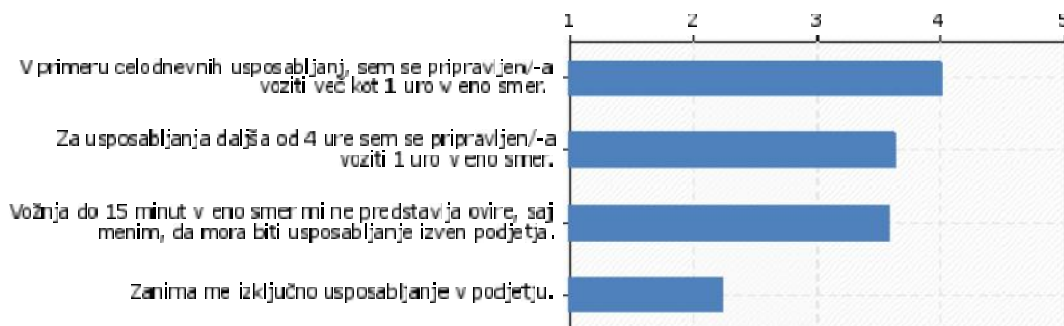
Nizko uvrščanje pomembnosti trdega znanja (npr. zakonodaje) je verjetno rezultat več dejavnikov: prvič, samoumevnostne logike anketirancev, da je znanje (npr. zakonodaje, stroke) pač nujen predpogoj za uspešno delo, in ga zato posebej ne izpostavljajo, poleg tega je bilo to znanje tudi predpogoj, da so bili sploh izbrani na delovno mesto, ki ga zasedajo; drugič, ker je danes večji poudarek na tem, kako bomo bolj učinkoviti, koordinirali, vodili sestanke in iskali kompromise – tu pa je trdo znanje relativno manj pomembno; ter tretjič, ker so le redki pripravljeni priznati, da nečesa ne obvladajo dovolj.^v

Za večjo delovno učinkovitost je prvi predpogoj potrebno strokovno znanje. Drugi pa je zmožnost postavljanja prioritet pri sebi in šele nato pri sodelavcih, ki jih vodiš.



Koliko časa ste pripravljeni porabiti za vožnjo na usposabljanje

»Zanima me izključno usposabljanje v podjetju.« – 2,2; »Vožnja do 15 minut v eno smer mi ne predstavlja ovire, saj menim, da mora biti usposabljanje izven podjetja.« – 3,6; »Za usposabljanja, daljša od 4 ur, sem se pripravljen/-a voziti 1 uro v eno smer.« – 3,6; »V primeru celodnevni usposabljanj sem se pripravljen/-a voziti več kot 1 uro v eno smer.« – 4,0



Ugotovitve kažejo, da zaposlenim vožnja na usposabljanja ne predstavlja nobene večje ovire. Tudi v praksi vemo, da je možno strokovna usposabljanja dobiti le na trgu. V podjetju se lahko organizirajo le tista usposabljanja, ki so potrebna širši skupini zaposlenih. Te pa je najbolj organizirati preko notranjih izobraževalnih centrov.

Zaključne misli

Iz samega prispevka lahko zaključimo, da si zaposleni v slovenskih podjetjih, ne glede na položaj in funkcijo, želijo novega znanja, ki bo temeljilo na prenosu novih znanj, s katerimi si bodo povečali učinkovitost pri svojem delu. Poleg klasičnega usposabljanja si želijo tudi e-usposabljanja. Prav e-izobraževanju se daje velik pomen in napovedi za njegov razvoj so optimistične, saj Evropa na tem področju še zelo zaostaja za Severno Ameriko^{vi}. Značilnost industrije 4.0 pa je, da se znanje, informacije, izkušnje ipd. prenašajo prav preko e-medijev.

V Organizaciji za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD) so 12. septembra 2017 uradno objavili mednarodni zbornik kazalnikov OECD v izobraževanju "EDUCATION AT A GLANCE" – "Pogled na izobraževanje 2017" (EAG). Za Slovenijo je mogoče iz zbranih podatkov EAG 2017 razbrati, da je v obdobju od leta 2010 do leta 2014 zabeležen padec izdatkov za izobraževanje, velikost deleža sredstev za izobraževanje v celotnih javnih izdatkih pa se je v tem obdobju v Sloveniji zmanjšala najbolj v primerjavi z vsemi državami OECD.^{vii}

Viri, literatura in opombe

ⁱ Svetličič, M., & Kajnč, S. Neformalni viri vpliva v EU: trda in mehka znanja ter uč inkovitost slovenske državne uprave v času predsedovanja Svetu EU1.

ⁱⁱ Kako bo potekalo izobraževanje 21. stoletja? Pot bo pokazala Slovenija. Dostopno prek: <http://www.poznavalec.si/slovenija/kako-bo-potekalo-izobrazevanje-21-stoletja-pot-bo-pokazala-slovenija/>

ⁱⁱⁱ <https://www.1ka.si/a/113960>

^{iv} Zaradi e-izobraževanja so zaposleni uspešnejši in srečnejši. Dostopno prek:

https://biguacademy.com/bigu_blog/700/zaradi_e_izobrazevanja_so_zaposleni_uspesnejsi_in_srecnejši/

^v Svetličič, M., & Kajnč, S. Neformalni viri vpliva v EU: trda in mehka znanja ter uč inkovitost slovenske državne uprave v času predsedovanja Svetu EU1.

^{vi} Piccioli, V. (2014). E-Learning Market Trends & Forecast 2014-2016 Report. Athens (GA)-USA.

^{vii} Pogled na izobraževanje 2017 – kazalniki OECD. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/62/10164/

