



IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH

»Če hočeš imeti konja dobro podkovanega, ga pelji h kovaču, ne h kovačku« (slovenski pregovor). Kadar koli potrebujemo kakšno uslugo oziroma si želimo, da je delo dobro opravljeno, poiščemo dobrega mojstra: odgovornega, ki zna dobro opraviti svoje delo. Bojimo se zdravnika, ki bi zaradi pomanjkljivega znanja postavil napačno diagnozo in bi nas neustrezno zdravil. Enako je na vseh področjih dela.

NATAŠA CENTA

Samo z ustreznim znanjem opremljeni zaposleni so lahko dobri delavci. Druge je, kot radi rečemo, povozil čas. Delajo na zastareli način. Ne znajo uporabljati ustreznih orodij in velikokrat niti ne vedo, kaj bi lahko bolje in hitreje naredili.

ZAPOSLOVANJE USTREZNIH KADROV

Nadvse je pomembno, da zaposlujemo ustrezne kadre, take z ustrežno izobrazbo in zadostnim znanjem. Za strežbo v gostilni ne potrebujemo doktorja filozofskih znanosti. Za strokovno zahtevnejša dela pa zaposlujejo kadre z ustrežno izobrazbo in strokovnim znanjem. Kako je v času, ko se nam napoveduje pomanjkanje dobrih kadrov, možno najti dobro in

ustrezno izobražene delavce? Eno je iskanje delavcev z ustrežno študentsko politiko, drugo je primerno nagrajevanje in nudenje dobrih delovnih pogojev. Dobrega delavca ne morete preveč plačati.

IZOBRAŽEVANJE ZA KONKRETNO DELOVNO MESTO

Ko se delavec zaposli na delovnem mestu v podjetju, ima neko splošno strokovno znanje s področja dela, ki ga bo opravljal. Vsako delovno mesto pa zahteva tudi ozko specializiranost. Novi delavec mora imeti dovolj časa, da se seznaní s posebnostmi in zahtevami konkretnega dela, ki ga bo opravljal. Hkrati mora imeti možnost, da svoje izkušnje od drugod, in znanja, ki jih ima, vnese v proces dela na novem

delovnem mestu. Vsakdo zna kaj, česar drugi še ne zna.

CILJI PERMANENTNEGA IZOBRAŽEVANJA

Poleg uvajanja v delovni proces na delovnem mestu je treba slediti stroki in novim znanjem, ki se izjemno hitro širijo in poglobljajo. Ni dovolj le strokovna revija, ki nam slučajno pride v roke, ampak je treba spremljati strokovno literaturo v različnih jezikih in z različnih delov sveta. Nova znanja največkrat celo zelo pocenijo delovne procese, zato lahko ostajamo tudi cenovno konkurenčni.

NAČINI IZOBRAŽEVANJA NA DELOVNEM MESTU

Najprej moramo razlikovati med izobraževanjem ob prihodu na novo

delovno mesto in permanentnim izobraževanjem na že dobro znanem položaju.

Ob prihodu na novo delovno mesto novemu delavcu pomaga mentor. Nihče ne bi smel biti »vržen v vodo« brez ustreznega uvajanja. Poleg uradno določenega mentorja naj novemu sodelavcu pomagajo tudi drugi člani kolektiva. V dobrem delovnem okolju, kjer si med seboj pomagajo, je prenos znanja hitrejši in kakovostnejši. Vsi se lahko kaj naučijo tudi od novih sodelavcev. Iskrenost, spoštovanje in interes za dobro podjetja so najboljša podlaga za prenos znanj.

Strokovna literatura, tako v tiskani kot e-obliki mora biti dostopna vsem zaposlenim. Kdaj pa naj jo študirajo? Pogosto med delovnikom ni časa za to. V prostem času se mnogim ne zdi sprejemljivo študirati za službo. Najbolje je najti kombinacijo obojega. Mogoče si delavci razdelijo študij strokovne literature, se o njej pogovarjajo in drug drugega opozorijo na pomembne novosti.

Zelo pomembna je udeležba na strokovnih seminarjih, simpozijih, sejnih in drugih izobraževanjih izven podjetja. Udeležba na takih srečanjih ne more biti nagrada, ampak je nujna potreba, da delavec usvoji nova znanja in tehnologije. Ko usvoji nova znanja, naj sodelavcem predstavi, kaj je spoznal. Pripravi naj interno izobraževanje, da bodo tudi drugi na cenejši in lažji način prišli do novih znanj. V času, ko se ne moremo fizično srečevati na različnih izobraževanjih, se je močno uveljavilo izobraževanje na daljavo v obliki spletnih seminarjev (webinarjev). Take oblike izobraževanja so bistveno cenejše in vzamejo manj časa. Posneta izobraževanja lahko ponovno pregledamo, kadar imamo čas za to. Nekateri delavci vodstvo podjetja pošlje na študij ob delu. Študijski programi se hitro posodablajo in nova znanja so vedno na voljo.

KAKO MOTIVIRATI ZAPOSLENE ZA PERMANENTNO IZOBRAŽEVANJE

Ljudje pogosto gredo po liniji najmanjšega odpora in razmišljamo: »Zakaj bi, če pa ni nujno?« Radi se primerjamo s tistimi, ki delajo manj. Težko kdo žrtvuje svoj prosti čas za službeno delo.

Najpomembnejše je, da se delavci identificirajo s podjetjem. V službi se morajo počutiti domače. Kdor ima rad svoje podjetje, bo vse naredil, da mu bo šlo še bolje. Kdor je odgovoren, ve, da je

podjetje toliko dobro, kolikor so dobri delavci. Naredi, kar je v tvoji moči, in vse bo veliko bolje. Dobri zgledi vlečejo.

Kdor se permanentno ne izobražuje, ga povozil čas. Želja po »biti fit v znanju« bi morala biti močna motivacija za izobraževanje. Poskrbeti pa je treba tudi za ustrezno nagrajevanje tistih, ki se izobražujejo. Kdor ima več znanja, naj bo vodja oddelka, da bo lahko vodil, usmerjal in spremljal delo svojih sodelavcev.

Sodelavci se pogosto radi družijo tudi izven delovnega časa. Permanentno izobraževanje na seminarjih in različnih sejnih jim omogoča sklepanje prijateljstev, druženje in spoznavanje drugih ljudi istega poklica iz drugih podjetij. V dvomu se tako lahko obrnejo na prijatelja ali znanca svoje stroke, ki je zaposlen v drugi organizaciji.

KATERE SO OVIRE ZA IZOBRAŽEVANJE?

Na strani vodstva

Izobraževanje je vsaj takrat, ko poteka, za podjetje tudi strošek. Kotizacija je včasih zelo visoka. Na seminarje in sejme se je treba peljati, pogosto gre za večdnevna izobraževanja, kar pomeni še dodaten strošek bivanja in dnevnice. Številna podjetja imajo vnaprej določeno kvoto denarja, ki jo namenijo izobraževanju. Tisti, ki želijo prihraniti pri izobraževanju, si žagajo najbolj vitalno korenino.

Izobraževanje vsaj za nekaj časa povzroči odsotnost delavca z delovnega mesta. S tem zastane delovni proces. Nekateri delavci pa so tako zasedeni in nepogrešljivi, da jih delodajalci ne pustijo niti na izobraževanja.

Ena od dobrih rešitev je delitev stroškov izobraževanja med podjetje in zaposlene. Podjetje krije stroške kotizacije oziroma šolnine, delavec pa se izobražuje izven delovnega časa. Tak način pride v poštev predvsem pri izobraževanju na daljavo s pomočjo spletnarjev (webinarjev).

Na strani zaposlenih

Nekateri zaposleni v udeležbi na izobraževanju ne vidijo nobenega smisla. Druge zelo skrbi, da bi morali po končanem izobraževanju kolektivu prikazati pridobljeno znanje. Tretjim se zdijo izobraževanja popolnoma nepotrebna, ker se bojijo vsake spremembe. Če je šlo po enem kopitu že desetletja, bo šlo tako še naprej, si

Samo z ustreznim znanjem opremljeni zaposleni so lahko dobri delavci. Druge je, kot radi rečemo, povozil čas. Delajo na zastarel način.

mislijo. Nekateri nočejo na večdnevna izobraževanja zaradi družinskih razmer. Predvsem starši samohranilci težko pustijo majhne otroke doma. Nekateri imajo težave v partnerskem odnosu.

KAKO PERMANENTNO IZOBRAŽEVANJE VPLIVA NA USPEŠNOST PODJETIJ?

Pravega mojstra spoznamo po dobrem orodju in dobro podjetje prepoznamo po strokovno usposobljenem kadru. Ljudje, ki obvladajo svoj posel, so bolj zadovoljni. Počutijo se samozavestne, saj vedo, da so učinkoviti in uspešni. Podjetje, ki ima kakovostno izobražene delavce, ima bistveno manj šibkih točk.

NEKATERE JE STRAH, DA BODO USTREZNO IZOBRAŽENI KADRI ODŠLI DRUGAM

Ta strah je lahko upravičen, če je splošna klima v podjetju negativna. Delavci bodo odšli tudi ali pa prav zato, ker jim izobraževanje ni omogočeno. Delavca v največji meri zadrži občutek, da je pomemben. Možnost izobraževanja krepi osebno pripadnost podjetju. Kjer delavci čutijo nemoč zaradi slabega in zastarelega znanja, se bojijo za svoj obstoj. Če je le priložnost, skušajo iti drugam, kjer bodo lahko napredovali v znanju in se počutili pomembne.

POVZETEK

Za uspešno delo sta potrebna dobro znanje in pravo orodje. Kdor resnično zna, lahko tudi s slabšim orodjem in slabimi drugimi delovnimi pogoji dosega dobre rezultate. Obratno ni mogoče. Kdor nima znanja, mu tudi najboljše orodje ne pomaga.

Delno se človek lahko priučil opravljanja preprostih delovnih procesov. Dober delavec pa mora imeti pravo znanje, ki si ga pridobi z rednim šolskim izobraževanjem in permanentnim učenjem ob delu. Za izobraževanje ne sme biti nikdar škoda ne časa ne denarja.