

IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH

Ko kupujemo različne aparate, se pozanimamo, katera korporacija je v ozadju izdelave in kje so narejeni. Različne tovarne imajo različen obseg in kakovost znanja za izdelavo podobnih strojev. Kadar koli potrebujemo kakšno uslugo oziroma želimo, da je delo dobro opravljeno, poiščemo dobrega mojstra: odgovornega, ki zna dobro opraviti svoje delo. Izogibamo se avtomehaničarjem, ki ne poznajo vseh podrobnosti našega avtomobila. Še bolj se bojimo zdravnika, ki bi zaradi pomanjkljivega znanja postavil napačno diagnozo in bi nas neustrezno zdravil.

Enako je na vseh področjih dela. Samo z ustreznim znanjem opremljeni zaposleni so lahko dobri delavci. Druge je, kot radi rečemo, povozil čas. Delajo na zastarelem način. Ne znajo uporabljati ustreznih orodij in velikokrat niti ne vedo, kaj bi lahko bolje in hitreje naredili. Preprosto ne dosegajo takih rezultatov kot ustrezno izobraženi in usposobljeni delavci.

Zaposlovanje ustreznih kadrov

Nadvse pomembno je, da zaposlujemo ustrezne kadre, take z ustrežno izobrazbo in zadostnim znanjem. Za strežbo v gostilni ne potrebujemo doktorja filozofskih znanosti. Dobro izučen/-a natakár/natakárica je najprimernejši/najprimernejša za strežbo. Za opravljanje preprostih, bolj manualnih del je priučitev na delovnem mestu hitrejša in velikokrat uspešnejša od pridobivanja izobrazbe v šoli. Za strokovno zahtevnejša dela pa zaposlujemo kadre z ustrežno izobrazbo in strokovnim znanjem. Kako je v času, ko nam grozi pomanjkanje dobrih kadrov, možno najti dobro in ustrežno izobražene delavce? Eno je iskanje delavcev z ustrežno študijsko politiko, drugo je primerno nagrajevanje in nudenje dobrih delovnih pogojev. Dobra 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 torej dovolj časa, da se seznanja s posebnostmi in zahtevami konkretnega dela, ki ga bo opravljal. Nekaterih stvari se bo moral naučiti in

upoštevati zahteve delovnega mesta, dodal pa bo nekaj svojega, izvirnega. Zato mora imeti možnost, da svoje izkušnje od drugod in znanja, ki jih ima, vnese v proces dela na novem delovnem mestu. Pri umestitvi naj delavcu pomagajo že zaposleni na enakem ali podobnem položaju. Prav je, da se skuša od njega tudi kaj naučiti. Vsakdo zna kaj, česar drugi še ne zna.

Cilji permanentnega izobraževanja

Poleg uvajanja v delovni proces na delovnem mestu je treba nujno slediti stroki in novim znanjem, ki se izredno hitro širijo in poglobljajo. V nekaterih strokah se znanstvena spoznanja, znanje in tehnologija nadgrajujejo in spreminjajo tako hitro, da je nujno letno obiskovati strokovne seminarje in razstavne sejme. V nasprotnem primeru preprosto izpademo. Ni dovolj le strokovna revija, ki nam slučajno pride v roke, ampak je treba spremljati strokovno literaturo v različnih jezikih in iz različnih delov sveta. Le nenehno permanentno izobraževanje, tudi na področjih, kjer se včasih po več desetletij ni zgodil noben premik, nam omogoča, da smo pri uporabi kakovostnih orodij in kakovosti storitev vrhunski. Nova znanja največkrat celo zelo pocenijo delovne procese, zato lahko ostajamo tudi cenovno konkurenčni.

**Kdor je odgovoren, ve,
da je podjetje toliko dobro,
kolikor so dobri delavci.**

Načini izobraževanja na delovnem mestu

Najprej moramo razlikovati med izobraževanjem ob prihodu na novo delovno mesto in permanentnim izobraževanjem na že dobro znanem položaju.



NATAŠA CENTA, strokovnjakinja za digitalizacijo kadrovskih procesov s pomočjo sodobnih IT-rešitev, produktivna vodja v podjetju Četrta pot, d. o. o., Kranj



MOJCA HAFNER JERAB, strokovnjakinja za svetovanje in postavitev sodobnih IT-rešitev na področju registracije delovnega časa, asistentka produktivne vodje v podjetju Četrta pot, d. o. o., Kranj

Ob prihodu na novo delovno mesto novemu delavcu pomaga mentor. Nihče ne bi smel biti »vržen v vodo« brez ustreznega uvajanja. Mentor mora biti človek z ustreznimi znanji, lastnostmi in sposobnostmi, da svoja znanja primerno posreduje naprej. Biti mora dober pedagog. 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.

Delavec na novem delovnem mestu se mora še posebno zanimati za specifične značilnosti delovnega mesta. Vsak začetek je težak in tak mora biti predvsem za novinca. Na začetku se mora bolj potruditi, da bo razumel naloge, ki jih mora opraviti. Predvsem na začetku ne sme gledati na uro in odšteti minut do odhoda domov. Brez prizadevanega samoizobraževanja preprosto ne gre.

Le nenehno permanentno izobraževanje, tudi na področjih, kjer se včasih po več desetletij ni zgodil noben premik, nam omogoča, da smo pri uporabi kakovostnih orodij in kakovosti storitev vrhunski.

Strokovna literatura mora biti dostopna vsem zaposlenim. Kdaj pa naj jo študirajo? Pogosto med delovnikom ni časa za to. V prostem času se številnim ne zdi sprejemljivo študirati za službo. Najbolje je najti kombinacijo obojega. Zavzet delavec bo tudi v prostem času delal za dobro podjetja in razvijal svojo strokovno kakovost. Mogoče si delavci razdelijo študij strokovne literature, se o njej pogovarjajo in drug drugega opozorijo na pomembne novosti.

Podobno kot s študijem strokovne literature je z udeležbo 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 se vrne s seminarja, sejma ali simpozija, naj sodelavcem predstavi, kaj je novega spoznal. Pripravi naj interno izobraževanje, da bodo tudi drugi na cenejši in lažji način prišli do novih znanj.

Nekatere delavce, predvsem tiste, ki so zavzeti, pa vodstvo podjetja pošlje na študij ob delu. Z jasno vedoželjnostjo po dejanskem znanju bodo takšni študenti hitro usvojili znanja, ki jim bodo še kako prav prišla. Študijski programi se hitro posodablajo in nova znanja so vedno na voljo. Študij ob delu naj ne bo motivacija za napredovanje na višje, vodilno delovno mesto, kjer takega znanja delavec ne bo več potreboval. Z več znanja naj bolje dela na trenutnem položaju, kjer bo tako znanje koristno.

Kako motivirati zaposlene za permanentno izobraževanje?

Ljudje pogosto posegamo 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 delo za službo.

Najpomembnejše je, da se delavci poistovetijo 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. Izgovarjanje na preteklost, vodstvo, oblast, državo ... ne šteje. Naredi, kar je v tvoji moči, in vse bo veliko bolje. Dobri zgledi vlečejo.

Kdor se permanentno ne izobražuje, ga povozi čas. Kako neprijetno je, če ti mlajši delavec pove, da se to ne dela več tako, da obstajajo nova orodja ipd. Želja po »biti fit v znanju« bi morala biti močna motivacija po izobraževanju. Poskrbeti pa je treba tudi za ustrezno nagrajevanje tistih, ki se izobražujejo. Kdor ima več specifičnega 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 poglobljanje 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. Tako poteka tudi izmenjava znanj in izkušenj med delovnimi organizacijami.

Katere so ovire za izobraževanje?

a) Na strani vodstva

Niso vsa izobraževanja za podjetje enako pomembna. Vodstvo se mora odločiti, katero izobraževanje je nujno, katero primerno in katero povsem nepotrebno. Odločitev je včasih lahko zelo subjektivna in lahko podjetju celo škoduje.

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 vsoto denarja, ki jo namenijo izobraževanju. Ko je ta vsota porabljena, je žal lahko z izobraževanji zaposlenih konec.

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

b) Na strani zaposlenih

Nekateri zaposleni v udeležbi na izobraževanju ne vidijo nobenega smisla. Druge zelo skrbi, da bi morali po končanem izobraževanju v kolektivu predati pridobljeno znanje. Tretjim se zdijo izobra-

ževanja povsem nepotrebna, ker se bojijo vsake spremembe. Če je šlo po enem kopitu že desetletja, bo šlo še naprej, tako menijo. Nekateri nočejo na večdnevna izobraževanja zaradi družinskih razmer. Predvsem starši samohranilci težko pustijo doma majhne otroke. Nekateri imajo težavo s partnerskim odnosom.

Kako permanentno izobraževanje vpliva na uspešnost podjetij?

Dobrega mojstra spoznamo po dobrem orodju in dobro podjetje prepoznamo po strokovno usposobljenem kadru. Ljudje, ki obvladajo svoj posel, so bolj zadovoljni. Počutijo se samozavestni, saj vedo, da so učinkoviti in uspešni. Tudi nadrejeni so bolj zadovoljni z dobrimi, strokovno podkovanimi delavci. Podjetje, ki ima kakovostno izobražene delavce, ima bistveno manj šibkih točk. Delavci vedo, kaj je prav in kako dobro opraviti svoje delo, zato je potreba po nadzoru veliko manjša. Uspešno je lahko le tisto podjetje, kjer zaposleni obvladajo svoje delo. Kakovost opravljenega dela je velika, stroški veliko manjši, saj ni napak in delo je opravljeno v najkrajšem možnem času.

Delavec z zastarelim oziroma neustreznim znanjem naredi več škode kot koristi. Brez permanentnega izobraževanja podjetje ne more biti uspešno.

Dobrega mojstra spoznamo po dobrem orodju in dobro podjetje prepoznamo po strokovno usposobljenem kadru.

Kjer želijo prihraniti pri izobraževanju, si žagajo najbolj vitalno korenino.

Nekatere je strah, da bodo ustrezno izobraženi kadri odšli drugam

Ta strah je lahko upravičen, če je splošno vzdušje v podjetju negativno. Delavci bodo odšli, tudi, če jim izobraževanje ne bo omogočeno. Po drugi strani pa je razumljivo, da nekateri delavci prehajajo iz podjetja v podjetje. Vsakdo se rad dokaže s svojim znanjem in rezultati svojega dela. Če mu to ni omogočeno v eni delovni organizaciji, bo iskal drugo, kjer bo lahko napredoval. Najbolj v podjetju zadrži delavca občutek, da je pomemben. Osebna pripadnost podjetju ustvarja vzdušje, v katerem se bodo delavci radi izobraževali, si med seboj pomagali in se veselili vsakega napredka. In obratno, saj je možnost izobraževanja tista, ki 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 pomembni v podjetju.

HR&M KONFERENCA 2019

Shranite datum!

20. november 2019
Kristalna palača, Ljubljana

Ujemite ugodne prijave do 30. septembra 2019!

 **PLANETGV**
Izobraževalni poslovni dogodki

www.planetgv.si/hrm-konferenca

BREZPLAČNA ŠTEVILKA
080 33 44