



SPREMINJANJE NAŠEGA POGLEDA NA UČENJE

Zakaj se moramo osredotočiti na medsebojno povezanost delovnih mest, dela in učenja v razmerah pandemije covid-19

Medtem ko svet išče rešitve za prehod v življenje po pandemiji, se v številnih evropskih podjetjih dogajajo spremembe. Kako bodo te spremembe vplivale na organizacijo dela, odnos med delodajalci in delavci ter delovne in učne pogoje podjetij v prihodnosti?

Med strukturnimi premiki, ki so nastali kot posledica četrte industrijske revolucije, sta se popolnoma nepričakovano pojavila covid-19 in omejevanje družbenih stikov⁽¹⁾. Medtem ko je bilo izpolnjevanje potreb po znanjih in spretnostih dolgo časa na dnevnih redih delodajalcev in oblikovalcev politik, postaja vlaganje v ljudi na bolj celovit način vedno bolj nujno: s krepitvijo evropskih gospodarstev se začena iskanje kvalificiranih delavcev.

SPREMEMBE NA VIDIKU

Učenje na delovnem mestu je pomemben del splošnih prizadevanj, da bi Evropejcem zagotovili znanja in spretnosti, ki jih bodo potrebovali v prihodnjih letih. Cedefop in Eurofound sta združila moči z namenom prispevanja k nadaljnjim razpravam o izpopolnjevanju in preusposabljanju, da bi na podlagi raziskav podjetij, ki zajemajo vse države članice EU, zbrala nove dokaze o delu in pridobivanju znanj in spretnosti na delovnem mestu.

V svoji četrti **Evropski raziskavi o podjetjih**, ki je bila izvedena v letu 2019 ter izdana v letu 2020, sta omenjeni dve agenciji preučevali, kako lahko obsežnejši ukrepi na delovnem mestu, usmerjeni k zaposlenim, vključno z razvojem znanj in spretnosti, spodbujajo motivacijo, samostojnost in dobro počutje ter modernizacijo podjetij. Podrobneje so preučili pridobivanje znanj in spretnosti ter posledični neposredni učinek na uspešnost delavcev.

V nadaljnji raziskavi, ki je bila izvedena novembra 2020, so analizirali, kako se podjetja v Evropi spopa-

dajo z zdravstveno krizo ter se nanjo odzivajo. Rezultati obeh raziskav skupaj so dali sliko o trenutnih spremembah v potrebah po znanjih in spretnostih, organizaciji dela in spreminjajočih se pristopih evropskih delodajalcev k usposabljanju. Nova perspektiva, ki sta jo prevzela Cedefop in Eurofound, se osredotoča na način pridobitve znanj in spretnosti (vključno z okolji, v katerih se to dogaja) in ne na to, katera znanja in spretnosti so potrebne in pridobljene⁽²⁾.

OKVIR 1. NEKATERI PRIMERI ZNANJ IN SPRETNOSTI TER POKLICEV V PORASTU



Cedefopovi podatki o znanjih in spretnostih kažejo na visoko potrebo po naprednih znanstvenih in tehnoloških znanjih in spretnostih, večinoma po strokovnjakih s področja informacijske tehnologije, inženirjih in raziskovalcih (kar predstavlja četrtnino oglasov za zaposlitev v letu 2020). Ta trend naj bi se povečal do leta 2030.

Cedefop napoveduje, da se bo zaposlenost v evropskem zdravstvenem sektorju do leta 2030 zaradi staranja prebivalstva povečala za več kot 10 %. Leta 2020 se je povpraševanje po zdravstvenih delavcih zaradi pandemije povečalo za 13 %.

Medtem ko so bile gostinske in osebne storitve v letu 2020 močno prizadete – zmanjšanje za 15 % v primerjavi z letom 2019 – se pričakuje, da se bodo ponovno povečale v skladu s postopnim odpravljanjem omejitev zaradi covid-19. To velja tudi za poučevanje, ki se je leta 2020 dramatično spremenilo, saj se je preselilo na splet. Vendar pa se na srednji in dolgi

(1) **Prelomne tehnologije**, ki so del tega, kot so npr. internet stvari, robotika, virtualna resničnost in umetna inteligenca, radikalno spreminjajo način življenja in dela ljudi.

(2) Nadaljnja raziskava o covidu-19 je bila izvedena preko spleta med zaposlenimi, ki so pristali na ponoven stik po sodelovanju v raziskavi iz leta 2019. Ponovljena je bila vrsta vprašanj iz leta 2019, da bi se omogočila primerjava, hkrati pa je bil predstavljen sklop novih vprašanj o učinkih covid-19 na organizacijo dela, kadrovske politike ter spremembe potreb po znanjih in spretnostih, usposabljanju in delu na daljavo.

rok napoveduje, da bo povpraševanje po učiteljih in vodjah usposabljanja veliko.

Analiza spletnega oglaševanja delovnih mest, ki jo je pripravil center Cedefop, kaže, da delodajalci leta 2020 niso iskali le naprednejših digitalnih znanj in spretnosti kot leta 2019, temveč so tudi bolj poudarili znanja in spretnosti, ki so potrebni za preoblikovanje poslovnih in prodajnih modelov.

Vir: Podatki o znanjih in spretnostih centra Cedefop (Spletno orodje za analizo prostih delovnih mest (Skills OVATE) ter napovedi o znanjih in spretnostih).

OKVIR 2. RAZCVET DELA NA DALJAVO



Em 2019, duas em cada três empresas europeias não dispunham de pessoal em regime de teletrabalho. No auge da pandemia, em abril de 2020, quase 70 % das empresas dispunham de regimes de teletrabalho para alguns ou a totalidade do seu pessoal.

A experiência involuntária parece ter funcionado bastante bem para a maioria das empresas. Quase metade dos empregadores inquiridos em 2020 são positivos em relação à experiência e grande parte do aumento do teletrabalho parece estar a ponto de se tornar permanente.

55 % dos empregadores inquiridos esperam que a percentagem de trabalhadores em teletrabalho se mantenha praticamente inalterada nos próximos três anos, enquanto 14 % esperam um novo aumento.

Vir: Anketi o evropskih podjetjih za leti 2019 in 2020.

UČENJE NA DELOVNEM MESTU: RAZŠIRJENO IN BISTVENEGA POMENA

Na podlagi raziskave o evropskih podjetjih iz leta 2020 je v več kot polovici anketiranih podjetij za znaten delež delovnih mest (med 20 % in 80 %) potrebno pogosto redno usposabljanje. Delež podjetij, v katerih več kot 80 % zaposlenih dela na delovnih mestih, ki zahtevajo skoraj neprekinjeno usposabljanje, je največji na Švedskem (28 %) in Finskem (25 %).

Potrebe po usposabljanju izhajajo iz hitro spreminjajočih se zahtev po znanjih in spretnostih v podjetjih: v letu 2019 je 94 % poslovođij poročalo, da se morajo soočati s spremembami, skoraj polovica od

teh s hitrimi ali zelo hitrimi spremembami. Spremembe so bile najbolj izrazite pri finančnih storitvah (54 %) in najmanj v industriji (30 %). Velika podjetja so pogosteje poročala o spreminjajočih se potrebah po znanjih in spretnostih kot manjša.

Podjetja imajo vedno dve glavni možnosti kot odgovor na nove potrebe po znanjih in spretnostih: zaposlitev osebja z novimi znanji in spretnostmi („nakup“ znanj in spretnosti na trgu dela) ter notranji razvoj znanj in spretnosti („ustvarjanje“ znanj in spretnosti). Večina finančnih in drugih virov, namenjenih razvoju znanj in spretnosti v podjetjih, se nanaša na formalno ali neformalno učenje, oblikovalci politik pa že od nekdaj dajejo poudarek na spodbujanje le tega.

Kateri način učenja prevladuje je odvisno od sektorja: v letu 2019 so tečaji usposabljanja prevladovali med finančnimi storitvami (31 %), učenje od kolegov je prevladovalo v industriji (47 %), medtem ko je učenje skozi prakso prevladovalo v prevoznih in drugih storitvah (oboje 20 %).

Čeprav je formalno usposabljanje še vedno pomembno, so za številne delovno aktivne odrasle učenje od kolegov v skupinah in s prakso (preizkus in napake) med najučinkovitejšimi vrstami učenja. Cedefopova **raziskava iz leta 2014 o evropskih znanjih in spretnostih ter delovnih mestih** ⁽³⁾ je pokazala, da so takšne vrste učenja najpomembnejši dejavniki razvoja znanj in spretnosti na delovnem mestu: Za novo zaposlene delavce, ki so sodelovali v neformalnem ali priložnostnem učenju na delovnem mestu, je bilo veliko bolj verjetno, da bodo znatno izboljšali svoja znanja in spretnosti kot tisti, ki niso vključeni v takšno učenje.

PANDEMIJA, ZNANJA IN SPRETNOSTI TER USPOSABLJANJE

Nadaljnja raziskava iz leta 2020 je pokazala, da so se zaradi pandemije in njenega vpliva na organizacijo dela v treh od štirih podjetij potrebe po znanju in spretnostih od prejšnjega leta nadalje spremenile. Tako kot leta 2019 so podjetja, ki zagotavljajo finančne storitve, najverjetneje poročala o spreminjajočih se potrebah po znanjih in spretnostih.

⁽³⁾ Prva takšna Cedefopova raziskava je bila izvedena leta 2014 v vseh 27 državah članicah EU in Združenem kraljestvu in je vključevala okoli 49 000 zaposlenih odraslih. Preučila je dejavnike razvoja znanj in spretnosti ter dinamičen razvoj neusklajenosti med ponudbo znanj in spretnosti odraslih in povpraševanjem po njih glede na spreminjajočo se kompleksnost nalog ter zahtev po znanjih in spretnostih njihovih delovnih mest.

OKVIR 3. OBVLADOVANJE KRIZE – KAKO SO SE PODJETJA EU ODZVALA?

V prvem letu pandemije je več kot polovica podjetij nadaljevala svoje dejavnosti, tretjina pa vsaj delno. Vsako deseto podjetje je bilo prisiljeno v popolno prekinitev delovanja. Številna podjetja so bila slabo pripravljena; manj kot tretjina je imela načrt za krizno stanje ali neprekinjeno delovanje, ko se je začel covid-19.

Pandemija je v številnih evropskih podjetjih sprožila obsežne spremembe. Več kot 35 % podjetij je navedlo, da so doživela znatne spremembe v svojih osnovnih poslovnih dejavnostih, ki pogosto sovpadajo z zmanjšanjem zaposlovanja. Približno 87 % jih je spremenilo fizično infrastrukturo, da bi bila v skladu s predpisi o zdravju in varnosti, povezanimi s covidom-19, v 83 % podjetij pa so omejitve in ukrepi omejevanja družbenih stikov povzročili organizacijske spremembe.

Številna podjetja v storitvenem sektorju so morala ponovno premisliti o svoji interakciji s strankami ali kupci. Številni delodajalci napovedujejo, da bodo spremembe, ki so jih izvedli, da bi obdržali svoje stranke, ostale v veljavi.

Vir: Evropska raziskava o evropskih podjetjih iz 2020 v zvezi s covidom-19.

Zaradi pandemije in potrebe po omejevanju družbenih stikov je podjetjem težko zagotoviti ali organizirati formalne programe usposabljanja kot odziv na nastajajoče potrebe po znanjih in spretnostih. Zaradi nenadnih sprememb, ki so jih spomladi 2020 povzročile omejitve gibanja v Evropi, so številna podjetja bila prisiljena, da prekinejo, opustijo ali celo ukinejo programe usposabljanja. Potrebovali so čas za prehod na spletno izvajanje usposabljanja, še toliko bolj, ker so se številna podjetja osredotočila na ohranjanje poslovanja, namesto da bi zagotavljala usposabljanje.

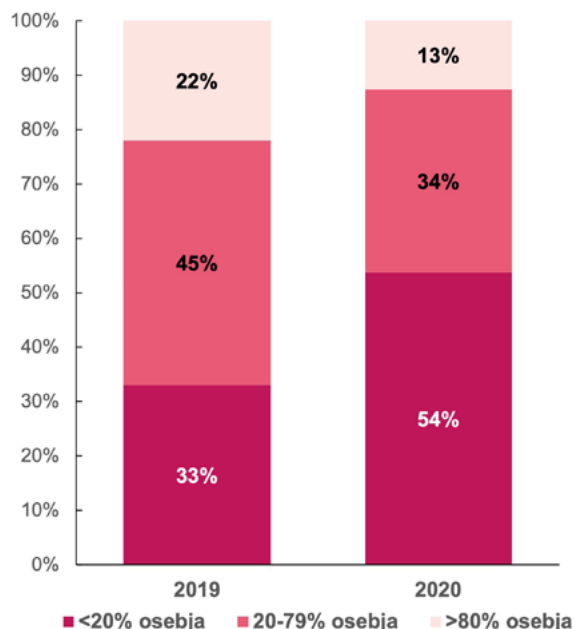
Zdi se, da so oblikovalci politik imeli podoben cilj. Več držav (vključno s Švedsko in Nizozemsko) je vključilo izboljšanje zaposljivosti in izobraževanja med svoje odzive na pandemijo covida, vendar se je velika večina nacionalnih ukrepov osredotočila na podpiranje podjetništva in ohranjanje možnosti za preživljanje⁽⁴⁾. V EU na splošno se je skupni delež delavcev, ki sodelujejo v usposabljanju drastično zmanjšal: v letu 2019 je okoli 65 % podjetij, ki so sodelovala v raziskavi, zagotavljalo usposabljanje velikemu deležu (20–79 %) svojega osebja, vendar se je v letu 2020 to število zmanjšalo na 45 %.

Zdi se, da je spodbujanje splošne udeležbe pri usposabljanju manj pomembno kot podpiranje usposabljanja zaposlenih s posebnimi, pogosto specializiranimi učnimi potrebami. Leta 2020 je 45 % podjetij

⁽⁴⁾ Glej Eurofoundov spremljanje evropske politike v zvezi s covidom-19 (2021).

poročalo, da je omejevanje družbenih stikov premaknilo središče njihove strategije usposabljanja v to smer.

SLIKA 1. DELEŽ OSEBJA, KI JE DELEŽNO USPOSABLJANJA, KI GA ORGANIZIRA ALI FINANCIRA DELODAJALEC



Vir: Prilaganje poslovnih praks novim realnostim sredi krize: prve ugotovitve raziskave o evropskih podjetjih v zvezi s covidom-19 (Cedefop, 2021).

PORAST NAPREDNIH IN POSEBNIH ZNANJ IN SPRETNOSTI

Pandemija ima transformativni učinek na podjetja, saj se povečuje delo na daljavo, hitra digitalizacija delovnih procesov in razvoj visokokvalificirane delovne sile. Razlog za slednje ni le vedno večji delež visokokvalificiranih poklicev, temveč tudi nadgradnja znanj in spretnosti zaposlenih, s čimer se zviša raven usposobljenosti na delovnih mestih.

RAZVOJ DELAVCEV, INOVACIJE V PODJETJIH

Približno dve tretjini anketiranih evropskih podjetij meni, da je usposabljanje pomembno, saj ima prednost pred delom (delovna obremenitev in urnik se prilagodita tako, da omogočata usposabljanje), tretjina pa delavcem omogoča, da pridobijo nova znanja in spretnosti le, če usposabljanje ustreza njihovi delovni obremenitvi in urniku.

Na vprašanje, zakaj so svojim zaposlenim zagotovili možnosti za usposabljanje in učenje:

- 96 % poslovodij je odgovorilo, da naj bi s tem delavcem zagotovili znanje in spretnosti za oprav-

- ljanje svojega trenutnega dela;
- 84 % jih je menilo, da so takšne priložnosti pomembne za izboljšanje morale delavcev;
 - 81 % jih je menilo, da so okrepili sposobnost zaposlenih za izražanje idej, kar je prispevalo k izboljšanju delovnih procesov v podjetju;
 - 70 % jih je menilo, da je to pomembno za povečanje prilagodljivosti delavcev, da se omogoči kroženje na delovnih mestih ali poklicno napredovanje zaposlenih.

Poleg individualnih koristi, ki jih imajo delavci pri možnostih usposabljanja in učenja, je raziskava o evropskih podjetjih iz leta 2019 razkrila jasno pozitivno povezavo med učenjem in dobrim počutjem delavcev ter uspešnostjo podjetij.

Najnovejše delo Cedefopa in Eurofounda ⁽⁵⁾ kaže, da razvoj in uporaba znanj in spretnosti delavcev spodbuja produktivnost podjetja in povečuje njihove inovacijske zmogljivosti. Da bi se to zgodilo, morajo biti delavci proaktivni, prakse na delovnem mestu pa morajo biti osredotočene na ljudi, kar pomeni, da je treba delavcem zagotavljati možnosti za učenje, samostojnost in sodelovanje pri odločanju v organizaciji. Poslovodje imajo ključno vlogo pri podpiranju, ohranjanju in ustvarjanju pogojev za učenje. Inovacije, o katerih je poročalo 49 % evropskih podjetij v obdobju 2016–2019, so jasno povezane z njihovo zmožnostjo zagotavljanja takšnih z učenjem bogatih delovnih okolij. Podjetja, ki vlagajo v svoje zaposlene in jih vključujejo, niso le bolj inovativna, ampak so tudi na prvem mestu v radikalnih inovacijah, ki so nove na trgih, na katerih delujejo ta podjetja.

RAZUMEVANJE UČENJA NA DELOVNEM MESTU

Formalno usposabljanje je in bo ostalo ključnega pomena, vendar moramo iti dlje od njega in drugim oblikam učenja nameniti pozornost, ki si jo zaslužijo. Tehnološki, družbeni, demografski in okoljski megatrendi, skupaj s prilagoditvami podjetij, ki so posledica pandemije, poudarjajo ključni prispevek razvoja znanj in spretnosti na delovnem mestu k sposobnosti evropskih podjetij, da se soočijo s hitrimi in/ali nepredvidljivimi spremembami.

Da bi pomagali izkoristiti potencial delovnih mest kot učnih prostorov, moramo razumeti, kako se ljudje učijo in kaj pomeni delovno okolje, ki spodbuja učenje. Za širšo perspektivo učenja je treba upoštevati osebne cilje, motive, interese, odnos in želje delavcev. Interakcija med temi dejavniki in delovnim okoljem osebe ter širši družbeni okvir oblikujeta učenje in

učne rezultate te osebe.

Delovna mesta ne le oblikujejo učenje: učenje prav tako oblikuje delovna mesta. Ko zaposleni rastejo, poglobljajo in širijo svoje znanje, pogosto opravljajo več iz svojih nalog, zaradi česar so njihova delovna mesta bolj zanimiva in spodbudna. Učenje skozi delo in preko dela je osrednjega pomena za spodbujanje uspešnosti delavcev in podjetij ter njihove inovacijske zmogljivosti.

Pandemija je prispevala k ozaveščenosti podjetij o tem učinkovitem krogu. Po krizi so tri od petih podjetij (61 %) izjavila, da so se osredotočila na ustvarjanje okolja, v katerem lahko zaposleni samostojno opravljajo svoje naloge in upravljajo svoje prioritete. Ta splošno skupen cilj je zelo nov in zelo ambiciozen, saj podatki iz raziskav za leto 2019 kažejo, da bi lahko le v 36 % podjetij v državah članicah le majhen delež delavcev (manj kot 20 %) svoje delo organiziral samostojno.

V Evropskem programu znanj in spretnosti (European Skills Agenda) za leto 2020 je izraženo prizadevanje EU, da vsem odraslim v formalnem ali neformalnem okolju zagotovi priložnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje na delovnem mestu ali drugje. Tega cilja ne moremo doseči brez spremembe svojega pogleda na učenje. Temeljno razumevanje mehanizma učenja na delovnih mestih, v organizacijah in sveta dela na splošno je pomembno izhodišče za evropske države pri oblikovanju politik učenja ter znanj in spretnosti, ki ustvarjajo zmagovalno situacijo tako za delodajalce kot tudi zaposlene.

⁽⁵⁾ Glej Cedefop in Eurofound (2021). *Inovacije v evropskih podjetjih: Ali so prakse na delovnem mestu pomembne?*

RAZISKAVA CENTRA CEDEFOP O UČENJU NA DELOVNEM MESTU



Cedefop pripravlja izvedbo nove vseevropske raziskave o učenju na delovnem mestu in nadaljnje študije primerov v podjetjih v vseh državah članicah. Raziskava celovito obravnava učenje na delovnem mestu kot proces, ki povezuje možnost ali okvir za razvoj znanj in spretnosti (tečaj usposabljanja, sodelovanje s sodelavci, timsko delo, zahtevno delovno mesto) z oblikovanjem znanj in spretnosti. Cilj tega projekta je pojasniti, kako so delovni okviri povezani z učenjem delavcev (kaj, kako in koliko se učijo). V raziskavi o učenju na delovnem mestu se proučuje tudi, kako odnos, motivacija in drugi predhodniki vplivajo na učenje in kako so različne vrste učenja (formalno učenje, učenje na delovnem mestu) medsebojno povezane. Razjasnitev takojšnjih in širših koristi učenja bo postavila temelje za priporočila politik, ki presegajo tista tradicionalna, kot so odpiranje priložnosti za formalno učenje, financiranje ali nefinančne spodbude.

Raziskava prispeva k „zbiranju podatkov o učenju in usposabljanju“ in je del Cedefopovih podatkov o znanjih in spretnostih naslednje generacije (*). Raziskava bo prispevala k novemu okviru politike EU za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter znanja in spretnosti ter ambicioznim ciljem tega. Okvir je v celoti usklajen s Cedefopovo strategijo in vizijo o proaktivnosti, odličnosti in inkluzivnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja; služenju mladim ljudem in odraslim (skozi izpopolnjevanje in preusposabljanje s pomočjo različnih načinov učenja v različnih okoljih); zagotavljanju usposobljenosti na skoraj vseh ravneh in omogočanju napredka v višje in nadaljnje izobraževanje in trg dela.

(*) Glej dokumentacijo Cedefopove konference iz leta 2021 [Getting the future right: towards smarter and people-centred skills intelligence](#) (Uspeh v prihodnosti: proti pametnejšim in na ljudi osredotočenim podatkom o znanjih in spretnostih).



CEDEFOP

Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja

Tematski povzetek – 9159 SL

Kat. št: TI-BB-21-005-SL-N

ISBN 978-92-896-3278-2, doi:10.2801/16748

Copyright © Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), 2021. Creative Commons Attribution 4.0 International

Tematski povzetki so objavljeni v angleščini, francoščini, nemščini, grščini, italijanščini, poljščini, portugalsčini in španščini, ter v jeziku države članice, ki predseduje EU. Za redno prejetje tematskih povzetkov se registrirajte na: www.cedefop.europa.eu/en/user/register

Drugi tematski povzetki in publikacije Cedefop so na voljo na: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Solun (Pylea), GRČIJA

Poštni naslov: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRČIJA

Tel.: +30 2310490111, Faks: +30 2310490020

E-pošta: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu