

Končno poročilo o izvedeni raziskavi

»Analiza potreb po digitalnih kompetencah za ranljive skupine«

AVTORJI:

Red. prof. dr. Rasto Ovin

Red. prof. dr. Anita Maček

Doc. dr. Marko Divjak

Doc. dr. Živa Veingerl Čič

Maribor, marec 2021

KAZALO VSEBINE

1	UVOD.....	4
2	IZHODIŠČA.....	6
3	NAMEN, CILJI IN OMEJITVE RAZISKAVE	9
3.1	Namen raziskave	9
3.2	Cilji raziskave	10
4	METODOLOGIJA	11
4.1	Ciljna populacija, vzorec in vzorčenje	11
4.2	Predstavitev merskega instrumenta	11
4.3	Omejitve raziskave	12
5	PRELIMINARNA RAZISKAVA	14
6	PREDSTAVITEV REZULTATOV	15
6.1	Značilnosti respondentov, ki so sodelovali v raziskavi	15
6.2	Vrzeli med potrebnimi in dejanskimi digitalnimi kompetencami pri različnih segmentih ranljivih skupin	19
6.3	Ukrepi za zmanjšanje vrzeli med obstoječimi in potrebnimi kompetencami ranljivih skupin 33	
6.4	Ocenjene digitalne kompetence po ranljivih skupinah in sektorjih.....	34
6.5	Motiviranost ranljivih skupin za usposabljanje.....	35
6.6	Spodbude za večjo udeležbo ranljivih skupin na usposabljanju	35
6.7	Potrebe po digitalnih kompetencah po ranljivih skupinah in sektorjih	36
7	DISKUSIJA IN KLJUČNE UGOTOVITVE	40
8	SKLEPNA RAZMIŠLJANJA	44
9	UPORABLJENA LITERATURA	45
10	PRILOGA	47

KAZALO SLIK

Slika 1: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah informacijske pismenosti	28
Slika 2: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah, povezanih s komuniciranjem in sodelovanjem.....	29
Slika 3: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah ustvarjanja digitalnih vsebin	30
Slika 4: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah s področja varnosti in operacij	31
Slika 5: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah s področja reševanja problemov.....	32
Slika 6: Pogostost izobraževanj po posamezni ranljivi skupini zaposlenih	34
Slika 7: Spodbude za večjo udeležbo ranljivih skupin na usposabljanju v %	36

KAZALO TABEL

Tabela 1: Struktura respondentov glede na njihov spol	15
Tabela 2: Struktura respondentov glede na starost	15
Tabela 3: Struktura respondentov glede na stopnjo izobrazbe.....	16
Tabela 4: Struktura zaposlenih glede na delovno mesto	17
Tabela 5: Struktura zaposlenih glede na vrsto organizacije, v kateri so zaposleni	17
Tabela 6: Struktura respondentov glede na glavno dejavnost organizacije, v kateri so zaposleni.....	18
Tabela 7: Digitalne kompetence pri mladih zaposlenih	20
Tabela 8: Digitalne kompetence nižje izobraženih	23
Tabela 9: Digitalne kompetence starejših zaposlenih.....	25
Tabela 10: Motiviranost ranljivih skupin za usposabljanje	35
Tabela 11: Potrebe po tematskih sklopih digitalnih kompetenc v segmentu mladih zaposlenih po sektorjih	37
Tabela 12: Potrebe po tematskih sklopih digitalnih kompetenc v segmentu nižje izobraženih zaposlenih po sektorjih.....	38
Tabela 13: Potrebe po tematskih sklopih digitalnih kompetenc v segmentu starejših zaposlenih po sektorjih	39

1 UVOD

Znanje postaja glavna proizvodna sila, vseživljenjsko izobraževanje pa del kulture enaindvajsetega stoletja. Posameznik je danes izpostavljen nenehnim spremembam, ki se jim mora biti zmožen prilagajati in jim slediti. Odrasli se pri izobraževanju soočajo s številnimi težavami in ovirami, da bi jih lahko premagovali in se čim bolj usposobili za življenje in delo, pa potrebujejo motivacijo.

Po najnovejših raziskavah so naslednji trije elementi bistveni za nemoteno ponovno vključitev na trg dela: motivacija, zaposljivost in možnosti za usposabljanje ali zaposlitev. Starejši delavci se manj nagibajo k izobraževanju in usposabljanju zaradi razlogov, povezanih z delom, kot mlajši delavci. Čeprav je to verjetno deloma posledica manjšega števila spodbud za vključevanje v možnosti usposabljanja glede na krajše preostalo delovno življenje kot druge starostne skupine, kaže tudi, da so ti delavci morda nepripravljeni in manj prilagodljivi na pretese, ki bi lahko vplivali na to, kako se njihovo delo opravlja ali potencialno odpuščanja. V izobraževanju odraslih se posebna pozornost namenja nekaterim ciljnim skupinam, ki potrebujejo posebno obravnavo zaradi svojih specifičnih značilnosti (drugačnost po rasi, izobrazbi, sposobnostih, zaposlitvi, telesnem in duševnem stanju, narodnosti in jeziku, položaju v družbi ipd.).

Življenjska doba se daljša, družbeni razvoj pa postaja vse hitrejši, zato mora biti izobraževalni sistem zastavljen tako, da se zagotovi vseživljenjsko učenje oziroma kontinuiteta učenja skozi vsa življenjska obdobja. Izobraževanje med drugim vpliva tudi na kakovost življenja, ugled v družbi, samopodobo in kakovostnejšo izrabo prostega časa. Prav zaradi tega je izobrazba v današnji družbi eden izmed ključnih dejavnikov, ki omogoča pridobitev materialnih dobrin in vzpostavitev socialnih mrež, čeprav poleg tega prinaša tudi manjša tveganja, ko gre za nezaposlenost ali izpostavljenost različnim negativnim dejavnikom.

Večina študij se osredotoča na pomanjkanje kvalificirane delovne sile, kar kaže na neusklajenost med povpraševanjem in ponudbo IKT-strokovnjakov tako v smislu pomanjkanja znanj kot neusklajenosti (CEPIS 2014; Empirica 2014, 2015; Hüsing, Werner & Dashja 2015; UK Digital Skills Working) Group 2014) in splošno pomanjkanje digitalnih veščin na trgu dela (Burning Glass Technologies 2015, EC 2016). Te študije običajno obravnavajo digitalne veščine na ravni trga dela, pri čemer se osredotočajo na njihov vpliv v smislu splošnega gospodarskega razvoja, zlasti na ugotavljanje izgube potencialne gospodarske rasti zaradi nezadostne ponudbe kvalificiranih delavcev v Evropski uniji (CEPIS 2014). Majhno število študij se osredotoča na vpliv pomanjkanja na ravni podjetja, ki ovira digitalno preobrazbo (Capgemini Consulting 2013).

Ranljive skupine so zelo širok pojem, ki se zaradi trenutnega stanja večajo in spreminjajo. Dejstvo je, da se vsaka ranljiva skupina spopada s svojimi specifičnimi težavami, številne težave pa so skupne vsem. Vemo, da je položaj ranljivih skupin na trgu dela tudi po pridobljeni

izobrazbi v povprečju zelo slab. Vedno več ranljivih skupin se namreč srečuje z revščino in posledično slabših možnosti na trgu dela.

Vsem ranljivim skupinam pa je skupno to, da imajo nizko stopnjo motiviranosti za nadaljnje izobraževanje. Vemo, da so to težave, ki jih je potrebno reševati dolgoročno in sistematično ter z ustreznimi strategijami. Izobrazba je torej eden ključnih dejavnikov v procesu preprečevanja povečanja ranljivosti skupin in dvig izobrazbene ravni pomeni za posameznika možnost za uspešnejšo vključitev v družbo. Poseben problem, ki nastaja je izobraževanje mladostnikov. Navadno so brez dohodkov, brez svojega lastnega prebivališča in živijo na plečih svojih staršev. Izobraževanje danes postaja vedno večji strošek, uspeh mladih pa merilo njihove uspešnosti. Kobolt (v Kobolt in drugi 2008, str. 12) meni, da je »osebno ranljiva skupina tistih mladih, ki si niso uspeli pridobiti poklica. Ti mladi so marginalizirani, zanje so značilni visoka stopnja negotovosti v lastne sposobnosti, nizka samopodoba, pomanjkljive izkušnje ter strah pred neuspehom, brezposelnostjo in s tem povezano socialno izključenostjo«. Posamezniki iz ranljivih skupin se soočajo s težavami pri izobraževanju, nimajo zadostne izobrazbe, torej spadajo tudi med težje zaposljive osebe in niso enakopravno vključeni v družbo (Gracin, 2016). Prihodnji izzivi na področju digitalnih kompetenc bodo zahtevali znatno povečanje možnosti za usposabljanje odraslih, še posebej ranljivih skupin za spodbujanje naložb v znanja in spretnosti. Ključni izziv je v tem, da veliko število ranljivih skupin posameznikov nima osnovnih digitalnih veščin, potrebnih za preživetje v tehnološko bogatem delovnem okolju. Reševanje tega izziva bo zahtevalo takojšnje in obsežno povečanje možnosti za usposabljanje le-teh. Ker digitalna vključenost postaja manj odvisna od dostopa do tehnologij in bolj do znanja in spretnosti, so bile digitalne spretnosti priznane kot ključne kompetence v vseh državah OECD (2019).

2 IZHODIŠČA

Nove tehnologije v celoti spreminjajo načine, kako živimo in delamo. Na spremembe v delovnih okoljih danes vpliva niz dejavnikov, med katerimi so najpomembnejši hiter razvoj tehnologij in drugi znanstveni preboji, novi načini organizacije dela, nova delitev dela na globalni ravni in demografske spremembe. Digitalna tehnologija prodira v skoraj vsa področja javnega, zasebnega in poklicnega življenja in ima močan transformativni učinek. To pa s sabo prinaša različne priložnosti, kakor tudi tveganja. Priložnosti so povezane s prilagodljivostjo organizacije dela, visoko samostojnostjo pri razporejanju časa in možnostjo opravljanja dela kjerkoli. Prisotna so tudi tveganja, saj postane delovni čas zelo relativen pojem, zmanjša se dostop do sistemov socialne varnosti, zmanjša se pravno varstvo »zaposlenih« in dohodki postanejo neprimerljivi. Nove oblike dela tudi povečujejo tveganje za zdravstveno stanje delavcev zaradi časovnih pritiskov, povečanega obsega dela in posledično psihosocialnih tveganj v delovnem okolju (EUROFOND, 2016).

Že v Strategiji informacijske družbe do 2020 je jasno izpostavljeno, da so za Slovenijo na področju digitalne pismenosti in veščin informacijsko komunikacijskih tehnologij (v nadaljevanju IKT) nevarnosti predvsem: neupoštevanje posebnosti posameznih ciljnih skupin pri digitalnem opismenjevanju; negativni vplivi različnih vrst digitalne ločnice; padec rabe slovenščine v digitalnem okolju med maternimi govorci slovenščine; upad ustvarjanja digitalnih vsebin v slovenščini. Popolna vpetost v procese znotraj digitalne družbe tako od posameznikov terja obvladovanje cele vrste novih sposobnosti in veščin, ki temeljijo na poznavanju sodobnih IKT. Slovenija je tako kot ukrepe v strategiji navedla tudi izboljšanje e-veščin delovno aktivnih in dostopnosti do IKT in interneta, kar je neposredno povezano s pravico posameznika do dostopa do informacij v digitalni družbi in s tem do sodelovanja v političnem, gospodarskem in širšem družbenem življenju (Strategija razvoja informacijske družbe do leta 2020). Pridobivanje e-veščin za učinkovito rabo IKT je pomemben element razvoja vključujoče digitalne družbe, zato je potrebno slediti realizaciji dveh izmed strateških ciljev zapisanih v tej strategiji in sicer 1) Izboljšanje e-kompetenc in e-veščin prebivalstva ter 2) Izboljšanje e-veščin za uporabo IKT za nove digitalne zaposlitve.

V bližnji prihodnosti bo 90% delovnih mest (zlasti inženiringa, medicine, umetnosti in arhitekture) zahtevalo določeno stopnjo digitalnih znanj (Digital Skills and Jobs Coalition, European Commission, 2013). Dejstvo je, da je pomanjkanje digitalnih kompetenc pri vključevanju na trg dela, tudi zaposlenih, velika ovira za nadaljnji proces tehnološke modernizacije podjetij in s tem gospodarskega razvoja države. Prav tako pa je digitalna nepismenost ovira za ekonomsko rast in zaposlovanje ter razvoj posameznika (DIGITALNA SLOVENIJA 2020 – Strategija razvoja informacijske družbe do leta 2020). Evropska komisija je ugotovila, da ima dve petini delovne sile v EU pomanjkanje digitalnih kompetenc (Evropska unija, 2017). **Digitalizacija ima velik vpliv predvsem na socialno ranljive skupine, kot so dolgotrajno brezposelni, mladi brezposelni, posamezniki z nizko stopnjo izobrazbe ter**

starejši. Za izboljšanje tega stanja je razvoj digitalnih veščin delovne sile v EU bistvenega pomena.

Zmanjšanje neskladja med razpoložljivimi spretnostmi in potrebami za digitalno preobrazbo gospodarstva je bila v zadnjem desetletju ključna prednostna naloga na ravni EU (Evropska unija, 2017). Evropska digitalna agenda je leta 2010 priznala potrebo po kazalnikih za merjenje obsega digitalnih kompetenc v EU, kar se je izvajalo z razvojem okvira digitalnih kompetenc („Dig Comp“). V Sloveniji so najmanj spretni nižje izobraženi, ki izražajo tudi manj priložnosti in motivacije za pridobivanje kompetenc, starejši od 55 let, ki do IKT tudi redkeje dostopajo in se v izobraževanja manj vključujejo (Dolničar in Mrzel, 2015). Razlika med uporabo in potrebo po digitalnih kompetencah povečuje digitalni razkorak ali vrzel, kar kaže, da so ljudje z določenimi demografskimi in socialno-ekonomskimi značilnostmi v slabšem položaju za dostop do interneta in njegovo uporabo v primerjavi z drugimi skupinami (van Deursen in Helsper, 2015; Delello in McWhorter, 2017; Hodge idr., 2017). Dejstvo je, da stalen razvoj IKT prinaša potrebo, da ljudje pridobijo vedno višje ravni digitalne pismenosti, da ohranijo svoj občutek za vključenost. Digitalna pismenost je niz znanj, povezanih z uporabo IKT, ki jih mora razviti vsak posameznik, da bi lahko deloval v digitalni družbi (Friemel, 2016; Van Deursen et al., 2016). Tako lahko rečemo, da je digitalna kompetentnost temeljni element razvoja vsakega posameznika, saj omogoča njegovo vključevanje v današnjo družbo na bolj participativen način.

Po Wlodkowsku in Ginsbergu (2017) je temeljni element, ki določa učni proces, motivacija in mora biti glavni dejavnik v vsakem izobraževalnem programu, ki je namenjen ranljivim skupinam prebivalstva. Dejstvo pa je, kot ugotavlja OECD, da ranljive skupine prejmejo precej manj vseživljenjskega učenja in formalnega izobraževanja od ostalih skupin (OECD, 2017). OECD (2017) ugotavlja, da je udeležba posameznikov z nizko stopnjo usposobljenosti v vseživljenjskem učenju, precej nižja v primerjavi z višje usposobljenimi posamezniki (Pleijers in Hartgers, 2016).

Nedavna raziskava Evropske komisije o digitalnih veščinah na delovnem mestu je pokazala, da 88 % organizacij ni ukrepalo, da bi se spopadlo s pomanjkanjem digitalnih veščin svojih zaposlenih. To je še posebej zaskrbljujoče, saj pomanjkanje digitalnih veščin vpliva na uspešnost, glavni negativni vplivi pa so izgubljena produktivnost in zmanjšanje števila kupcev. Raziskava je dejansko pokazala, da digitalno preobrazbo v organizacijah po vsem svetu ovirajo pomanjkanje ustreznih digitalnih znanj in neustrezno usposabljanje zaposlenih (Digital Work Research, 2018).

Za pričakovane koristi, kot so večja produktivnost, pospešene inovacije in večje zadovoljstvo zaposlenih, je bistvenega pomena, da jih posamezniki sprejmejo in uporabljajo po predvidevanju. To vključuje vrsto elementov, od zagotavljanja strateške usklajenosti in močnega upravljanja do naložb v dobro zasnovo uporabniške izkušnje in stalno upravljanje sprememb. Pokazalo se je tudi, da lahko digitalna pismenost delovne sile prispeva k uspešnim sprejetjem tehnologij. Tako morajo organizacije vlagati ne le v tehnologije, temveč tudi v ljudi

in veščine, ki omogočajo, da jih delovna sila optimalno uporablja, s čimer omogočajo, kar so Soule in drugi (2016) opisali kot „digitalno spretnost“ ali sposobnost organizacije kot celote, da se hitro premakne in izkoristi nove digitalne priložnosti.

3 NAMEN, CILJI IN OMEJITVE RAZISKAVE

3.1 Namen raziskave

Na splošno digitalne spretnosti obsegajo vrsto osnovnih do zelo naprednih veščin, ki omogočajo uporabo digitalnih tehnologij na eni in osnovne kognitivne, čustvene ali socialne veščine, potrebne za uporabo digitalnih tehnologij, na drugi strani. „Digitalna pismenost je zavedanje, odnos in sposobnost posameznikov, da ustrezno uporabljajo digitalna orodja in naprave za prepoznavanje, dostop, upravljanje, integracijo, vrednotenje, analizo in sintezo digitalnih virov, ustvarjanje novega znanja, ustvarjanje medijskih izrazov in komuniciranje z drugimi, kontekst posebnih življenjskih situacij, da se omogoči konstruktivno družbeno delovanje; in razmislek o tem postopku. “

Opredelitev podpira večplastni model, ki prikazuje uporabnike tehnologije, ki napredujejo skozi tri stopnje: digitalna kompetenca (v kateri se pridobijo številne veščine), digitalna uporaba (v kateri se te veščine uporabljajo v uporabljeni nastavitvi) in na koncu digitalna preobrazba (pri kateri uporaba spretnosti vodi k inovacijam in ustvarjalnosti). Kot navajata ta opredelitev in model, postane digitalno opismenjevanje več stopenj in elementov, ki od posameznika zahtevajo, da se sčasoma vključi v proces nenehnega učenja in prilagajanja. Na tej osnovi temelji okvir za digitalne spretnosti na delovnem mestu, ki zajema tehnične, kognitivne in socialno-čustvene spretnosti.

To je ključnega pomena, saj ne zadošča, da lahko zaposleni preprosto upravljajo z različnimi napravami in aplikacijami, temveč morajo tudi najti in deliti informacije, komunicirati in sodelovati ter se nenehno učiti in prilagajati za doseganje nalog, reševanje težav, biti produktivni in uspevati na digitalnem delovnem mestu.

S ciljem ugotovitve, kje so največje vrzeli, ki jih ocenjujejo delodajalci glede na dejansko stanje in potrebe delodajalcev, smo naredili kvantitativno raziskavo z namenom analize digitalnih znanj, ki jih zahtevajo delodajalci z vidika panoge in poklica, vključno z analizo najpogostejših vrzeli v digitalni digitalnih znanjih pri delodajalcih. Pri raziskavi smo se osredotočili na tri v CRP identificirane ranljive skupine, ki so: mlajši, starejši zaposleni in nižje izobraženi.

Izzivi, s katerimi se srečujemo na trgu dela, zahtevajo znatno povečanje možnosti za usposabljanje odraslih, še posebej ranljivih skupin za spodbujanje naložb v znanja in spretnosti. Ključni izziv je v tem, da veliko število ranljivih skupin posameznikov nima osnovnih digitalnih veščin, potrebnih za preživetje v tehnološko bogatem delovnem okolju. Reševanje tega izziva zato zahteva takojšnje in obsežno povečanje možnosti za usposabljanje le-teh.

Namen raziskave »Digitalne kompetence ranljivih skupin« je pomagati organizacijam, da na podlagi identificiranja vrzeli med aktualnimi in potrebnimi digitalnimi kompetencami ter motiviranostjo ranljivih skupin v podjetjih v Sloveniji oblikujemo predloge, kako lahko

organizacije preiščeno in temeljito pristopijo k povečanju digitalnih zmogljivosti svoje delovne sile in izboljšanju njihove motivacije za vseživljenjsko učenje.

3.2 Cilji raziskave

Ključni cilji raziskave so:

- Ugotoviti razliko med obstoječimi in potrebnimi digitalnimi kompetencami zaposlenih ranljivih skupin, ki so mlajši zaposleni, nižje izobraženi in starejši zaposleni (skupno in po panogah)
- Identificirati motivacijo ranljivih skupin za usposabljanje
- Identificirati ukrepe, ki so jih podjetja v zadnjem letu implementirala s ciljem zmanjšanja razkoraka med potrebami po digitalnih kompetencah in dejansko usposobljenostjo zaposlenih
- Ugotoviti, kako pogosto se ciljne skupine ranljivih zaposlenih v povprečju udeležujejo izobraževanj in usposabljanj (bodisi na delovnem mestu bodisi izven delovnega mesta) za potrebe (boljšega) opravljanja dela
- Identificirati dejavnike, ki ranljive skupine spodbudijo, da bi se večkrat/pogosteje udeleževali usposabljanj na delovnem mestu

4 METODOLOGIJA

4.1 Ciljna populacija, vzorec in vzorčenje

Ciljno populacijo raziskave predstavljajo vsi registrirani poslovni subjekti v Republiki Sloveniji, razen mikro podjetij s samo enim ali celo brez zaposlenih. V raziskavi smo se osredotočili na vodje oz. na zaposlene na vodstvenih pozicijah, ki so ocenjevali razvitost in potrebe po digitalnih kompetencah ter motiviranost za usposabljanje pri svojih neposredno podrejenih. Vprašalnik je bil namenjen samo tistim vodjem, ki imajo med svojimi podrejenimi predstavnike vsaj enega segmenta ranljivih skupin (mlade zaposlene, nižje izobražene zaposlene, starejše zaposlene).

Zaradi omejenih resursov se nismo odločili za slučajnostno vzorčenje poslovnih subjektov in respondentov (vodij) znotraj izbranih poslovnih subjektov, temveč smo uporabili neverjetnostno priložnostno vzorčenje. Predstavnike ciljne skupine in potencialne respondente smo iskali in nagovarjali na več načinov: med študenti in diplomanti DOBA Fakultete (večina je zaposlenih in študirajo oz. so študirali ob delu), na družbenih omrežjih DOBA Fakultete (Facebook in LinkedIn) ter preko baze interesentov, kandidatov za študij, s katero razpolagamo na DOBA Fakulteti (cca. 30.000 kontaktov). Dodatno smo potencialne respondente nagovarjali, da naj povezavo do spletnega vprašalnika posredujejo svojim znancem, prijateljem in sorodnikom, ki so zaposleni na vodstvenih pozicijah (princip vzorčenja po metodi snežene kepe).

Med vsemi ki so kliknili na povezavo do spletnega vprašalnika (1.641), jih je z izpolnjevanjem ankete nadaljevalo 275 oz. 16,8 %, anketo pa je v celoti izpolnilo 107 respondentov oz. 6,5 %. Skupaj z 11 delno izpolnjenimi anketami smo zbrali 118 anket (7,2-odstotna odzivnost), ki so predstavljale podlago za pripravo statistične analize.

4.2 Predstavitev merskega instrumenta

Pri oblikovanju merskega instrumenta smo izhajali iz vprašalnika The Digital Workplace Skills Framework (Digital Work Research, 2018) v okviru katerega smo identificirali 5 osnovnih sklopov kompetenc, in sicer:

1. Informacijska pismenost
2. Komuniciranje in sodelovanje
3. Ustvarjanje digitalnih vsebin
4. Varnost in operacije
5. Reševanje problemov

Respondenti so za vsako ciljno skupino zaposlenih (mladi 15-29, nižje izobraženi in starejši zaposleni) ocenjevali razvitost digitalnih kompetenc na lestvici od 1 do 5 (ocena 1 pomeni, da

je kompetenca zelo slabo razvita, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca zelo dobro razvita), nato pa so ocenili še potrebe oddelka (podjetja, organizacije) po teh digitalnih kompetencah, prav tako na lestvici od 1 do 5 (ocena 1 pomeni, da kompetenca sploh ni potrebna, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca nujno potrebna).

Zatem nas je zanimalo, katere ukrepe so implementirali v zadnjem letu v primeru razkoraka med potrebami po digitalnih kompetencah in dejansko usposobljenostjo zaposlenih. Ker je motivacija zelo pomemben dejavnik uspešnosti usposabljanj, smo tudi preverjali, kako pogosto se posamezni segmenti zaposlenih v povprečju udeležujejo izobraževanj in usposabljanj (bodisi na delovnem mestu bodisi izven delovnega mesta) za potrebe (boljšega) opravljanja dela. Pri tem vprašanju so anketiranci odgovarjali samo za tiste skupine zaposlenih, ki so jim nadrejeni.

Nadalje nas je zanimalo, kako na splošno anketiranci ocenjujejo pripravljenost oz. motiviranost posameznih segmentov zaposlenih za udeležbo na usposabljanjih (bodisi na delovnem mestu bodisi izven delovnega mesta), ki so namenjena nadgrajevanju znanja in razvijanju dodatnih kompetenc za (boljše) opravljanje dela. Tudi pri tem vprašanju so anketiranci odgovarjali samo za tiste skupine zaposlenih, ki so jim nadrejeni. Anketiranci so ocenjevali na pet-stopenjski lestvici od »sploh niso motivirani« (ocena 1), do »zelo so motivirani« (ocena 5).

Prav tako pa nas je zanimalo, s katerimi ukrepi bi vodje vzpodbudili svoje zaposlene iz ciljne skupine ranljivih skupin, da bi večkrat/pogosteje oz. raje udeleževali usposabljanj na delovnem mestu.

Vprašalnik ima skupaj 17 vprašanj.

4.3 Omejitve raziskave

Glavna omejitev raziskave je majhen in nereprezentativen vzorec, torej rezultatov ni mogoče z gotovostjo posplošiti na celotno preučevano populacijo. Posledično je tudi primerjava potreb po digitalnih kompetencah po sektorjih manj zanesljiva, zaradi majhnega števila respondentov iz podjetij/organizacij v posameznih sektorjih. Zaradi načina vzorčenja iz določenih sektorjev nismo dobili niti enega respondenta, torej analiza ne omogoča celovite primerjave razlik v potrebah po digitalnih kompetencah po vseh kategorijah SKD klasifikacije poslovnih dejavnosti oz. sektorjev.

Prav tako je raziskava omejena na pogled vodij o razvitosti in potrebah po digitalnih kompetencah pri njihovih podrejenih ter o njihovi pripravljenosti za usposabljanje. Potrebno je upoštevati, da gre za ocene vodij, pri čemer so te ocene lahko tudi izkrivljene ali popačene, sploh v tistih primerih, ko so morali vodje podati neko splošno oceno za večje število svojih podrejenih (lažje je podati realnejšo oceno za manjše kot pa za večje število podrejenih). Vsekakor bi bilo dobro v prihodnje raziskavo dopolniti še z vidikom zaposlenih, kjer bi vsak

zase ocenil, v kolikšni meri ima razvite posamezne digitalne kompetence in kakšne so dejanske potrebe po posameznih digitalnih kompetencah na njegovem delovnem mestu.

5 PRELIMINARNA RAZISKAVA

Preliminarna raziskava je zagotovo nepogrešljiva faza in sestavni del uspešnosti izvedene glavne raziskave in pomemben sestavni del razvoja končnega vprašalnika. Brandburn in soavtorji (2004, povzeto po Callegaro et al. 2015, str. 104) so pojasnili, da se raziskovalci pravzaprav ne bi smeli lotevati raziskave brez predhodnega – preliminarnega testiranja in njegove evalvacije. Seveda je osnovni cilj preliminarne raziskave po mnenju avtorjev (Callegaro et al. 2015, str. 104), da identificira:

- možne razloge za neodgovarjanje na vprašalnik,
- vsebinska vprašanja, povezana z vsebino in veljavnostjo vprašalnika,
- metodološke in kognitivne vidike vprašanj (razumevanje, besedišče, oblika vprašanj itd.) in vprašalnika (izgled vprašalnika, dolžina, interaktivnost),
- tehnične pomanjkljivosti in
- vsesplošno uporabnost vprašalnika.

Praviloma se preliminarne raziskave izvajajo na manjšem vzorcu ciljne populacije, z namenom, da vrednotimo vprašalnik in odgovorimo na morebitna nepojasnjena vprašanja.

Pilotsko študijo smo kot metodo preliminarne raziskave izbrali s ciljem, da na manjšem vzorcu populacije preverimo razumevanje trditev, trajanje izpolnjevanje vprašalnika, prav tako pa lahko s pilotsko študijo po mnenju Callegara in soavtorjev (2015) preverjamo pridobivanje respondentov, dolžino vprašalnika, kvaliteto odgovorov na vprašanja ipd. Raziskave so pokazale, da ima lahko dolžina vprašalnika pomemben negativen vpliv na vse komponente zavzetosti za izpolnjevanje vprašalnika, od neodgovarjanja pa vse do slabše kvalitete odgovorov na vprašanja (Krosnik & Presser 2010). Študije različnih avtorjev (npr. Cape 2010; Couper 2008; Macer & Wilson 2014, povzeto po Callegaro et al. 2015, str. 101) so pokazale, da se kvaliteta odgovorov na vprašalnik začne poslabševati pri vprašalnikih, katerih reševanje traja več kot 20 minut. Zato z zmanjševanjem števila vprašanj v vprašalniku povečamo stopnjo odzivnosti respondentov.

V preliminarno raziskavo, katere cilj je bil testiranje merskega instrumenta smo vključili 10 vodij iz 10 slovenskih podjetij različnih panog. Zbiranje podatkov za preliminarno raziskavo je potekalo januarja 2021. V nadaljevanju najprej navajamo rezultate preliminarne raziskave. Izpolnjevanje vprašalnika je trajalo cca. 10 minut.

Na osnovi odgovorov na vprašalnik v preliminarni raziskavi in izvedenih razgovorov z respondenti smo:

- izločili v vprašanju Q1 opcijo »nič od naštetega«;
- v vprašanju Q9 in Q10 smo usmerili respondente, da so odgovarjali samo za tiste segmente ranljivih skupin, ki so jim osebno nadrejeni; obe vprašanji nista bili označeni kot obvezni.

6 PREDSTAVITEV REZULTATOV

6.1 Značilnosti respondentov, ki so sodelovali v raziskavi

Za začetek kvantitativne raziskave bomo najprej predstavili značilnosti respondentov (zaposlenih), ki so sodelovali v raziskavi. Vidiki, s katerih smo analizirali zaposlene, so naslednji: (1) spol, (2) starost, (3) stopnja izobrazbe, (4) delovno mesto, ki ga zasedajo, (5) vrsta organizacije, v kateri so zaposleni, in (6) dejavnost po Standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD). Prvi obravnavani vidik je spol respondentov, spoznanja v zvezi z njim so prikazana v tabeli 1.

Tabela 1: Struktura respondentov glede na njihov spol

Spol	Frekvenca	Delež v odstotkih	Kumulativni delež v odstotkih
Moški	53	49,5	49,5
Ženske	54	50,5	100,0
Skupaj	107	100,0	

Vir podatkov: (Lasten)

Kot izhaja iz tabele, je bilo med respondenti, ki so se opredelili glede spola, 49,5 % moških in 50,5 % žensk.

Starostna struktura respondentov je prikazana v tabeli 2.

Tabela 2: Struktura respondentov glede na starost

Spol	Frekvenca	Delež v odstotkih	Kumulativni delež v odstotkih
do 21 let	1	0,9	0,9
22 – 29 let	2	1,9	2,8
30 – 35 let	17	15,9	18,7
36 – 50 let	52	48,6	67,3
51 – 54 let	9	8,4	75,7
55 – 60 let	24	22,4	98,1
61 let ali več	2	1,9	100,0
Skupaj	107	100,0	

Vir podatkov: (Lasten)

Tabela 2 prikazuje, da je največ respondentov, kar 48,6 %, v starostni skupini od 36 do 50 let, sledijo pa respondenti v starostni skupini od 55 do 60 let z 22,4 %. Torej zaposleni v starosti od 36 do 60 let predstavljajo skupaj 79,4 % respondentov, torej večino. Takšno razmerje je podobno na trgu dela med aktivnim prebivalstvom, kjer je v tej starostni skupini največji delež zaposlenih na vodstvenem položaju.

Nadaljujemo z analizo respondentov, pri čemer je naslednji vidik obravnave stopnja izobrazbe. Strukturo respondentov glede na stopnjo izobrazbe prikazuje tabela 3.

Tabela 3: Struktura respondentov glede na stopnjo izobrazbe

Dosežena izobrazba	Frekvenca	Delež v odstotkih	Kumulativni delež v odstotkih
IV. – dokončana srednja strokovna šola	6	5,6	5,6
V. – dokončana gimnazija in ostale štiriletne šole	14	13,1	18,7
VI./1 – višješolski strokovni programi	16	15,0	33,6
VI./2 – visokošolski strokovni programi	33	30,8	64,5
VII – bolonjski magisterij/univerzitetna izobrazba	21	19,6	84,1
VIII./1 – znanstveni magisterij/specializacija	14	13,1	97,2
VIII./2 – doktorat znanosti	3	2,8	100,0
Skupaj	107	100,0	

Vir podatkov: (Lasten)

Za raziskavo je ključnega pomena tudi stopnja izobrazbe respondentov. Tabela 3 kaže, da ima 30,8 % respondentov pridobljeno visokošolsko strokovno izobrazbo. Na drugem mestu sledijo zaposleni s končano univerzitetno izobrazbo ali bolonjskim magisterijem, teh je bilo 19,6 %. Najmanjši odstotek (2,8 %) respondentov pa je bil s končanim doktoratom znanosti. Majhen odstotek (5,6 %) predstavljajo tudi respondenti z dokončano srednjo šolo.

Zaposlene smo analizirali tudi z vidika delovnega mesta, na katerem so trenutno zaposleni. Informacijo o tem nudi tabela 4.

Tabela 4: Struktura zaposlenih glede na delovno mesto

Delovno mesto respondenta	Frekvenca	Delež v odstotkih	Kumulativni delež v odstotkih
Uprava	16	15,0	15,0
Izvršilni management	20	18,7	33,6
Višji in srednji management	34	31,8	65,4
Operativni vodje (izključno zadnji nivo vodenja, vodje oddelkov)	33	30,8	96,3
Drugo (vpišite)	4	3,7	100,0
Skupaj	107	100,0	

Vir podatkov: (Lasten)

Tabela 4 predstavlja strukturo respondentov, vključenih v raziskavo glede na delovno mesto, ki ga respondenti zasedajo. V 31,8 % so respondenti zasedali delovno mesto višji in srednji management, sledijo pa respondenti, ki so zaposleni na delovnem mestu operativnega vodje (izključno zadnji nivo vodenja, vodje oddelkov) s 30,8 %. V raziskavi je sodelovalo tudi 15 % respondentov, ki zasedajo najvišje vodstvene položaje v podjetjih (uprava). V raziskavi so torej sodelovali respondenti vseh hierarhičnih vodstvenih ravni. Pod drugo so respondenti navajali predvsem delovno mesto samostojnega strokovnega sodelavca.

Nadalje nas je zanimala vrsta organizacije, v kateri so respondenti zaposleni. Tabela 5 predstavlja strukturo zaposlenih glede na vrsto organizacije, v kateri so zaposleni.

Tabela 5: Struktura zaposlenih glede na vrsto organizacije, v kateri so zaposleni

Vrsta organizacije, kjer delajo respondenti	Frekvenca	Delež v odstotkih	Kumulativni delež v odstotkih
Mikro podjetje (do 10 zaposlenih)	17	15,9	15,9
Majhno podjetje (nad 10 do 50 zaposlenih)	23	21,5	37,4
Srednje veliko podjetje (nad 50 do 250 zaposlenih)	27	25,2	62,6
Veliko podjetje (več kot 250 zaposlenih)	24	22,4	85,0
Javni zavod	8	7,5	92,5

Zasebni zavod	4	3,7	96,3
Drugo	4	3,7	100,0
Skupaj	107	100,0	

Vir podatkov: (Lasten)

Iz tabele 5 vidimo, da 47,6 % respondentov dela v srednje velikih in velikih podjetjih. Sledijo respondenti, ki so zaposleni v majhnih podjetjih s 21,5% in mikro podjetjih 15,9. Medtem ko je 11,7% respondentov zaposlenih v javnih in zasebnih zavodih.

Kot zadnji obravnavan vidik respondentov pa predstavljamo strukturo respondentov glede na vrsto panoge, torej glavno dejavnost, kateri pripada podjetje, v katerem so respondenti trenutno zaposleni.

Glavna dejavnost podjetja je predstavljena skladno z veljavno Standardno klasifikacijo dejavnosti (SKD), nekatere panoge pa smo zaradi manjšega števila odgovorov smiselno združevali npr. pod javni sektor prištevamo (naslednje dejavnosti javna uprava in obramba, izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo), pod drugo pa smo združili panoge, pri katerih je bil le en ali dva odgovora, in sicer so to: vzdrževanje in popravila motornih vozil, poslovanje z nepremičninami, rudarstvo, UN agencija, NGO, nevladna invalidska organizacija.

Tabela 6 predstavlja strukturo zaposlenih glede na glavno dejavnost organizacije, v kateri so zaposleni.

Tabela 6: Struktura respondentov glede na glavno dejavnost organizacije, v kateri so zaposleni

Vrsta organizacije, kjer delajo respondenti	Frekvenca	Delež v odstotkih	Kumulativni delež v odstotkih
GOSTINSTVO	5	4,7	4,7
TRGOVINA	11	10,3	15,0
TURIZEM	7	6,5	21,5
FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI	17	15,9	37,4
STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI	10	9,3	46,7
PROMET IN SKLADIŠČENJE	10	9,3	56,1
INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI	9	8,4	64,5

DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI	11	10,3	74,8
PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	8	7,5	82,2
JAVNI SEKTOR	11	10,3	92,5
DRUGO	8	7,5	100,0
Skupaj	107	100,0	

Vir podatkov: (Lasten)

Kot izhaja iz tabele, je največ podjetij iz panog: finančne in zavarovalniške dejavnosti (15,9 %), trgovina, javni sektor in druge raznovrstne poslovne dejavnosti pa so zastopane vsaka z 10,3%. Respondenti iz teh podjetij predstavljajo skupaj 46,8 % vseh respondentov. Sledijo promet in skladiščenje ter strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti – vsaka z 9,3 %.

Po predstavitvi značilnosti vzorca se v nadaljevanju osredotočamo na opisno statistiko manifestnih spremenljivk.

6.2 Vrzeli med potrebnimi in dejanskimi digitalnimi kompetencami pri različnih segmentih ranljivih skupin

Tabela 7 prikazuje obstoječe in željene digitalne kompetence ranljive skupine mlajših v starostni skupini od 15 do 29 let. Respondente, vodje, smo prosili, da za **mlade zaposlene** (15-29 let), ki so jim neposredno nadrejeni, ocenijo digitalne kompetence te ciljne skupine z dveh vidikov: najprej so ocenili **stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc** (ocena 1 pomeni, da je kompetenca zelo slabo razvita, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca zelo dobro razvita), nato pa so ocenili še **potrebe oddelka** (podjetja, organizacije) po teh digitalnih kompetencah pri mladih zaposlenih (ocena 1 pomeni, da kompetenca sploh ni potrebna, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca nujno potrebna).

Respondenti so kompetence ocenjevali po petih skupinah kompetenc, in sicer:

- 1) Informacijska pismenost
- 2) Komuniciranje in sodelovanje
- 3) Ustvarjanje digitalnih vsebin
- 4) Varnost in operacije
- 5) Reševanje problemov

Znotraj posamezne skupine so bile še podrobno opisane posamezne kompetence, ki spadajo v posamezno skupino.

Tabela 7: Digitalne kompetence pri mladih zaposlenih

	AKTUALNO STANJE			POTREBE			Sig.
	n	M	SD	n	M	SD	
INFORMACIJSKA PISMENOST	75	3,52	0,82	75	4,20	0,95	0,000
Zmožnost iskati in dostopati do podatkov, informacij in digitalnih vsebin.	75	3,83	1,02	75	4,39	0,90	0,000
Zmožnost organizirati, shraniti in ponovno pridobiti podatke, informacije in vsebine v digitalnem okolju.	75	3,59	0,97	75	4,08	1,14	0,003
Zmožnost analizirati, primerjati in kritično ovrednotiti vire in vrste podatkov, informacij in digitalnih vsebin.	75	3,13	0,99	75	4,12	1,08	0,000
KOMUNICIRANJE IN SODELOVANJE	75	3,75	0,95	75	4,08	0,86	0,012
Zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo e-pošte in družbenih spletnih omrežij (npr. Facebook, LinkedIn).	75	3,92	1,12	75	4,23	0,88	0,042
Zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo različnih digitalnih tehnologij (npr. MS Teams, Skype, Zoom, GoTo Meeting).	75	3,83	1,10	75	4,09	1,03	0,065
Zmožnost deliti podatke, informacije in digitalne vsebine z drugimi s pomočjo primernih digitalnih tehnologij (npr. OneDrive, WeTransfer).	75	3,51	1,10	75	3,91	0,98	0,011
USTVARJANJE DIGITALNIH VSEBIN	75	2,72	0,86	75	3,60	0,87	0,000
Zmožnost ustvariti enostavnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. dokument v MS Wordu, preglednice in grafe v MS Excelu, prezentacije v MS PowerPointu).	75	3,53	1,12	75	4,20	0,96	0,000
Zmožnost ustvariti kompleksnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. infografike, zahtevnejše prezentacije, simulacije, videoposnetki in druge multimedijske vsebine).	75	2,69	1,09	75	3,72	1,17	0,000
Zmožnost programiranja in razvoja programske opreme.	75	1,95	1,05	75	2,87	1,23	0,000
VARNOST IN OPERACIJE	75	3,00	0,90	75	4,04	0,77	0,000
Razumevanje tveganj in groženj ter poznavanje preventivnih varnostnih ukrepov v digitalnem okolju.	75	2,77	1,11	75	2,87	1,23	0,612
Zmožnost varovanja osebnih podatkov in zaščite zasebnosti v digitalnem okolju.	75	3,05	1,16	75	4,27	0,92	0,000

Zmožnost zaščititi sebe in druge pred možnimi grožnjami v digitalnem okolju (npr. spletno izsiljevanje/nadlegovanje).	75	3,27	1,14	75	4,16	1,08	0,000
Zmožnost delati in upravljati z visoko tehnološkimi napravami.	75	2,89	1,02	75	3,76	1,17	0,000
REŠEVANJE PROBLEMOV	75	2,67	0,88	75	3,86	0,93	0,000
Zmožnost prepoznati in rešiti tehnične probleme pri upravljanju z napravami in/ali pri uporabi digitalnih okolij.	75	2,73	1,03	75	3,93	1,03	0,000
Zmožnost uporabe digitalnih orodij za inoviranje procesov, storitev in izdelkov.	75	2,44	1,04	75	3,67	1,19	0,000
Prepoznavanje lastnih primanjkljajev na področju digitalnih veščin in iskanje priložnosti za razvoj in učenje.	75	2,84	1,07	75	3,97	1,04	0,000

Vir podatkov: (Lasten)

Podatki v tabeli 7 kažejo, da obstajajo odstopanja ali vrzeli med obstoječimi in potrebnimi digitalnimi kompetencami mladih zaposlenih. V segmentu mladih zaposlenih so razlike med potrebami in dejansko razvitimi digitalnimi kompetencami pri večini kompetenc in tematskih sklopov statistično značilne. Izjema sta le kompetenci zmožnosti komuniciranja in sodelovanja z uporabo različnih digitalnih tehnologij (npr. MS Teams, Skype, Zoom, GoTo Meeting) in razumevanja tveganj in groženj ter poznavanje preventivnih varnostnih ukrepov v digitalnem okolju. Pri teh dveh kompetencah so potrebe usklajene z dejanskim stanjem oz. z aktualno stopnjo razvitosti kompetenc. Največjo vrzel med potrebami in dejanskim stanjem opazamo pri tematskem sklopu reševanja problemov, kjer bi bilo potrebno nadgraditi vse tri kompetence, ki sodijo v ta tematski sklop, in sicer: zmožnost prepoznati in rešiti tehnične probleme pri upravljanju z napravami in/ali pri uporabi digitalnih okolij, zmožnost uporabe digitalnih orodij za inoviranje procesov, storitev in izdelkov ter prepoznavanje lastnih primanjkljajev na področju digitalnih veščin in iskanje priložnosti za razvoj in učenje.

Po velikosti vrzeli med potrebami in dejanskim stanjem sledi tematski sklop varnosti in operacij, znotraj katerega bi bilo potrebno okrepiti vse kompetence, razen razumevanja tveganj in groženj ter poznavanja preventivnih varnostnih ukrepov v digitalnem okolju. Večjo vrzel med potrebami in dejanskim stanjem opazamo še pri tematskem sklopu ustvarjanja digitalnih vsebin, kjer bi bilo potrebno nadgraditi predvsem kompetenci zmožnosti ustvarjati kompleksnejše digitalne vsebine v različnih formatih ter zmožnosti programiranja in razvoja programske opreme. Pri tematskih sklopih komuniciranja in sodelovanja ter informacijske pismenosti je vrzel med potrebami in dejanskim stanjem najmanjša. Več pozornosti bi veljalo nameniti predvsem razvijanju zmožnosti analiziranja, primerjanja in kritičnega vrednotenja virov in vrst podatkov, informacij in digitalnih vsebin.

Tabela 8: Digitalne kompetence nižje izobraženih

	AKTUALNO STANJE			POTREBE			Sig.
	n	M	SD	n	M	SD	
INFORMACIJSKA PISMENOST	24	2,40	0,62	24	3,67	1,09	0,000
Zmožnost iskati in dostopati do podatkov, informacij in digitalnih vsebin.	24	2,58	0,72	24	3,79	1,06	0,000
Zmožnost organizirati, shraniti in ponovno pridobiti podatke, informacije in vsebine v digitalnem okolju.	24	2,46	0,78	24	3,63	1,17	0,000
Zmožnost analizirati, primerjati in kritično ovrednotiti vire in vrste podatkov, informacij in digitalnih vsebin.	24	2,17	0,70	24	3,58	1,18	0,000
KOMUNICIRANJE IN SODELOVANJE	24	2,46	0,76	24	3,49	1,08	0,001
Zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo e-pošte in družbenih spletnih omrežij (npr. Facebook, LinkedIn).	24	2,96	1,23	24	3,67	1,13	0,044
Zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo različnih digitalnih tehnologij (npr. MS Teams, Skype, Zoom, GoTo Meeting).	24	2,29	0,95	24	3,42	1,25	0,001
Zmožnost deliti podatke, informacije in digitalne vsebine z drugimi s pomočjo primernih digitalnih tehnologij (npr. OneDrive, WeTransfer).	24	2,13	0,90	24	3,38	1,21	0,000
USTVARJANJE DIGITALNIH VSEBIN	24	2,00	0,72	24	3,25	0,90	0,000
Zmožnost ustvariti enostavnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. dokument v MS Wordu, preglednice in grafe v MS Excelu, prezentacije v MS PowerPointu).	24	2,54	1,14	24	4,00	0,83	0,000
Zmožnost ustvariti kompleksnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. infografike, zahtevnejše prezentacije, simulacije, videoposnetki in druge multimedijske vsebine).	24	1,92	0,78	24	3,21	1,18	0,000
Zmožnost programiranja in razvoja programske opreme.	24	1,54	1,02	24	2,54	1,44	0,007
VARNOST IN OPERACIJE	24	2,40	0,87	24	3,64	0,82	0,000
Razumevanje tveganj in groženj ter poznavanje preventivnih varnostnih ukrepov v digitalnem okolju.	24	2,21	0,98	24	3,54	1,10	0,000
Zmožnost varovanja osebnih podatkov in zaščite zasebnosti v digitalnem okolju.	24	2,50	1,18	24	3,75	1,07	0,000

Zmožnost zaščititi sebe in druge pred možnimi grožnjami v digitalnem okolju (npr. spletno izsiljevanje/nadlegovanje).	24	2,79	1,22	24	3,96	1,00	0,001
Zmožnost delati in upravljati z visoko tehnološkimi napravami.	24	2,08	0,93	24	3,29	1,27	0,000
REŠEVANJE PROBLEMOV	24	2,10	0,79	24	3,58	0,91	0,000
Zmožnost prepoznati in rešiti tehnične probleme pri upravljanju z napravami in/ali pri uporabi digitalnih okolij.	24	1,96	0,91	24	3,46	1,06	0,000
Zmožnost uporabe digitalnih orodij za inoviranje procesov, storitev in izdelkov.	24	1,96	0,95	24	3,17	1,34	0,000
Prepoznavanje lastnih primanjkljajev na področju digitalnih veščin in iskanje priložnosti za razvoj in učenje.	24	2,38	0,97	24	4,13	0,95	0,000

Vir podatkov: (Lasten)

Za razliko od segmenta mladih zaposlenih pri nižje izobraženih zaposlenih v povprečju opazamo večje vrzeli med potrebami in dejanskim stanjem pri skoraj vseh kompetencah in tematskih sklopih. Razlike med želenim in dejanskim stanjem so prav pri vseh kompetencah in tematskih sklopih statistično značilne. Največji razkorak med potrebami in dejansko razvitostjo kompetenc pri nižje izobraženih zaposlenih opazamo pri tematskih sklopih reševanja problemov, informacijske pismenosti, ustvarjanja digitalnih vsebin ter varnosti in operacij. Znotraj tematskega sklopa reševanja problemov, bi bilo potrebno nadgraditi vse ključne kompetence, s poudarkom predvsem na razvijanju zmožnosti prepoznati in rešiti tehnične probleme pri upravljanju z napravami in/ali pri uporabi digitalnih okolij ter na krepitvi prepoznavanja lastnih primanjkljajev na področju digitalnih veščin in iskanju priložnosti za razvoj in učenje. Tudi znotraj tematskega sklopa informacijske pismenosti bi veljalo nadgraditi vse digitalne kompetence, še posebej pa okrepiti zmožnost analiziranja, primerjanja in kritičnega ovrednotenja virov in vrst podatkov, informacij in digitalnih vsebin. Znotraj tematskega sklopa ustvarjanja digitalnih vsebin se kaže največja potreba po nadgradnji zmožnosti ustvariti enostavnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. dokument v MS Wordu, preglednice in grafe v MS Excelu, prezentacije v MS PowerPointu). Znotraj tematskega sklopa varnosti in operacije bi bilo potrebno nadgraditi vse ključne kompetence, podobno velja tudi za tematski sklop komuniciranja in sodelovanja; izjema je le zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo e-pošte in družbenih spletnih omrežij, kjer je velikost vrzeli najmanjša.

Tabela 9: Digitalne kompetence starejših zaposlenih

	AKTUALNO STANJE			POTREBE			
	n	M	SD	n	M	SD	Sig.
INFORMACIJSKA PISMENOST	57	3,04	0,99	57	4,22	0,85	0,000
Zmožnost iskati in dostopati do podatkov, informacij in digitalnih vsebin.	57	3,26	0,94	57	4,21	1,01	0,000
Zmožnost organizirati, shraniti in ponovno pridobiti podatke, informacije in vsebine v digitalnem okolju.	57	3,05	1,09	57	4,30	0,93	0,000
Zmožnost analizirati, primerjati in kritično ovrednotiti vire in vrste podatkov, informacij in digitalnih vsebin.	57	2,79	1,21	57	4,16	0,94	0,000
KOMUNICIRANJE IN SODELOVANJE	57	2,81	0,96	57	4,08	0,92	0,000
Zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo e-pošte in družbenih spletnih omrežij (npr. Facebook, LinkedIn).	57	3,23	1,18	57	4,19	0,91	0,000
Zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo različnih digitalnih tehnologij (npr. MS Teams, Skype, Zoom, GoTo Meeting).	57	2,88	1,05	57	4,18	0,98	0,000
Zmožnost deliti podatke, informacije in digitalne vsebine z drugimi s pomočjo primernih digitalnih tehnologij (npr. OneDrive, WeTransfer).	57	2,32	1,07	57	3,86	1,19	0,000
USTVARJANJE DIGITALNIH VSEBIN	57	2,13	0,74	57	3,49	0,98	0,000
Zmožnost ustvariti enostavnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. dokument v MS Wordu, preglednice in grafe v MS Excelu, prezentacije v MS PowerPointu).	57	2,98	1,23	57	4,32	1,00	0,000
Zmožnost ustvariti kompleksnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. infografike, zahtevnejše prezentacije, simulacije, videoposnetki in druge multimedijske vsebine).	57	1,82	0,80	57	3,54	1,21	0,000
Zmožnost programiranja in razvoja programske opreme.	57	1,58	0,68	57	2,61	1,40	0,000
VARNOST IN OPERACIJE	57	2,68	1,00	57	4,04	0,88	0,000
Razumevanje tveganj in groženj ter poznavanje preventivnih varnostnih ukrepov v digitalnem okolju.	57	2,77	1,17	57	4,21	1,00	0,000
Zmožnost varovanja osebnih podatkov in zaščite zasebnosti v digitalnem okolju.	57	2,95	1,16	57	4,18	1,17	0,000

Zmožnost zaščititi sebe in druge pred možnimi grožnjami v digitalnem okolju (npr. spletno izsiljevanje/nadlegovanje).	57	2,81	1,19	57	4,32	1,04	0,000
Zmožnost delati in upravljati z visoko tehnološkimi napravami.	57	2,21	1,01	57	3,46	1,43	0,000
REŠEVANJE PROBLEMOV	57	2,35	0,97	57	3,81	1,13	0,000
Zmožnost prepoznati in rešiti tehnične probleme pri upravljanju z napravami in/ali pri uporabi digitalnih okolij.	57	2,18	1,09	57	3,72	1,32	0,000
Zmožnost uporabe digitalnih orodij za inoviranje procesov, storitev in izdelkov.	57	2,16	1,08	57	3,49	1,43	0,000
Prepoznavanje lastnih primanjkljajev na področju digitalnih veščin in iskanje priložnosti za razvoj in učenje.	57	2,70	1,09	57	4,21	1,16	0,000

Vir podatkov: (Lasten)

V segmentu starejših zaposlenih so vrzeli med potrebami in dejanskim stanjem po posameznih tematskih sklopih primerljive oz. še nekoliko večje kot pri segmentu nižje izobraženih zaposlenih. Tudi pri tem segmentu so razlike med potrebami in dejanskim stanjem prav pri vseh kompetencah in tematskih sklopih statistično značilne. Največje vrzeli opazamo pri tematskih sklopih reševanja problemov, ustvarjanja digitalnih vsebin ter varnosti in operacij. Potrebno bi bilo okrepiti in nadgraditi prav vse ključne kompetence, ki se nanašajo na reševanje problemov in na varnost in operacije. Podobno velja tudi za tematski sklop ustvarjanja digitalnih vsebin, kjer pa je potrebno največ poudarka nameniti razvijanju zmožnosti ustvarjanja kompleksnejših digitalnih vsebin v različnih formatih (npr. infografike, zahtevnejše prezentacije, simulacije, videoposnetki in druge multimedijske vsebine). Za razliko od preostalih dveh segmentov pri starejših zaposlenih opazamo tudi nekoliko večje vrzeli pri kompetencah, povezanih s komuniciranjem in sodelovanjem. Nadgraditi in okrepiti bi bilo potrebno predvsem zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo različnih digitalnih tehnologij (npr. MS Teams, Skype, Zoom, GoTo Meeting) in zmožnost deliti podatke, informacije in digitalne vsebine z drugimi s pomočjo primernih digitalnih tehnologij (npr. OneDrive, WeTransfer). Z vidika velikosti vrzeli je problematičen tudi tematski sklop informacijske pismenosti, kjer bi bilo potrebno največ pozornosti nameniti razvijanju zmožnosti analiziranja, primerjanja in kritičnega ovrednotenja virov in vrst podatkov, informacij in digitalnih vsebin.

Poleg že naštetih digitalnih kompetenc smo z vprašanjem 7 ugotavljali, katere druge digitalne kompetence proučevane ciljne skupine zaposlenih po mnenju njihovih vodij še dodatno potrebujejo.

Glede na rezultate lahko sklepamo, da bi ranljive skupine na trgu dela po mnenju delodajalcev za kompetentno izvajanje svojega dela potrebovali še dodatna znanja. Tako respondenti menijo, da bi mlajši zaposleni potrebovali še dodatna digitalna znanja s področij:

- avtomatizacije,
- umetne inteligence,
- izmenjave podatkov med sistemi,
- odlično poznavanje MS Office,
- uporabe novih tehnologij,
- digitalnega marketinga,
- inovativnih digitalnih kompetenc.

Prav tako pa so respondenti tudi izpostavili, da bi mlajši zaposleni za zasedbo delovnih mest potrebovali tudi transverzalne kompetence kot so:

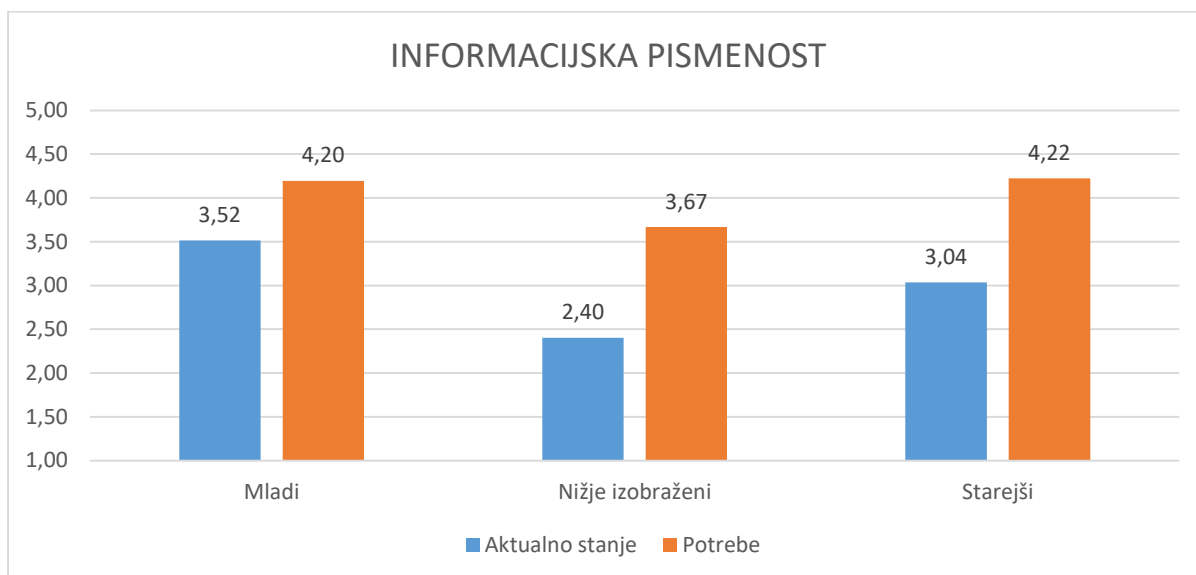
- zanesljivost,
- natančnost,
- sposobnost raznovrstnega komuniciranja prek spleta,
- timsko delo v digitalnem okolju,
- sprejemanje odločitev,
- kritično razmišljanje.

Za skupino nižje izobraženih respondenti niso navajali dodatnih kompetenc, medtem ko so za skupino starejših zaposlenih navajali, da potrebujejo naslednje dodatne digitalne in mehke kompetence:

- digitalne kompetence
 - uporaba posebnih podatkovnih baz;
 - uporaba umetne inteligence;
 - razvoj aplikacij, digitalnih procesov in tehnologij z uporabo digitalnih tehnoloških rešitev;
 - več kot le nivo uporabe digitalnih tehnologij;
 - usposobljenost za uporabo novih internih programov, ki jih podjetja uporabljamo
- mehke kompetence
 - zanesljivost, natančnost

V nadaljevanju prikazujemo vzeli v posameznih skupinah kompetenc po posameznih proučevanih segmentih ranljivih skupin, in sicer mladi, nižje izobraženi in starejši zaposleni.

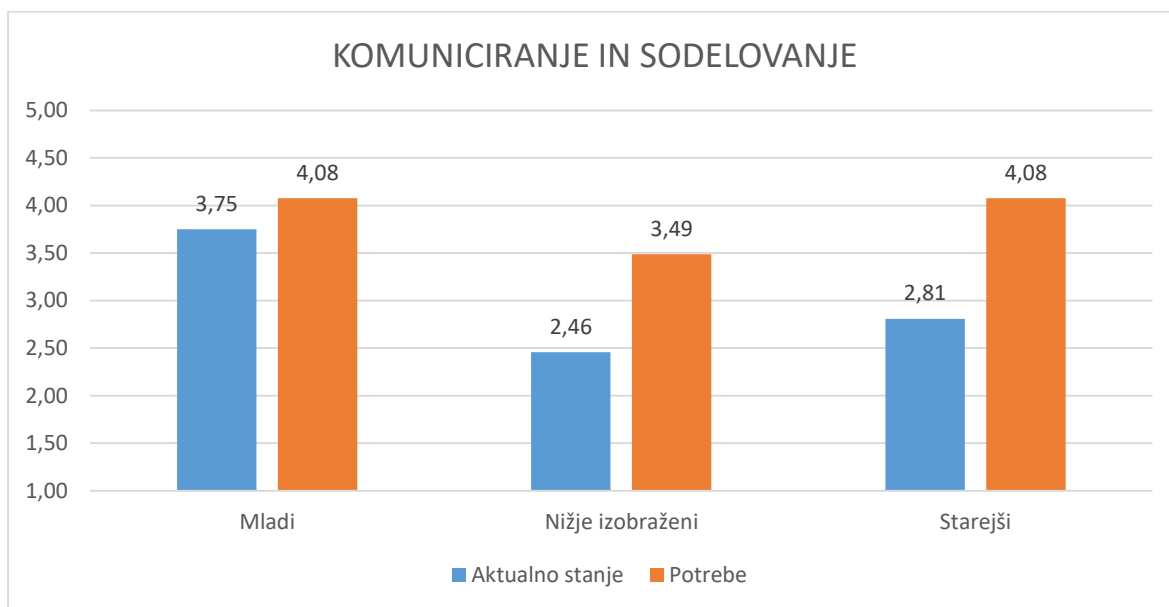
Slika 1: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah informacijske pismenosti



Vir podatkov: (Lasten)

Kot je razvidno iz slike 1, se največja vrzel v kompetencah s področja digitalne pismenosti kaže pri skupini nižje izobraženih, sledijo starejši zaposleni, in nato mladi. Rezultati so pričakovani, saj so nižje izobraženi v opravljenem izobraževalnem procesu zagotovo pridobili bistveno manj znanja, kot je danes glede na tehnološki napredek zahtevano na večini delovnih mest. Tudi vrzel pri starejših zaposlenih je pričakovana, saj so le-ti odraščali v popolnoma drugem obdobju, razvoj tehnologije pa je enormno porastel predvsem v zadnjih letih in tako močno vplival na trg dela.

Slika 2: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah, povezanih s komuniciranjem in sodelovanjem

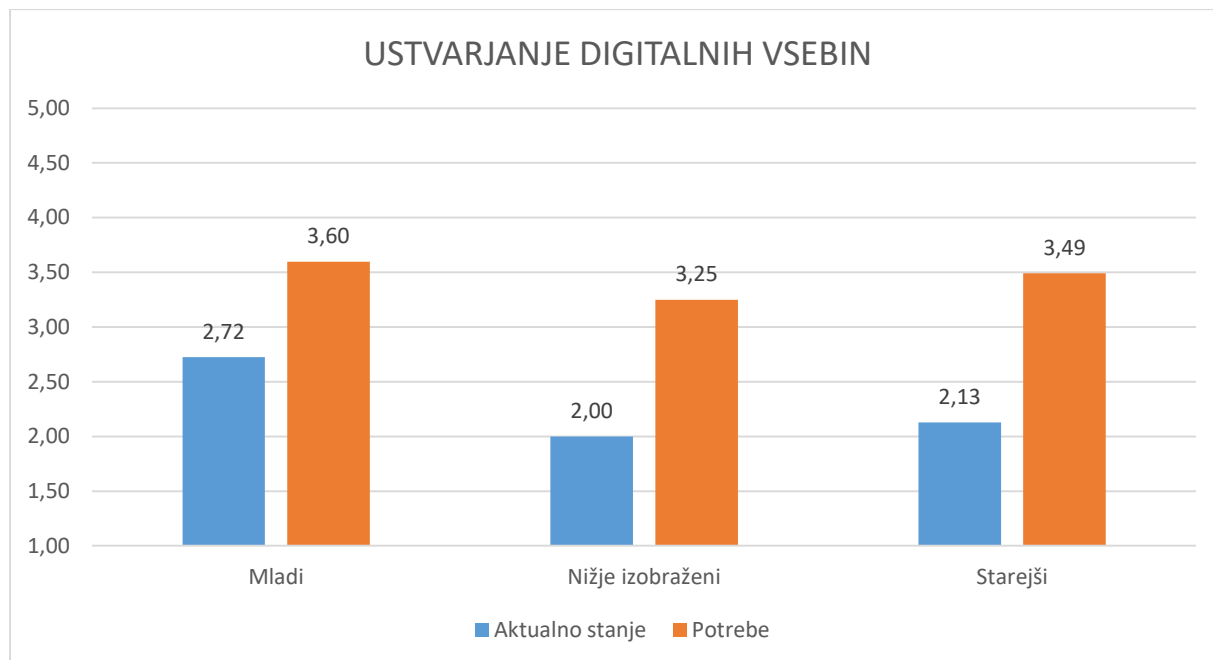


Vir podatkov: (Lasten)

Slika 2 prikazuje, da imajo najbolj razvite kompetence komuniciranja in sodelovanja mladi zaposleni, kjer so vodje ocenili najmanjšo vrzel med aktualnimi in potrebnimi znanji s področja komuniciranja in sodelovanja. Največji razkorak med aktualnim in dejanskim stanjem po kompetencah s področja komuniciranja in sodelovanja so respondenti ocenili za starejše zaposlene. Zaznana vrzel je tudi pri ciljni skupini nižje izobraženi. Tudi tukaj so rezultati pričakovani, saj lahko ponovno izhajamo iz spoznanja, da so starejši zaposleni odraščali v drugem obdobju, kjer so prevladovali drugi komunikacijski kanali.

Slika 3 v nadaljevanju prikazuje ocenjeno vrzel med aktualnimi in potrebnimi kompetencami na področju ustvarjanja digitalnih vsebin.

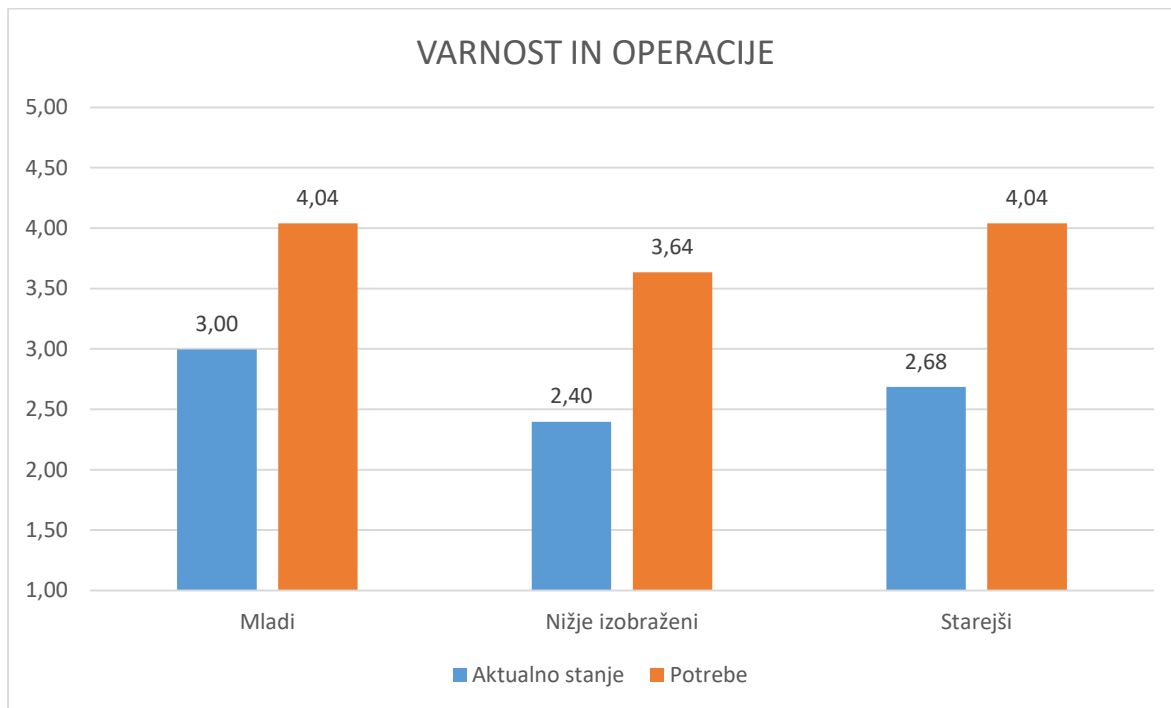
Slika 3: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah ustvarjanja digitalnih vsebin



Vir podatkov: (Lasten)

Kot je razvidno iz slike, se največja vrzel med aktualnimi in potrebnimi kompetencami ustvarjanja digitalnih vsebin kaže pri starejših, nižje izobraženih in šele nato pri mladih. Tudi ta rezultat je pričakovan, saj je potreba po kompetencah ustvarjanja digitalnih vsebin relativno nova potreba in statistično gledano so starejši tudi veliko manj vključeni v različna socialna omrežja, ki so prav tako povezana z ustvarjanjem digitalnih vsebin kot ostale skupine ljudi.

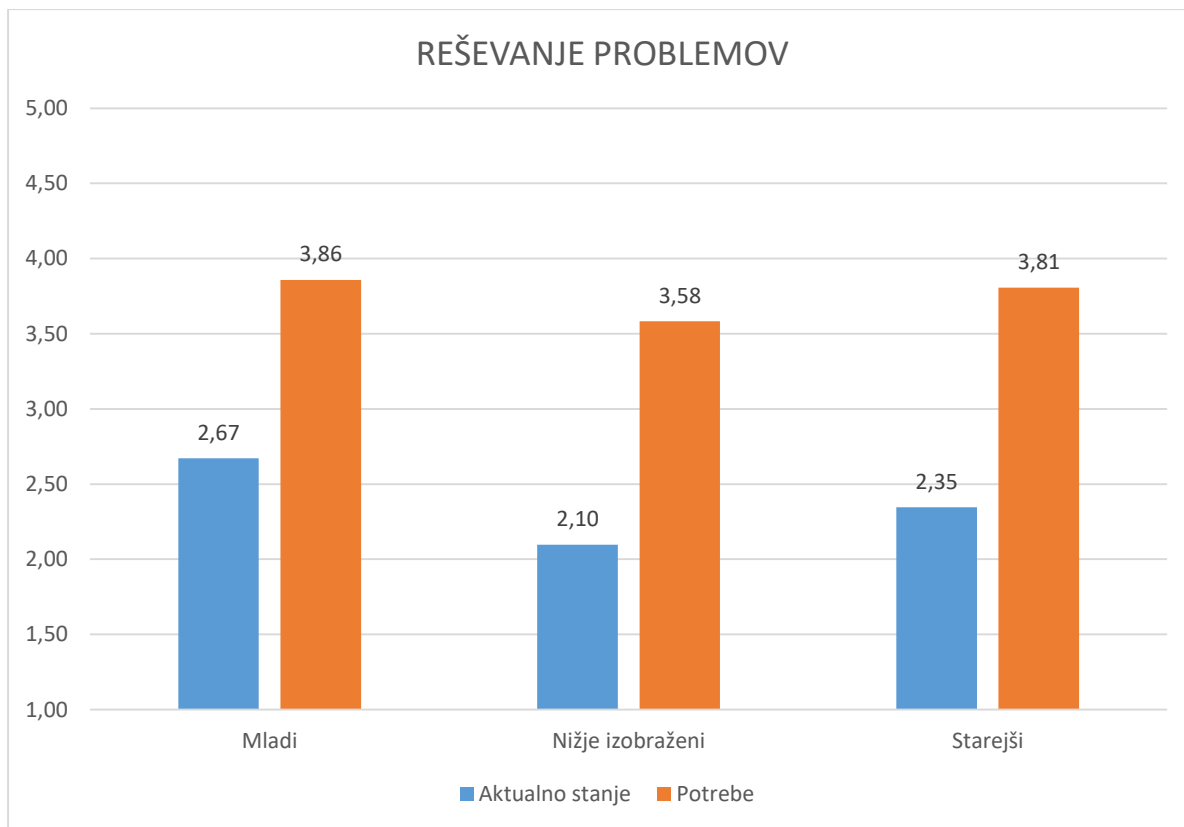
Slika 4: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah s področja varnosti in operacij



Vir podatkov: (Lasten)

Tudi pri tematskem sklopu varnosti in operacij je največja vrzel med dejanskim stanjem in potrebah po digitalnih kompetencah vidna pri starejših zaposlenih, sledijo nižje izobraženi in mladi.

Slika 5: Razlike aktualnega stanja in potreb po digitalnih kompetencah s področja reševanja problemov



Vir podatkov: (Lasten)

Kot izhaja iz zgornje slike, je največja vrzel med dejanskim stanjem in potrebami po digitalnih kompetencah reševanja problemov vidna pri nižje izobraženih in starejših, sledijo mladi zaposleni.

6.3 Ukrepi za zmanjšanje vrzeli med obstoječimi in potrebnimi kompetencami ranljivih skupin

Respondente (vodje) smo prosili, da odgovorijo na vprašanje »Katerih ukrepov ste se poslužili v vašem oddelku (podjetju, organizaciji) v zadnjem letu v primeru razkoraka med potrebami po digitalnih kompetencah in dejansko usposobljenostjo zaposlenih?«, s ciljem identificirati ključne ukrepe, ki jih podjetja implementirajo za zmanjšanje razkoraka med obstoječimi in potrebnimi kompetencami. Odgovorili so prikazani v tabeli 10.

Tabela 10: Ukrepi za zmanjšanje vrzeli v digitalnih kompetencah

	n	%
Sprememba dodeljevanja delovnih nalog glede na kompetence posameznika	59	50,0
Vzpostavitev internega sistema mentorstva	53	44,9
Rotacija na delovnem mestu	47	39,8
Zaposlitev novih kadrov s potrebnimi znanji in kompetencami	41	34,7
Izvedba internih programov usposabljanja in razvoja (naštejte jih)*	34	28,8
Obratno mentorstvo (prenašanje znanj s področja IKT in sodobnih tehnologij iz mlajših na starejše)	34	28,8
Prerazporeditev zaposlenih z drugih delovnih mest v isti organizaciji	31	26,3
Outsourcing (zunanje izvajanje) nalog, ki zahtevajo manjkajoče digitalne kompetence	28	23,7
Izvedba zunanjih programov usposabljanja in razvoja	23	19,5
Nič od naštetega, ni bilo razkoraka med potrebami in usposobljenostjo	5	4,2
Drugo	2	1,7

Vir podatkov: (Lasten)

Respondenti so odgovorili, da so se v preteklem letu najbolj posluževali ukrepa spremembe dodeljevanja delovnih nalog glede na kompetence posameznika, pogosto pa so kot ukrep uporabljali tudi vzpostavitev sistema internega mentorstva ter rotacij na delovnem mestu.

V 19,5% so se podjetja za zmanjšanje vrzeli med digitalnimi kompetencami posluževala tudi udeležbe na zunanjih programih usposabljanja in razvoja. To so bili programi, ki so bili organizirani prek različnih online platform, kot so Zoom, Webex, MS teams kot online usposabljanja itd. Vsebina usposabljanj pa se je nanašala na:

- uporabo WMS, SAP, excel, shadow ceniki;
- usposabljanje za delo s programi in aplikacijami, ki so narejene za potrebe organizacije;
- udeležba na vseh e-learning modulih globalnega podjetja
- mehke veščine in znanja lastnih prodajnih programov;
- komunikacija v digitalnem okolju;
- izobraževanje v uporabi dokumentnega sistema ODOS, CADIS in še nekaterih programov;

- dnevna interna edukacije preko online orodij
- tečaji za določene skupine zaposlenih v določenih oddelkih;
- tečaji slepega tikanja,
- tečaji varnosti na delovnem mestu;
- MS Teams; O365, Solidworks, Swood; MsOffice; microsoft izobraževanja...

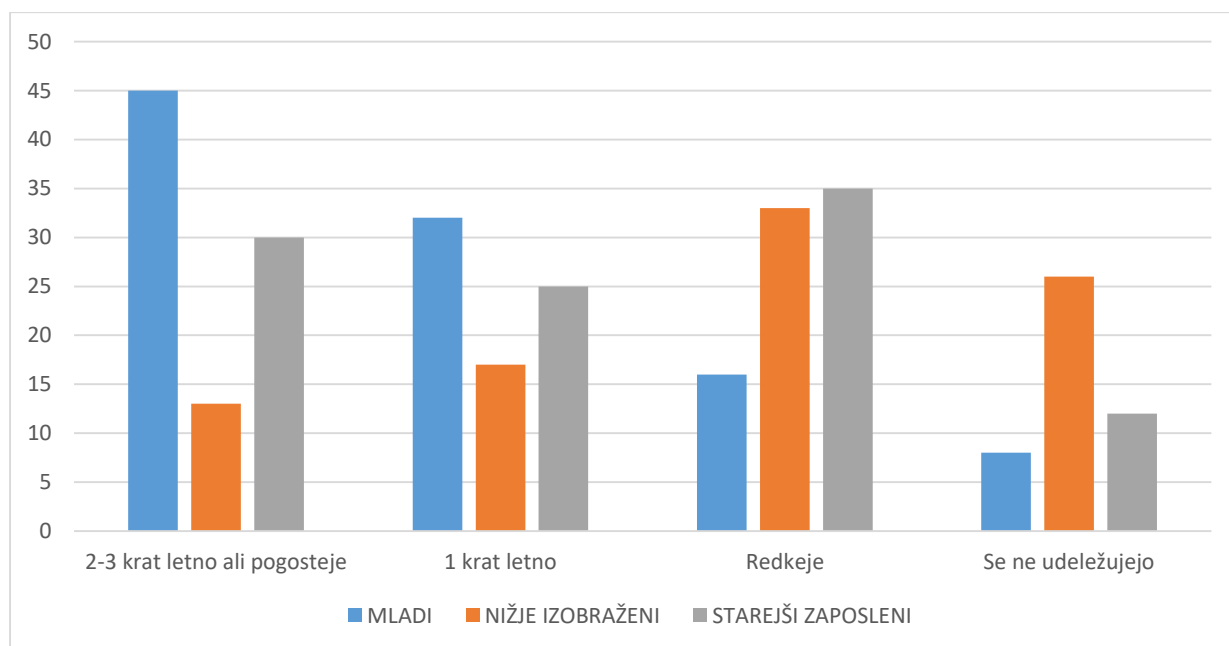
Dodatna izobraževanja, ki so jih v podjetjih organizirali, so se nanašala na uporabo različnih spletnih platform za boljše online komuniciranje, usposabljanja na temo mehkih veščin ter specifičnih orodij, ki jih zaposleni morajo znati uporabljati za opravljanje svojega dela.

6.4 Ocenjene digitalne kompetence po ranljivih skupinah in sektorjih

Pri naslednjem vprašanju nas je zanimalo, kako pogosto se posamezni segmenti zaposlenih v povprečju udeležujejo izobraževanj in usposabljanj (bodisi na delovnem mestu bodisi izven delovnega mesta) za potrebe (boljšega) opravljanja dela. Respondenti so odgovarjali samo za tiste segmente oz. skupino zaposlenih, ki so jim neposredno podrejeni.

Na sliki 6 je prikazana pogostost izobraževanje posamezne skupine zaposlenih.

Slika 6: Pogostost izobraževanj po posamezni ranljivi skupini zaposlenih



Vir podatkov: (Lasten)

Iz prikaza na sliki lahko vidimo, da se 2-3 krat letno ali pogosteje največkrat udeležujejo usposabljanj mladi zaposleni, starejši zaposleni se usposabljanj redkeje udeležujejo, medtem ko se nižje izobraženi usposabljanj ne udeležujejo oziroma se jih udeležujejo redkeje. Tako lahko sklepamo, da se najmanj v podjetjih usposabljaajo nižje izobraženi.

6.5 Motiviranost ranljivih skupin za usposabljanje

V naslednjem vprašanju nas je zanimalo, kako so posamezne ranljive skupine v podjetjih po oceni vodij motivirane oz. pripravljene se udeležiti različnih usposabljanj, ki so namenjena nadgrajevanju njihovega znanja in razvijanju dodatnih kompetenc za (boljše) opravljanje dela. Pri tem nismo ločili motivacije za usposabljanja, ki so organizirana na delovnem mestu oziroma izven delovnega mesta.

Tabela 10: Motiviranost ranljivih skupin za usposabljanje

	MLADI		NIŽJE IZOBRAŽENI		STAREJŠI	
	n	%	n	%	n	%
Sploh niso motivirani			15	17,0	8	7,8
Niso motivirani	19	18,6	35	39,8	29	28,4
Srednje so motivirani	37	36,3	25	28,4	35	34,3
Precej so motivirani	30	29,4	12	13,6	27	26,5
Zelo so motivirani	16	15,7	1	1,1	3	2,9
Skupaj	102	100,0	88	100,0	102	100,0
M	3,42		2,42		2,88	
SD	0,97		0,97		0,99	

Opomba: Vprašanje ni bilo obvezno, zato so numerusi podanih odgovorov pri vseh treh segmentih različni.

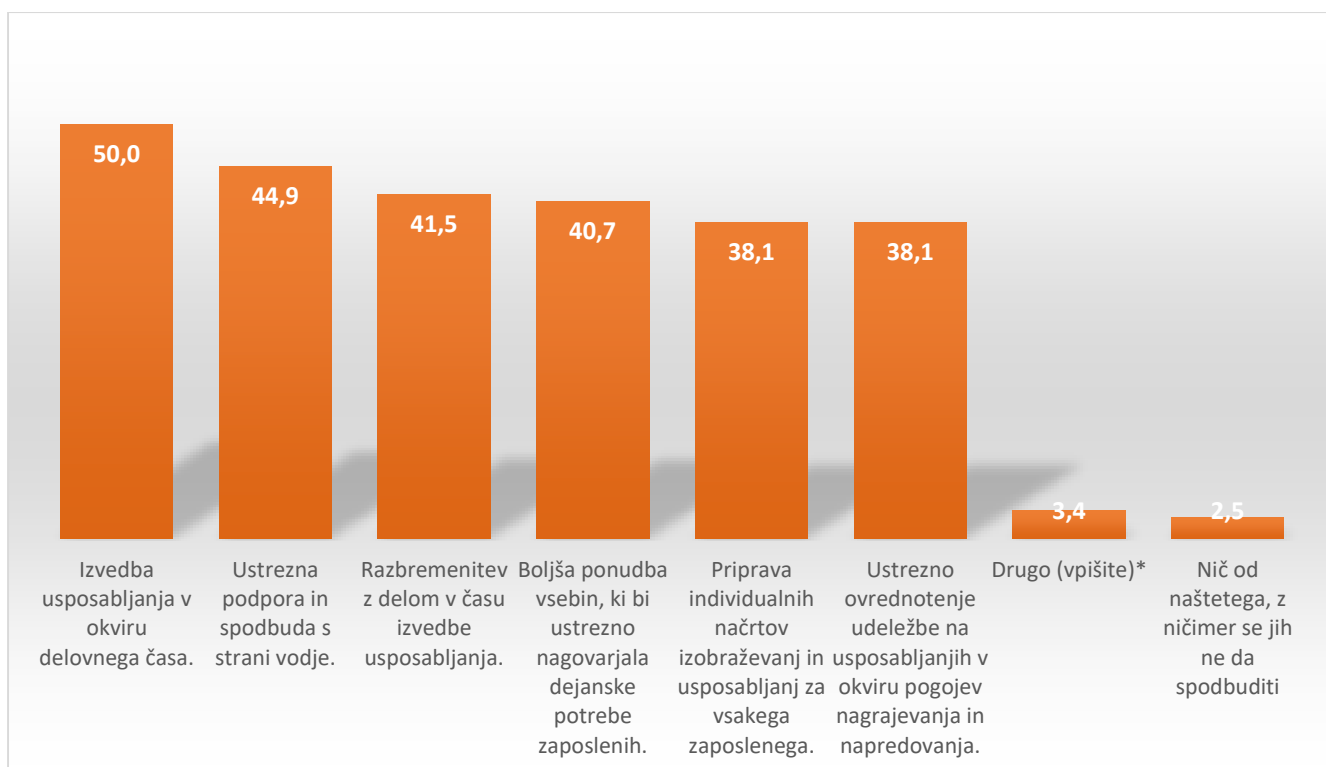
Vir podatkov: (Lasten)

Respondenti so ocenili, da so srednje do precej motivirani mladi zaposleni, medtem ko so najmanj motivirani za dodatno usposabljanje nižje izobraženi, saj je več kot 50 % respondentov ocenilo, da njihovi podrejeni, ki so nižje izobraženi, sploh niso oz. niso motivirani. Pri starejših zaposlenih je ocenjena motiviranost za usposabljanje precej razpršena, saj so vodje ocenjevali, da so njihovi starejši zaposleni srednje motivirani za usposabljanje, nekateri so ocenili, da so njihovi zaposleni precej motivirani, medtem ko so nekateri vodje ocenili, da njihovi starejši zaposleni niso motivirani za usposabljanje. Takšna razporeditev je lahko posledica tega, da so nekateri zaposleni pred upokojitvijo ali čakajo na upokožitev in seveda zato niso motivirani za usposabljanje, lahko pa je to tudi posledica pomanjkanja ukrepov za usposabljanje v podjetju, ki bi bili prilagojeni starejšim zaposlenim.

6.6 Spodbude za večjo udeležbo ranljivih skupin na usposabljanju

Ker smo z raziskavo želeli tudi identificirati načine oz. vzpodbude za ranljive skupine, da bi se le-te udeležile usposabljanja, smo respondente vprašali: »Kaj bi vaše zaposlene lahko spodbudilo, da bi se večkrat/pogosteje oz. raje udeleževali usposabljanj na delovnem mestu?«. Rezultati so prikazani na sliki 7.

Slika 7: Spodbude za večjo udeležbo ranljivih skupin na usposabljanju v %



Vir podatkov: (Lasten)

Slika 7 prikazuje, da vodje ocenjujejo, da največjo vzpodbudo zaposlenim za udeležbo na usposabljanju predstavlja, če je usposabljanje izvedeno v okviru delavnega časa (50,0 %), če je zaposleni deležen podpore in vzpodbude s strani vodstva (44,9 %) in če je zaposleni v času izvedbe usposabljanja razbremenjen dela (41,5 %). Le 2,5 % anketiranih pa je ocenilo, da svojih zaposlenih ne morejo z ničemer spodbuditi, da bi le ti bili motivirani za udeležbo na usposabljanju.

6.7 Potrebe po digitalnih kompetencah po ranljivih skupinah in sektorjih

V nadaljevanju prikazujemo še analizo potreb po posameznih tematskih sklopih digitalnih kompetenc po sektorjih (glede na SKD klasifikacijo), in sicer za vse tri segmente ranljivih skupin. V spodnjih tabelah so z rdečo označene tiste digitalno kompetence, ki so po posameznih sektorjih nadpovprečno potrebne v primerjavi z rezultati celotnega vzorca. Potrebno je opozoriti, da je primerjava potreb po digitalnih kompetencah po posameznih sektorjih manj zanesljiva, zaradi majhnega števila respondentov iz podjetij/organizacij iz posameznih sektorjev.

Tabela 11: Potrebe po tematskih sklopih digitalnih kompetenc v segmentu mladih zaposlenih po sektorjih

MLADI ZAPOSLENI	Informacijska pismenost	Komuniciranje in sodelovanje	Ustvarjanje digitalnih vsebin	Varnost in operacije	Reševanje problemov
	M	M	M	M	M
CELOTNI VZOREC	4,20	4,08	3,60	4,04	3,86
Gostinstvo	3,87	3,93	3,13	3,60	3,60
Trgovina	4,22	4,37	3,52	4,11	4,00
Turizem	4,00	3,92	3,92	4,06	4,08
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	4,54	4,46	3,72	4,31	4,05
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	3,89	3,89	3,56	4,08	4,33
Promet in skladiščenje	3,50	3,17	3,50	3,63	3,67
Informacijske in komunikacijske dejavnosti	4,52	4,14	4,00	4,18	4,10
Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	2,53	3,13	2,53	3,10	2,47
Predelovalne dejavnosti	3,95	3,48	3,33	4,04	3,29
Javni sektor	4,83	4,67	4,13	4,59	4,46
Drugo	4,56	4,17	3,89	4,00	4,28

Iz zgornje tabele je razvidno, da so potrebe po digitalnih kompetencah v vseh petih tematskih sklopih nadpovprečno visoke v sektorjih finančnih in zavarovalniških dejavnosti, informacijskih in komunikacijskih dejavnosti ter javne uprave, kamor smo uvrstili tudi dejavnosti izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. Po drugi strani pa so potrebe po digitalnih kompetencah v vseh petih tematskih sklopih pod povprečjem celotnega vzorca v sektorjih gostinstva, prometa in skladiščenja, drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti in predelovalnih dejavnosti. Za sektor trgovine so značilne nadpovprečno izražene potrebe po digitalnih kompetencah v tematskih sklopih informacijske pismenosti, komuniciranja in sodelovanja, varnosti in operacij ter reševanja problemov. Ravno nasprotno pa so za sektor turizma značilne nadpovprečno izražene potrebe po digitalnih kompetencah s področja ustvarjanja digitalnih vsebin. Za sektor strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti pa so značilne nadpovprečno izražene potrebe po digitalnih kompetencah s področja varnosti in operacij ter reševanja problemov.

Tabela 12: Potrebe po tematskih sklopih digitalnih kompetenc v segmentu nižje izobraženih zaposlenih po sektorjih

	Informacijska pismenost	Komuniciranje in sodelovanje	Ustvarjanje digitalnih vsebin	Varnost in operacije	Reševanje problemov
	M	M	M	M	M
CELOTNI VZOREC	3,67	3,49	3,25	3,64	3,58
Gostinstvo	4,00	3,67	3,67	4,25	4,67
Turizem	3,83	3,83	3,67	3,75	4,00
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	4,33	4,22	3,89	4,00	3,78
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	2,33	3,11	2,78	3,17	3,33
Promet in skladiščenje	3,42	3,50	2,92	3,44	3,17
Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	3,17	2,17	2,50	3,25	2,33
Predelovalne dejavnosti	2,00	2,67	4,33	3,50	4,00
Javni sektor	4,50	4,33	3,33	4,13	3,83
Drugo	3,78	3,33	3,00	3,42	3,44

Iz zgornje tabele je razvidno, da so pri segmentu nižje izobraženih zaposlenih potrebe po digitalnih kompetencah na prav vseh petih tematskih sklopih nadpovprečno izražene v sektorjih gostinstva, turizma, finančnih in zavarovalniških dejavnosti ter javnega sektorja oz. javne uprave, ki vključuje tudi dejavnosti izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. Po drugi strani so potrebe po digitalnih kompetencah pri vseh petih tematskih sklopih pod povprečjem celotnega vzorca v sektorjih strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti in drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti. Podobno velja za sektor prometa in skladiščenja, kjer so zgolj potrebe po digitalnih kompetencah na področju komuniciranja in sodelovanja nekoliko nad povprečjem celotnega vzorca. Za sektor predelovalne dejavnosti so nadalje značilne nadpovprečno izražene potrebe po digitalnih kompetencah na področju ustvarjanja digitalnih vsebin in reševanja problemov.

Tabela 13: Potrebe po tematskih sklopih digitalnih kompetenc v segmentu starejših zaposlenih po sektorjih

	Informacijska pismenost	Komuniciranje in sodelovanje	Ustvarjanje digitalnih vsebin	Varnost in operacije	Reševanje problemov
	M	M	M	M	M
CELOTNI VZOREC	4,22	4,08	3,49	4,04	3,81
Gostinstvo	1,67	1,67	1,00	1,00	2,67
Trgovina	4,40	4,20	3,13	4,25	3,47
Turizem	4,00	4,00	3,33	4,00	5,00
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	4,55	4,45	3,69	4,30	4,19
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	4,14	3,95	3,19	3,82	3,29
Promet in skladiščenje	3,58	3,25	3,50	3,50	4,00
Informacijske in komunikacijske dejavnosti	4,67	4,67	3,83	4,13	4,67
Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	3,86	3,76	3,95	3,96	3,52
Predelovalne dejavnosti	3,78	3,67	2,89	3,67	3,56
Javni sektor	5,00	4,83	4,11	4,58	4,17
Drugo	3,83	3,75	3,33	4,00	3,00

Iz zgornje tabele je razvidno, da so pri segmentu starejših zaposlenih potrebe po digitalnih kompetencah na prav vseh petih tematskih sklopih nadpovprečno izražene v sektorjih finančnih in zavarovalniških dejavnosti, informacijskih in komunikacijskih dejavnosti in v javnem sektorju oz. javni upravi, kamor smo uvrstili tudi dejavnosti izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. Po drugi strani so potrebe po digitalnih kompetencah pri vseh petih tematskih sklopih pod povprečjem celotnega vzorca v sektorjih gostinstva, strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti ter predelovalnih dejavnosti. V sektorju trgovine so nadpovprečno izražene potrebe po digitalnih kompetencah na področjih informacijske pismenosti, komuniciranja in sodelovanja ter varnosti in operacij. V sektorju turizma so nadpovprečno izražene le digitalne kompetence, povezane z reševanjem problemov, v sektorju drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti pa le digitalne kompetence, povezane z ustvarjanjem digitalnih vsebin. Za sektor prometa in skladiščenja so značilne nadpovprečno izražene digitalne kompetence na področjih ustvarjanja digitalnih vsebin in reševanja problemov.

7 DISKUSIJA IN KLJUČNE UGOTOVITVE

Kot izhaja iz prikazanih rezultatov zgoraj, raziskava kaže na pomembna odstopanja med obstoječimi in potrebnimi digitalnimi kompetencami mladih zaposlenih, nižje izobraženih zaposlenih in starejših zaposlenih.

V segmentu mladih zaposlenih so razlike med potrebami in dejansko razvitimi digitalnimi kompetencami pri večini kompetenc in tematskih sklopov tudi statistično značilne. Izjema sta le kompetenci zmožnosti komuniciranja in sodelovanja z uporabo različnih digitalnih tehnologij in razumevanja tveganj in groženj ter poznavanje preventivnih varnostnih ukrepov v digitalnem okolju. Pri teh dveh kompetencah so potrebe usklajene z dejanskim stanjem oz. z aktualno stopnjo razvitosti kompetenc.

Glede na to da je največja vrzel med potrebami in dejanskim stanjem opažena pri tematskem sklopu reševanja problemov, bi bilo potrebno posebno pozornost usmeriti v nadgradnjo vseh treh kompetenc, ki sodijo v ta tematski sklop, in sicer: zmožnost prepoznati in rešiti tehnične probleme pri upravljanju z napravami in/ali pri uporabi digitalnih okolij, zmožnost uporabe digitalnih orodij za inoviranje procesov, storitev in izdelkov ter prepoznavanje lastnih primanjkljajev na področju digitalnih veščin in iskanje priložnosti za razvoj in učenje.

Po velikosti vrzeli med potrebami in dejanskim stanjem sledi tematski sklop varnosti in operacij, znotraj katerega bi bilo potrebno okrepiti vse kompetence, razen razumevanja tveganj in groženj ter poznavanja preventivnih varnostnih ukrepov v digitalnem okolju.

Večja vrzel med potrebami in dejanskim stanjem je izpostavljena še pri tematskem sklopu ustvarjanja digitalnih vsebin, kjer bi bilo potrebno nadgraditi predvsem kompetenci zmožnosti ustvarjati kompleksnejše digitalne vsebine v različnih formatih ter zmožnosti programiranja in razvoja programske opreme.

Pri tematskih sklopih komuniciranja in sodelovanja ter informacijske pismenosti je vrzel med potrebami in dejanskim stanjem najmanjša, kar je razumljivo glede na vpetost mladih v različna socialna omrežja v njihovem prostem času, kar jim omogoča krepitev tovrstnih kompetenc. V okviru krepitev informacijske pismenosti bi veljalo več pozornosti nameniti razvijanju zmožnosti analiziranja, primerjanja in kritičnega vrednotenja virov in vrst podatkov, informacij in digitalnih vsebin.

Pri nižje izobraženih zaposlenih je v povprečju mogoče opaziti večje vrzeli med potrebami in dejanskim stanjem pri skoraj vseh kompetencah in tematskih sklopih. Razlike med zelenim in dejanskim stanjem so prav pri vseh kompetencah in tematskih sklopih statistično značilne. Največji razkorak med potrebami in dejansko razvitostjo kompetenc pri nižje izobraženih zaposlenih opazimo pri tematskih sklopih reševanja problemov, informacijske pismenosti, ustvarjanja digitalnih vsebin ter varnosti in operacij. Znotraj tematskega sklopa reševanja problemov, bi bilo potrebno nadgraditi vse ključne kompetence, s poudarkom predvsem na razvijanju zmožnosti prepoznati in rešiti tehnične probleme pri upravljanju z napravami in/ali

pri uporabi digitalnih okolij ter na krepitvi prepoznavanja lastnih primanjkljajev na področju digitalnih veščin in iskanju priložnosti za razvoj in učenje. Tudi znotraj tematskega sklopa informacijske pismenosti bi veljalo nadgraditi vse digitalne kompetence, še posebej pa okrepiti zmožnost analiziranja, primerjanja in kritičnega ovrednotenja virov in vrst podatkov, informacij in digitalnih vsebin. Znotraj tematskega sklopa ustvarjanja digitalnih vsebin se kaže največja potreba po nadgradnji zmožnosti ustvariti enostavnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. dokument v MS Wordu, preglednice in grafe v MS Excelu, prezentacije v MS PowerPointu). Znotraj tematskega sklopa varnosti in operacije bi bilo potrebno nadgraditi vse ključne kompetence, podobno velja tudi za tematski sklop komuniciranja in sodelovanja; izjema je le zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo e-pošte in družbenih spletnih omrežij, kjer je velikost vrzeli najmanjša.

V segmentu starejših zaposlenih so vrzeli med potrebami in dejanskim stanjem po posameznih tematskih sklopih primerljive oz. še nekoliko večje kot pri segmentu nižje izobraženih zaposlenih. Tudi pri tem segmentu so razlike med potrebami in dejanskim stanjem prav pri vseh kompetencah in tematskih sklopih statistično značilne. Največje vrzeli opazamo pri tematskih sklopih reševanja problemov, ustvarjanja digitalnih vsebin ter varnosti in operacij. Potrebno bi bilo okrepiti in nadgraditi prav vse ključne kompetence, ki se nanašajo na reševanje problemov in na varnost in operacije. Podobno velja tudi za tematski sklop ustvarjanja digitalnih vsebin, kjer pa je potrebno največ poudarka nameniti razvijanju zmožnosti ustvarjanja kompleksnejših digitalnih vsebin v različnih formatih (npr. infografike, zahtevnejše prezentacije, simulacije, videoposnetki in druge multimedijske vsebine).

Za razliko od preostalih dveh segmentov pri starejših zaposlenih opazamo tudi nekoliko večje vrzeli pri kompetencah, povezanih s komuniciranjem in sodelovanjem. Takšen rezultat v raziskavi nas ni presenetil glede na to, da se mnogi starejši zaposleni danes srečujejo s povsem drugim načinom dela, kot je veljal takrat, ko so se na trg dela vključili. Zavedati se je potrebno, da se je starostna meja za upokožitev zvišala in da nekateri, ki so danes še aktivni na trgu dela, s težavo obvladujejo pametni telefon, kaj šele kaj bolj kompleksnega. Online komunikacija, virtualni sestanki, aplikacije, ki omogočajo sočasno urejanje dokumentov ipd. so stvari, ki so za njih popolnoma nove. In sprejemanje sprememb je v teh letih veliko težje kot pri mladih, saj se tudi občutek negotovosti in nezaupanja vase s starostjo večja.

Raziskava je pokazala, da bi bilo pri starejših zaposlenih potrebno nadgraditi in okrepiti predvsem zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo različnih digitalnih tehnologij in zmožnost deliti podatke, informacije in digitalne vsebine z drugimi s pomočjo primernih digitalnih tehnologij.

Z vidika velikosti vrzeli je problematičen tudi tematski sklop informacijske pismenosti, kjer bi bilo potrebno največ pozornosti nameniti razvijanju zmožnosti analiziranja, primerjanja in kritičnega ovrednotenja virov in vrst podatkov, informacij in digitalnih vsebin.

Raziskava je pokazala tudi, da bi mlajši zaposleni potrebovali še dodatna digitalna znanja s področij avtomatizacije, umetne inteligence, izmenjave podatkov med sistemi, odlično

poznavanje MS Office, uporabe novih tehnologij, digitalnega marketinga, in inovativnih digitalnih kompetenc.

Prav tako pa so respondenti tudi izpostavili, da bi mlajši zaposleni za zasedbo delovnih mest potrebovali tudi transverzalne kompetence, kot so zanesljivost, natančnost, sposobnost raznovrstnega komuniciranja prek spleta, timsko delo v digitalnem okolju, sprejemanje odločitev in kritično razmišljanje.

Za skupino nižje izobraženih respondenti niso navajali dodatnih kompetenc, za skupino starejših zaposlenih pa so glede na rezultate raziskave potrebne naslednje dodatne digitalne kompetence: uporaba posebnih podatkovnih baz, uporaba umetne inteligence, razvoj aplikacij, digitalnih procesov in tehnologij z uporabo digitalnih tehnoloških rešitev; več kot le nivo uporabe digitalnih tehnologij in usposobljenost za uporabo novih internih programov, ki jih podjetja uporabljajo. Glede potrebnih dodatnih mehkih kompetenc so se v raziskavi pokazale predvsem potrebe po zanesljivosti in natančnosti.

Glede na prikazano lahko povzamemo, da so rezultati glede na razdelitev po ciljnih skupinah pričakovani. Nižje izobraženi zaposleni so zaradi krajšega izobraževalnega procesa prejeli manj znanj in posledično se to pozna tudi pri njihovih obstoječih digitalnih kompetencah.

Starejšim se pozna, da so bili prvič na trg dela vključeni v popolnoma drugem času, ko so bile na trgu popolnoma drugačne zahteve, delovni procesi so bili organizirani drugače in tudi prosti čas so preživljali drugače. Vse to razumljivo vpliva na njihove kompetence, deloma pa lahko vpliva tudi na njihovo zmanjšano zanimanje za pridobitev tovrstnih kompetenc.

Mladi so od analiziranih skupin najbližje potrebam trga dela. Deloma je to zagotovo rezultat njihove mladosti in dejstva, da so se rodili v čas, ko so bile nove tehnologije že na trgu, kar je njihova bistvena prednost, ki jo imajo pred starejšimi zaposlenimi. Kljub temu, da obstajajo vrzeli med dejanskim stanjem in potrebami, mladi za te potrebe vedo in manjkajoče kompetence lažje pridobijo kot ostali dve skupini analiziranih.

Raziskava je pokazala tudi, da podjetja zaposlenim nudijo različna usposabljanja, ki so potrebna za pridobitev potrebnih kompetenc. Izziv pa je razviden predvsem iz odgovora, da se le-teh večinoma poslužujejo mladi, starejši redkeje, še redkeje pa nižje izobraženi. Kar pomeni, da se razlike med izbranimi ciljnimi skupinami s tem še povečujejo. Usposabljanja bi se morala usmeriti v zmanjševanje razlik med ranljivimi skupinami in bi morala biti usmerjena v vse zaposlene.

Glede motiviranosti ranljivih skupin za usposabljanje so odgovori prav tako pričakovani, in kažejo na večjo motiviranost mladih za usposabljanje, na razpršeno motiviranost starejših za usposabljanje in na nizko motiviranost nižje izobraženih. To lahko predstavlja ključno usmeritev, saj kaže na to, da je potrebno najti načine, da njihovo motiviranost za usposabljanje povečamo. Očitno nižje izobraženi zaposleni v usposabljanju ne vidijo priložnosti za svojo osebno rast in napredek in to njihovo miselnost bi bilo potrebno spremeniti.

Pri starejših je motivacija razpršena, nekateri so motivirani, drugi ne, kar je verjetno posledica več dejavnikov. Na eni strani obdobja do njihove upokojitve, na drugi strani od dodane vrednosti in možnosti za izboljšanja njihovega položaja na delovnem mestu.

Dejstvo, da po mnenju vprašanih njihovi zaposleni usposabljanje bolje sprejemajo, če je izvedeno v delovnem času, kaže na to, da usposabljanje sprejemajo kot nujo in ne kot odskočno desko za napredek v karieri. Kljub temu pa je to pomemben pokazatelj, s katerim se lahko prispeva k večji udeležbi pri tovrstnih usposabljanjih.

Primerjava potreb po digitalnih kompetencah po sektorjih je pokazala, da so potrebe po razvijanju in nadgradnji digitalnih kompetenc na vseh petih tematskih področjih nadpovprečno izražene v sektorjih finančnih in zavarovalniških dejavnosti in v javnem sektorju (poleg javne uprave smo sem umestili tudi dejavnosti izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva), in sicer pri vseh treh segmentih ranljivih ciljnih skupin. V sektorju informacijskih in komunikacijskih dejavnosti so potrebe po digitalnih kompetencah na vseh petih tematskih področjih nadpovprečno izražene v segmentih mladih in starejših zaposlenih. V sektorjih prometa in skladiščenja, drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti in predelovalnih dejavnosti so potrebe po digitalnih kompetencah pri vseh treh segmentih praviloma na ravni celotnega vzorca oz. nekoliko pod povprečjem celotnega vzorca. Podobno je v sektorju strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti, kjer so nadpovprečno izražene samo potrebe po digitalnih kompetencah varnosti in operacij ter reševanja problemov, in sicer samo pri mladih zaposlenih. Kot zanimivost velja izpostaviti nadpovprečno izražene potrebe po digitalnih kompetencah na vseh petih tematskih področjih v sektorjih gostinstva in turizma, in sicer v segmentu nižje izobraženih zaposlenih.

Raziskava je pokazala pomembne vrzeli, ki obstajajo na trgu dela pri vseh treh ciljnih skupinah in po sektorjih. Le-te nam bodo pomagale pri nadaljnjem razvoju projekta in iskanju načinov za izboljšanje stanja na trgu dela.

8 SKLEPNA RAZMIŠLJANJA

Visoka stopnja digitalne pismenosti lahko pripomore k zmanjšanju kognitivne obremenitve posameznikov pri uporabi tehnologije in jim tako omogoči, da se osredotočijo na nalogo. Omogoča jim lahko tudi hiter dostop do informacij, sodelovanje z drugimi in izmenjavo znanja ter bolj uspešno reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih.

Digitalne kompetence lahko pripomorejo tudi k vključevanju in dobremu počutju na delovnem mestu ter k upravljanju družbenih odnosov in identitet na virtualnem delovnem mestu. Dejansko je digitalna pismenost bistvenega pomena za sodobno delovno silo in velja za eno izmed desetih najboljših spretnosti na delovnem mestu za prihodnje organizacije.

Izsledki raziskave so zato izjemnega pomena, saj lahko predstavljajo temelj, na katerem se gradi nadaljnji razvoj znanj in kompetenc ranljivih skupin. Vrzeli med dejanskimi kompetencami ranljivih skupin in kompetencami, ki jih potrebuje trg dela, lahko predstavljajo pomembno izhodišče pri pripravi usposabljanj in izobraževanj na tem področju. Prav tako pa lahko tudi iz rezultatov o pripravljenosti in motiviranosti izbranih ranljivih skupin za usposabljanje pripravimo pomembne smernice, s katerimi bi tudi na tem področju bilo mogoče izboljšati trenutno stanje.

9 UPORABLJENA LITERATURA

1. Delello, R. And R. McWhorter (2017). „Reducing the Digital Divide: Connecting Older Adults to iPad Technology“, *Journal of Applied Gerontology*, 36(1), pp. 3-28.
2. DIGITALNA SLOVENIJA 2020 – STRATEGIJA RAZVOJA INFORMACIJSKE DRUŽBE DO LETA 2020, Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/DID/Strategija-razvoja-informacijske-druzbe-2020.pdf>
3. European Commission. (2016). A new skills agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability, and competitiveness. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF> [8. 5. 2020].
4. European Commission. (2017a). *The digital skills gap in Europe [online]*. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-skills-gap-europe> [6. 5. 2020].
5. European Commission. (2017b). *The digital skills and jobs coalition [online]*. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobscoalition> [6. 5. 2020].
6. Friemel, T. (2016). „The digital divide has grown old: Determinants of a digital divide among seniors“, *New media and society*, 18(2), pp. 313–331
7. Hernandez, K. & Roberts, T. (2018). *Leaving no one behind in a digital world. K4D Emerging Issues Report*. Brighton, UK: Institute for Development Studies.
8. ILO. (2010). A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 training strategy. Geneva, Switzerland: International Labour Organization. Dostopno na: <https://www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf> [10. 5. 2020].
9. Lyons, A. C. and Kass-Hanna, J. (2019). „Financial inclusion, financial literacy and economically vulnerable populations in the Middle East and North Africa“, *Emerging Markets Finance and Trade*, 2019, pp. 1-40.
10. O'Mara, B. and Harris, A. (2016). „Intercultural crossings in a digital age: ICT pathways with migrant and refugee-background youth“, *Race Ethnicity and Education*, 19(3), pp. 639-658
11. OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>.
12. Strategija razvoja Slovenije 2030 (2017). Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. Ljubljana : Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko.

13. Taylor, E. (2017). Bridging the digital divide: Infrastructure, skills and women's empowerment. G20 Insights. Dostopno na: <https://www.g20-insights.org/wpcontent/uploads/2017/03/Bridging-the-Digital-Divide.pdf> [6. 5. 2020].
14. The World Bank. (2016). World Development Report 2016: Digital dividends. Washington, D.C.: The World Bank. Dostopno na: <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016> [10. 5. 2020].
15. United Nations. (2012). Chapter 5: Bridging the digital divide by reaching out to vulnerable populations. United Nations E-Government Survey 2012: E-Government for the People. New York, NY: United Nations Department of Economic and Social Affairs. Dostopno na: <https://publicadministration.un.org/egovkb/enus/Reports/UN-E-Government-Survey-2012> [10. 5. 2020].
16. United Nations. (2014). Chapter 6: Bridging the digital divide. United Nations EGovernment Survey 2018: E-Government for the Future We Want. New York, NY: United Nations Department of Economic and Social Affairs. Dostopno na: <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-GovernmentSurvey-2014> [10. 5. 2020].
17. van Deursen, A. J. A. M. and Helsper, E. J. (2015). „A nuanced understanding of internet use and non-use amongst older adults“, *European Journal of Communication*, 30(2), pp. 171-187.

10 PRILOGA

Anketa o digitalnih kompetencah ranljivih skupin

Spoštovana/spoštovani! Pred vami je anketa, ki smo jo pripravili v okviru projekta V5-1927: Krepitev digitalnih kompetenc ranljivih skupin za izboljšanje zaposljivosti in višjo dodano vrednost na trgu dela in vljudno prosimo, da jo izpolnite. Anketa je namenjena tisti, ki ste zaposleni na vodstvenih pozicijah. Izzivi, s katerimi se srečujemo na trgu dela, zahtevajo znatno povečanje možnosti za usposabljanje odraslih, še posebej ranljivih skupin za spodbujanje naložb v znanja in spretnosti. Ključni izziv je v tem, da veliko število ranljivih skupin posameznikov nima osnovnih digitalnih veščin, potrebnih za preživetje v tehnološko bogatem delovnem okolju. Reševanje tega izziva zato zahteva takojšnje in obsežno povečanje možnosti za usposabljanje le-teh. Glavni cilj projekta je zapolniti vrzeli, ki obstajajo na trgu dela med ranljivimi skupinami posameznikov med obstoječo ponudbo usposabljanj za krepitev digitalnih kompetenc in povečanje motivacije in potrebami po digitalnih kompetencah na trgu dela. S tem ko boste izpolnili anketo, nam boste podali pomembne informacije, ki jih potrebujemo za doseg glavnega cilja projekta. Projekt je sofinanciran s strani ARRS in Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in enake možnosti (več informacij o projektu lahko najdete na: <https://www.fakulteta.doba.si/arrs-raziskovalni-crp-projekt>). Posredovane podatke bomo obravnavali strogo zaupno. Obdelali jih bomo zgolj na ravni celotnega vzorca. Vaših odgovorov nikakor ne bo mogoče povezati z vašo identiteto ali z identiteto vašega podjetja / organizacije. Prosimo, če si vzamete približno 7-10 minut in s klikom na Naslednja stran pričnete z izpolnjevanjem ankete. Za vašo pomoč in sodelovanje se vam zelo zahvaljujemo! Člani projektne skupine na DOBA Fakulteti

Q1 - Prosimo, označite, katere od naslednjih segmentov zaposlenih imate v vašem oddelku, podjetju, organizaciji. Označite samo tiste segmente, katerim ste vi osebno NEPOSREDNO NADREJENI oz. ste njihov neposredni vodja.

Možnih je več odgovorov

- ☐ Mladi zaposleni (stari od 15-29 let)
- ☐ Nižje izobraženi zaposleni (končana ali nedokončana osnovna šola, poklicna izobrazba)
- ☐ Starejši zaposleni (stari nad 50 let)

(1) Q1 = [Q1a]

Q2 - Pomislite na segment MLADIH ZAPOSLENIH (15-29 let) v vašem oddelku, podjetju, organizaciji, katerim ste neposredno nadrejeni. Prosimo, da spodaj naštetе digitalne kompetence MLADIH ZAPOSLENIH ocenite z dveh vidikov: najprej ocenite stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc pri MLADIH ZAPOSLENIH (ocena 1 pomeni, da je kompetenca zelo slabo razvita, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca zelo dobro razvita), nato pa ocenite še potrebe vašega oddelka (podjetja, organizacije) po teh digitalnih kompetencah pri MLADIH ZAPOSLENIH (ocena 1 pomeni, da kompetenca sploh ni potrebna, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca nujno potrebna). V vsaki vrstici izberite dva odgovora. Najprej za posamezno kompetenco ocenite trenutno stanje, nato pa še dejanske potrebe.

Nato nadaljujte z ocenjevanjem naslednje kompetence in tako naprej vse do konca.

	OCENA STANJA					OCENA POTREB				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Zmožnos t iskati in dostopa ti do podatko v, informa cij in digital nih vsebin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t organiz irati, shranit i in ponovno pridobi ti podatke , informa cije in vsebine v digital nem okolju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t analizi rati, primerj ati in kritičn o ovredno titi vire in vrste podatko v, informa cij in digital nih vsebin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t komunic iranja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

in
 sodelov
 anja z
 uporabo
 e-pošte
 in
 družben
 ih
 spletni
 h
 omrežij
 (npr.
 Faceboo
 k,
 LinkedI
 n).

Zmožnos
 t
 komunic
 iranja
 in
 sodelov
 anja z
 uporabo
 različn
 ih
 digital
 nih
 tehnolo
 gij
 (npr.
 MS
 Teams,
 Skype,
 Zoom,
 GoTo
 Meeting
).

Zmožnos
 t
 deliti
 podatke
 ,
 informa
 cije in
 digital
 ne
 vsebine
 z
 drugimi
 s
 pomočjo
 primern
 ih
 digital
 nih
 tehnolo
 gij

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(npr. OneDrive, WeTransfer). Zmožnost ustvariti enostavnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. dokumenti v MS Wordu, preglednice in grafe v MS Excelu, prezentacije v MS PowerPointu). Zmožnost ustvariti kompleksnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. infografike, zahtevnejše prezentacije, simulacije, videoposnetki in druge	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnost ustvariti kompleksnejše digitalne vsebine v različnih formatih (npr. infografike, zahtevnejše prezentacije, simulacije, videoposnetki in druge	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

multitime dijske vsebine) .										
Zmožnos t	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
program iranja in razvoja program ske opreme.										
Razumev anje tveganj in groženj ter poznav anje prevent ivnih varnost nih ukrepov v digital nem okolju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t varovan ja osebnih podatko v in zaščite zasebno sti v digital nem okolju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t zaščiti ti sebe in druge pred možnimi grožnja mi v digital nem okolju (npr. spletno	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

izsiljevanje/nadlegovanje).										
Zmožnost delati in upravljati z visokotehničkim napravami.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnost prepoznati in rešiti tehnične probleme pri upravljanju z napravami in/ali pri uporabi digitalnih okolij.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnost uporabe digitalnih orodij za inoviranje procesov, storitev in izdelkov.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Prepoznavanje lastnih primanjkljajev na področju digital	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

nih
veščin
in
iskanje
priložn
osti za
razvoj
in
učenje.

IF (2) Q1 = [Q1a]

Q3 - Poleg že naštetih digitalnih kompetenc, katere druge digitalne kompetence MLADI ZAPOSLENI (15-29 let) v vašem oddelku (podjetju, organizaciji) še potrebujejo? Na kratko opišite.

☐ Ne vem

(3) Q1 = [Q1b]

Q4 - Pomislite na segment NIŽJE IZOBRAŽENIH ZAPOSLENIH (osnovna ali poklicna šola) v vašem oddelku, podjetju, organizaciji, katerim ste neposredno nadrejeni. Prosimo, da spodaj našteje digitalne kompetence NIŽJE IZOBRAŽENIH ZAPOSLENIH ocenite z dveh vidikov: najprej ocenite stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc pri NIŽJE IZOBRAŽENIH ZAPOSLENIH (ocena 1 pomeni, da je kompetenca zelo slabo razvita, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca zelo dobro razvita), nato pa ocenite še potrebe vašega oddelka (podjetja, organizacije) po teh digitalnih kompetencah pri NIŽJE IZOBRAŽENIH ZAPOSLENIH (ocena 1 pomeni, da kompetenca sploh ni potrebna, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca nujno potrebna). V vsaki vrstici izberite dva odgovora. Najprej za posamezno kompetenco ocenite trenutno stanje, nato pa še dejanske potrebe. Nato nadaljujte z ocenjevanjem naslednje kompetence in tako naprej vse do konca.

	OCENA STANJA					OCENA POTREB				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Zmožnos t iskati in dostopa ti do podatko v, informa cij in digital nih vsebin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t organiz irati, shranit i in ponovno pridobi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ti podatke, informacije in vsebine v digitalnem okolju. Zmožnost analizirati, primerjati in kritično ovrednotiti vire in vrste podatkov, informacij in digitalnih vsebin. Zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo e-pošte in družbenih spletnih omrežij (npr. Facebook, LinkedIn).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnost komuniciranja in sodelovanja z uporabo različnih	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ih										
digital										
nih										
tehnolo										
gij										
(npr.										
MS										
Teams,										
Skype,										
Zoom,										
GoTo										
Meeting										
).										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
deliti										
podatke										
,										
informa										
cije in										
digital										
ne										
vsebine										
z										
drugimi										
s										
pomočjo										
primern										
ih										
digital										
nih										
tehnolo										
gij										
(npr.										
OneDriv										
e,										
WeTrans										
fer).										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
ustvari										
ti										
enostav										
nejše										
digital										
ne										
vsebine										
v										
različn										
ih										
formati										
h (npr.										
dokumen										
t v MS										
Wordu,										
pregled										
nice in										
grafe v										

MS										
Excelu,										
prezent										
acije v										
MS										
PowerPo										
intu).										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
ustvari										
ti										
komplek										
snejše										
digital										
ne										
vsebine										
v										
različn										
ih										
formati										
h (npr.										
infogra										
fike,										
zahtevn										
ejše										
prezent										
acije,										
simulac										
ije,										
videopo										
snetki										
in										
druge										
multime										
dijske										
vsebine										
).										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
program										
iranja										
in										
razvoja										
program										
ske										
opreme.										
Razumev	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
anje										
tveganj										
in										
groženj										
ter										
poznav										
nje										
prevent										
ivnih										
varnost										
nih										

ukrepov										
v										
digital										
nem										
okolju.										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
varovan										
ja										
osebnih										
podatko										
v in										
zaščite										
zasebno										
sti v										
digital										
nem										
okolju.										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
zaščiti										
ti sebe										
in										
druge										
pred										
možnimi										
grožnja										
mi v										
digital										
nem										
okolju										
(npr.										
spletno										
izsilje										
vanje/n										
adlegov										
anje).										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
delati										
in										
upravlj										
ati z										
visoko										
tehnolo										
škimi										
naprava										
mi.										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
prepozn										
ati in										
rešiti										
tehničn										
e										
problem										
e pri										
upravlj										

anju z										
naprava										
mi										
in/ali										
pri										
uporabi										
digital										
nih										
okolij.										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
uporabe										
digital										
nih										
orodij										
za										
inovira										
nje										
proces										
v,										
storite										
v in										
izdelko										
v.										
Prepozn	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
avanje										
lastnih										
primanj										
kljajev										
na										
področj										
u										
digital										
nih										
veščin										
in										
iskanje										
priložn										
osti za										
razvoj										
in										
učenje.										

IF (4) Q1 = [Q1b]

Q5 - Poleg že naštetih digitalnih kompetenc, katere druge digitalne kompetence NIŽJE IZOBRAŽENI ZAPOSLENI (osnovna ali poklicna šola) v vašem oddelku (podjetju, organizaciji) še potrebujejo? Na kratko opišite.

☐ Ne vem

(5) Q1 = [Q1c]

Q6 - Pomislite na segment STAREJŠIH ZAPOSLENIH (starejši od 50 let) v vašem oddelku, podjetju, organizaciji, katerim ste neposredno nadrejeni. Prosimo,

da spodaj naštete digitalne kompetence STAREJŠIH ZAPOSLENIH ocenite z dveh vidikov: najprej ocenite stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc pri STAREJŠIH ZAPOSLENIH (ocena 1 pomeni, da je kompetenca zelo slabo razvita, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca zelo dobro razvita), nato pa ocenite še potrebe vašega oddelka (podjetja, organizacije) po teh digitalnih kompetencah pri STAREJŠIH ZAPOSLENIH (ocena 1 pomeni, da kompetenca sploh ni potrebna, ocena 5 pa pomeni, da je kompetenca nujno potrebna). V vsaki vrstici izberite dva odgovora. Najprej za posamezno kompetenco ocenite trenutno stanje, nato pa še dejanske potrebe. Nato nadaljujte z ocenjevanjem naslednje kompetence in tako naprej vse do konca.

	OCENA STANJA					OCENA POTREB				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Zmožnos t iskati in dostopa ti do podatko v, informa cij in digital nih vsebin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t organiz irati, shranit i in ponovno pridobi ti podatke , informa cije in vsebine v digital nem okolju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t analizi rati, primerj ati in kritičn o ovredno titi vire in vrste podatko v, informa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

cij in digital nih vsebin. Zmožnos t komunic iranja in sodelov anja z uporabo e-pošte in družben ih spletni h omrežij (npr. Faceboo k, LinkedI n). Zmožnos t komunic iranja in sodelov anja z uporabo različn ih digital nih tehnolo gij (npr. MS Teams, Skype, Zoom, GoTo Meeting). Zmožnos t deliti podatke , informa cije in digital ne vsebine z drugimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t komunic iranja in sodelov anja z uporabo različn ih digital nih tehnolo gij (npr. MS Teams, Skype, Zoom, GoTo Meeting). Zmožnos t deliti podatke , informa cije in digital ne vsebine z drugimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t deliti podatke , informa cije in digital ne vsebine z drugimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

s										
pomočjo										
primern										
ih										
digital										
nih										
tehnolo										
gij										
(npr.										
OneDriv										
e,										
WeTrans										
fer).										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
ustvari										
ti										
enostav										
nejše										
digital										
ne										
vsebine										
v										
različn										
ih										
formati										
h (npr.										
dokumen										
t v MS										
Wordu,										
pregled										
nice in										
grafe v										
MS										
Excelu,										
prezent										
acije v										
MS										
PowerPo										
intu).										
Zmožnos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
t										
ustvari										
ti										
komplek										
snejše										
digital										
ne										
vsebine										
v										
različn										
ih										
formati										
h (npr.										
infogra										
fike,										
zahtevn										
ejše										

prezent
 acije,
 simulac
 ije,
 videopo
 snetki
 in
 druge
 multime
 dijske
 vsebine
).

Zmožnos
 t
 program
 iranja
 in
 razvoja
 program
 ske
 opreme.

Razumev
 anje
 tveganj
 in
 groženj
 ter
 poznav
 nje
 prevent
 ivnih
 varnost
 nih
 ukrepov
 v
 digital
 nem
 okolju.

Zmožnos
 t
 varovan
 ja
 osebnih
 podatko
 v in
 zaščite
 zasebno
 sti v
 digital
 nem
 okolju.

Zmožnos
 t
 zaščiti
 ti sebe
 in
 druge
 pred

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

možnimi grožnja mi v digital nem okolju (npr. spletno izsilje vanje/n adlegov anje).										
Zmožnos t delati in upravlj ati z visoko tehnolo škimi naprava mi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t prepozn ati in rešiti tehničn e problem e pri upravlj anju z naprava mi in/ali pri uporabi digital nih okolij.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zmožnos t uporabe digital nih orodij za inovira nje procesov, storitev in izdelkov.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Prepoznavanje lastnih primanjkljajev na področju digitalnih veščin in iskanje priložnosti za razvoj in učenje.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

IF (6) Q1 = [Q1c]

Q7 - Poleg že naštetih digitalnih kompetenc, katere druge digitalne kompetence STAREJŠI ZAPOSLENI (starejši od 50 let) v vašem oddelku (podjetju, organizaciji) še potrebujejo? Na kratko opišite.

☐ Ne vem

Q8 - Katerih ukrepov ste se poslužili v vašem oddelku (podjetju, organizaciji) V ZADNJEM LETU DNI v primeru razkoraka med potrebami po digitalnih kompetencah in dejansko usposobljenostjo zaposlenih?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Izvedba internih programov usposabljanja in razvoja (naštejte jih)
- ☐ Izvedba zunanjih programov usposabljanja in razvoja (naštejte jih)
- ☐ Sprememba dodeljevanja delovnih nalog glede na kompetence posameznika
- ☐ Rotacija na delovnem mestu
- ☐ Zaposlitev novih kadrov s potrebnimi znanji in kompetencami
- ☐ Outsourcing (zunanje izvajanje) nalog, ki zahtevajo manjkajoče digitalne kompetence
- ☐ Prerazporeditev zaposlenih z drugih delovnih mest v isti organizaciji
- ☐ Vzpostavitev internega sistema mentorstva
- ☐ Obratno mentorstvo (prenašanje znanj s področja IKT in sodobnih tehnologij iz mlajših na starejše)
- ☐ Drugo (vpišite)
- ☐ Nič od naštetega, ni bilo razkoraka med potrebami in usposobljenostjo

Q9 - Kako pogosto se POSAMEZNI SEGMENTI vaših zaposlenih v povprečju udeležujejo izobraževanj in usposabljanj (bodisi na delovnem mestu bodisi izven delovnega mesta) za potrebe (boljšega) opravljanja dela? V vsaki

vrstici označite ustrezen odgovor. Odgovorite samo za tiste skupine zaposlenih, ki ste jim vi nadrejeni.

	2-3 krat letno ali pogosteje	1 krat letno	Redkeje	Se ne udeležujejo
MLADI ZAPOSLENI (15-29 let)	☐	☐	☐	☐
NIŽJE IZOBRAŽENI ZAPOSLENI (osnovna ali poklicna šola)	☐	☐	☐	☐
STAREJŠI ZAPOSLENI (starejši od 50 let)	☐	☐	☐	☐

Q10 - Kako na splošno ocenjujete pripravljenost oz. motiviranost POSAMEZNIH SEGMENTOV zaposlenih za udeležbo na usposabljanjih (bodisi na delovnem mestu bodisi izven delovnega mesta), ki so namenjena nadgrajevanju znanja in razvijanju dodatnih kompetenc za (boljše) opravljanje dela? V vsaki vrstici označite ustrezen odgovor. Odgovorite samo za tiste skupine zaposlenih, ki ste jim vi nadrejeni.

	Sploh niso motivirani	Niso motivirani	Srednje so motivirani	Precej so motivirani	Zelo so motivirani
MLADI ZAPOSLENI (15- 29 let)	☐	☐	☐	☐	☐
NIŽJE IZOBRAŽENI ZAPOSLENI (osnovna ali poklicna šola)	☐	☐	☐	☐	☐
STAREJŠI ZAPOSLENI (starejši od 50 let)	☐	☐	☐	☐	☐

Q11 - Kaj bi vaše zaposlene lahko spodbudilo, da bi se večkrat/pogosteje oz. raje udeleževali usposabljanj na delovnem mestu?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Razbremenitev z delom v času izvedbe usposabljanja.
- ☐ Izvedba usposabljanja v okviru delovnega časa.
- ☐ Ustrezna podpora in spodbuda s strani vodje.
- ☐ Boljša ponudba vsebin, ki bi ustrezno nagovarjala dejanske potrebe zaposlenih.
- ☐ Priprava individualnih načrtov izobraževanj in usposabljanj za vsakega zaposlenega.
- ☐ Ustrezno ovrednotenje udeležbe na usposabljanjih v okviru pogojev nagrajevanja in napredovanja.
- ☐ Drugo (vpišite)

☐ Nič od naštetega, z ničimer se jih ne da spodbuditi

Q12 - Spol

- ☐ Moški
☐ Ženski

Q13 - V katero starostno skupino spadate?

- ☐ do 21 let
☐ 22 - 29 let
☐ 30 - 35 let
☐ 36 - 50 let
☐ 51 - 54 let
☐ 55 - 60 let
☐ 61 let ali več

Q14 - Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- ☐ II. - dokončana osnovna šola
☐ III. - dokončana poklicna šola
☐ IV. - dokončana srednja strokovna šola
☐ V. - dokončana gimnazija in ostale štiriletné šole
☐ VI./1 - višješolski strokovni programi
☐ VI./2 - visokošolski strokovni programi
☐ VII - bolonjski magisterij/univerzitetna izobrazba
☐ VIII./1 - znanstveni magisterij/specializacija
☐ VIII./2 - doktorat znanosti

Q15 - Na katerem delovnem mestu ste zaposleni v organizaciji? Prosimo, izberite enega od naslednjih odgovorov.

- ☐ Uprava
☐ Izvršilni management
☐ Višji in srednji management
☐ Operativni vodje (izključno zadnji nivo vodenja, vodje oddelkov)
☐ Drugo (vpišite)

Q16 - Velikost in tip organizacije, v kateri ste zaposleni. Prosimo, izberite enega od naslednjih odgovorov.

- ☐ Mikro podjetje (do 10 zaposlenih)
☐ Majhno podjetje (nad 10 do 50 zaposlenih)
☐ Srednje veliko podjetje (nad 50 do 250 zaposlenih)
☐ Veliko podjetje (več kot 250 zaposlenih)
☐ Javni zavod
☐ Zasebni zavod
☐ Drugo (vpišite)

Q17 - Katera je glavna dejavnost, s katero ustvarite večji del prihodkov? Prosimo, izberite enega od naslednjih odgovorov.

- ☐ GOSTINSTVO
- ☐ TRGOVINA
- ☐ TURIZEM
- ☐ FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI
- ☐ STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI
- ☐ PROMET IN SKLADIŠČENJE
- ☐ INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI
- ☐ VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL
- ☐ POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI
- ☐ DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI
- ☐ Drugo (vpišite)