DIGITALNE KOMPETENCE RANLJIVIH SKUPIN ZA POVEČANJE NJIHOVE ZAPOSLJIVOSTI NA TRGU DELA

Znanstvena monografija

Rasto Ovin, Živa Veingerl Čič, Anita Maček, Marko Divjak

Uredniki

Maribor, 2021

DOBA Fakulteta

ARRS
JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST REPUBLIKE SLOVENIJE

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Digitalne kompetence ranljivih skupin za povečanje njihove zaposljivosti na trgu dela

Znanstvena monografija DOBA Fakultete 2021

UREDNIKI:

Rasto Ovin, Marko Divjak, Anita Maček, Živa Veingerl Čič

RECENZENTA MONOGRAFIJE:

Vito Bobek, Gregor Jagodič

Izdala in založila:

DOBA Fakulteta za uporabne poslovne in družbene študije Maribor

Prešernova ulica 1, 2000 Maribor, Slovenija

Naklada: 100 izvodov

Maribor, oktober 2021

Znanstvena monografije je rezultat Ciljnega raziskovalnega programa »CRP-2019« in projekta V5-1927 z naslovom KREPITEV DIGITALNIH KOMPETENC RANLJIVIH SKUPIN ZA IZBOLJŠANJE ZAPOSLJIVOSTI IN VIŠJO DODANO VREDNOST NA TRGU DELA, ki ga financirata ARRS in MDDSZ.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP)

ISBN 978-961-7061-10-9

KAZALO VSEBINE

PREDGOVOR 9

Razvijanje digitalnih kompetenc ranljivih skupin (starejši, nižje izobraženi, mladi) 10

1 Uvod 11

1.1 Izhodišča in cilji 12

2 Razvijanje digitalnih kompetenc 12

2.1 Ranljive skupine 12

2.1.1 Mladi 13

2.2 Nižje izobraženi 14

2.2.1 Starejši zaposleni 15

2.2.2 Dolgotrajno brezposelni 18

3 Digitalne kompetence ranljivih skupin 21

3.1 Kaj je digitalizacija 22

3.1.1 Digitalne kompetence 22

3.2 Digitalne kompetence ranljivih skupin 23

3.2.1 Mladi in digitalne kompetence 23

3.2.2 Nižje izobraženi in digitalne kompetence 24

3.2.3 Digitalne kompetence starejših zaposlenih 27

3.2.4 Dolgotrajno brezposelni in digitalne kompetence 29

4 DISKUSIJA 32

5 Zaključek 34

6 Literatura in viri 35

Motivacija ranljivih skupin za usposabljanje 39

1 Uvod 40

2 Motivacija ranljivih skupin 41

2.1 Definicija motivacije 41

2.2 Raziskave na področju motivacije za vseživljenjsko učenje 44

2.3 Motivacija za vseživljenjsko učenje in ranljive skupine 47

3 Diskusija 50

4 Zaključek 52

5 Literatura 54

Izzivi ranljivih skupin za krepitev vseživljenjskega učenja 57

1 Uvod, izhodišča in cilji 58

2 Pregled literature na temo Izzivi za krepitev vseživljenjskega učenja ranljivih skupin 59

2.1 Identifikacija ranljivih skupin in njihov položaj na trgu delovne sile 59

2.2 Pomen vseživljenjskega učenja za ranljive skupine 60

2.3 Vključevanje ranljivih skupin v vseživljenjsko izobraževanje 61

2.3.1 Odrasli, starejši od 45 let 62

2.3.2 Nižje izobraženi 64

2.3.3 Dolgotrajno brezposelni 66

2.3.4 Mladi 67

2.4 Motivi za vseživljenjsko učenje 68

2.5 Ranljive skupine in motivacija za usposabljanje 69

2.6 Krepitev sposobnosti ranljivih skupin za uspešnejše vseživljenjsko učenje 71

3 Diskusija 72

4 Zaključek 78

5 LiteraturA 79

Razvijanje digitalnih kompetenc mladih med 18. in 30. letom za krepitev njihove konkurenčnosti na trgu dela 83

1 Uvod 83

2 Pregled dosedanjih raziskav 84

2.1 Pojmovni okvir za opredelitev digitalnih kompetenc 84

3 Obstoječe digitalne kompetence v populaciji mladih med pribl. 18. in 30. letom v EU 88

4 Mladi med cca 18. in 30. letom, zahteve na trgu dela v EU v zvezi z digitalnimi kompetencami ter njihov vpliv na zaposljivost 93

5 Pristopi in prakse za pridobivanje novih, širitev obstoječih kompetenc in za premostitev vrzeli med obstoječimi in zahtevanimi digitalnimi kompetencami mladih na trgu dela v EU ter o ovirah pri izobraževanju mladih 97

6 Predstavitev ključnih ugotovitev oziroma rezultati na podlagi teoretičnega pregleda 101

6.1 Pojmovni okvir za opredelitev digitalnih kompetenc mladih 101

6.2 Ravni digitalnih kompetenc, ki jih dosegajo mladi u EU 102

6.3 Potrebe po digitalnih kompetencah mladih na trgu dela v EU 103

7 Pridobivanje digitalnih kompetenc – pristopi in prakse 104

8 Primerjava, kritično vrednotenje, refleksija 105

9 Zaključek/priporočila 106

10 Omejitve / priporočila 108

11 Literatura 109

Izzivi ranljivih skupin v vseživljenjskem izobraževanju o digitalnih kompetencah z namenom izboljšanja položaja na trgu dela - na primeru mladih, starejših in nižje izobraženih zaposlenih oseb 112

1 Uvod 113

2 Pregled obstoječih raziskav 113

3 Izzivi ranljivih skupin na trgu dela - digitalne kompetence in vseživljenjsko izobraževanje 116

3.1 Izzivi, s katerimi se soočajo zaposleni z nižjo izobrazbo 116

3.2 Izzivi, s katerimi se na trgu dela soočajo mladi delavci 116

3.3 Izzivi, s katerimi se na trgu dela soočajo starejši delavci 117

4 Pomen vseživljenjskega izobraževanja zaposlenih 118

4.1 Skupina mladih zaposlenih 118

4.2 Skupina nizko izobraženih zaposlenih 119

4.3 Skupina starejših zaposlenih 119

5 Predstavitev in ugotovitve ključnih dognanj 120

6 Vrste prilagajanja in karierni center za vsakogar 121

7 Kritično vrednotenje raziskave 122

8 Sklep 123

9 Uporabljeni viri 125

Razvijanje digitalnih kompetenc starejših zaposlenih za krepitev konkurenčnosti na trgu dela 128

1 Uvod 129

2 Osrednji del 129

2.1 Pregled dosedanjih raziskav 129

2.2 Predstavitev ključnih ugotovitev (rezultati na osnovi teorije) 130

2.2.1 Definicija 130
2.2.2 Uvod v problematiko 131
2.2.3 Družbeni vidiki in implikacije 131
2.2.4 Vidiki in implikacije delodajalcev 133
2.2.5 Trendi staranja 133
2.2.6 Demografski razvoj in spremembe 134
2.2.7 Potencial starejših na trgu dela 137
2.2.8 Pričakovanja starejših zaposlenih v zvezi s spremembami 139
2.2.9 Učinkovitost starejših zaposlenih 140
2.2.10 Delovna obremenitev 141
2.2.11 Usposabljanje starejših zaposlenih na delovnem mestu 142
2.2.12 Vseživljenjsko izobraževanje 144
2.2.13 Razlike med starejšimi zaposlenimi glede na spol in digitalne veščine 146

2.3 Refleksija 146

3 Zaključek 148

4 Literatura 150

Izzivi vseživljenjskega učenja starejših in nižje izobraženih brezposelnih oseb 153

1 Uvod 153

2 Dejavniki in izzivi, ki vplivajo na vseživljenjsko učenje nižje izobraženih in starejših brezposelnih oseb 154

2.1 Digitalne kompetence 155

2.2 Motivacija 156

3 Izzivi vseživljenjskega učenja starejših in nižje izobraženih brezposelnih oseb 158

4 Razprava 164

5 Zaključek 166

6 Literatura in viri 168

Pristopi motiviranja zaposlenih za usposabljanje s poudarkom na ranljivih skupinah 170

1 Uvod 171

2 Pregled literature 171

3 Mladi zaposleni in njihova motiviranost za usposabljanje 175

4 Nižje izobraženi zaposleni in njihova motiviranost za usposabljanje 176

5 Starejši zaposleni in njihova motivacija za usposabljanje 179

6 Razprava 181

7 Zaključek 182

8 Literatura 184

Načrtovanje sprememb v družinskem podjetju v obdobju digitalizacije – Študija primera 186

1 Uvod 187

2 Pregled literature 187

2.1 Digitalna transformacija v poslovanju podjetij 187

2.2 Digitalno poslovanje 190

2.3 Vrste in oblike digitalnega poslovanja 191

3 Diskusija 191

4 Zaključek 195

5 Literatura 196

RECENZIJI MONOGRAFIJE 198

KAZALO TABEL

Tabela 1: DigComp področja kompetenc in pripadajoče kompetence 85
Tabela 2: Ključne besede, ki za vsako od kompetenc opredeljujejo ravni oz. stopnjo usposobljenosti 87
Tabela 3: Delež mladih med 16. in 29. letom v Evropski uniji (27 članic), ki so dosegli katero od ravni digitalnih veščin (za leto 2019) 88
Tabela 4: Delež mladih med 16. in 29. letom, po državah članicah EU, ki dosegajo osnovno ali napredno raven digitalnih veščin, skupaj in po doseženi stopnji izobrazbe (leto 2019). 89
Tabela 5: Delež mladih med 16. in 29. letom, v 27 državah članicah EU, ki so pridobili določene veščine povezane z uporabo računalnika (leto 2019) 91
Tabela 6: Ravni digitalnih veščin mladih med 16. in 29. letom.....92
Tabela 7: Ocena pomembnosti kompetenc opredeljenih v DigCompu 94
Tabela 8: Kompetence DigComp in ocena pomembnosti kompetenc v projektu ySKILL..94
Tabela 9: Najbolj iskane veščine v spletnih oglasih za zaposlitev v EU 27 95
Tabela 10. Digitalne kompetence kot jih je opredelil Svet Evropske unije.....130
Tabela 11. Vzporedni prikaz zaposlenih petdesetletnikov in šestdesetletnikov glede na pričakovane spremembe zaposlitve v naslednjih petih letih 132
Tabela 12. Prikaz števila prebivalcev v starosti od 55 do 64 let v EU, v mio 135
Tabela 13. Starejši zaposleni v EU (EU28) v obdobju od leta 2014 do 2019 (v mio) 136
Tabela 14. Udeležba starejših zaposlenih v usposabljanjih 143

KAZALO SLIK

Slika 1: Stopnja zaposlenosti v starostni skupini mladih v EU v letu 2020 13
Slika 2: Struktura nacionalnega izobraževalnega sistema 15
Slika 3: Delovno sposobni glede na aktivnost in mere aktivnosti po starostni skupini 16
Slika 4: Starostna piramida prebivalstva 2021 in 2080 17
Slika 5: Spremembe števila prebivalcev v starosti 20-64 let po regijah, 2020-2030 17
Slika 6: Prikaz nezaposlenih oseb po letih v Sloveniji 19
Slika 7: Prikaz dolgotrajno brezposelnih v EU po letih 19
Slika 8: Prikaz dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji po letih 20
Slika 9: Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji, januar 2021 21
Slika 10: Dosežki evropskega sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja .26
Slika 11: Zaposleni, ki niso opravili osnovnih IKT testov oziroma nimajo izkušenj z IT (izraženo v %) 28
Slika 12: Delovna mesta prihodnosti 2020-2030.....32
Slika 13. Teorija samoodločbe in vrste motivacije 43
Slika 14: Delež oseb, ki vsakodnevno uporabljajo računalnik ali internet, v 27 državah članicah EU, v obdobju od 2009 do 2019 90
Slika 15: Stopnja zaposlenosti po starostni skupini 134
Slika 16: Demografski razvoj in projekcije 134
Slika 17: Zaposlene osebe stare od 55 do 64 leta v EU (od leta 2015 do 2019) 135
Slika 18: Delež zaposlenih oseb v starosti med 55 in 64 let (odstotek v isti starostni skupini) 136
Slika 19: Predvidevanje za obdobje do leta 2048 - osebe v starosti od 55 do 64 let z visoko izobrazbo 137
Slika 20: Raven digitalnih kompetenc oseb v starostni skupini od 55 do 64 let (%).....138
Slika 21: Razmerje med stopnjo zaposlenosti in ravnjo veščin starejših med 55 in 64 let 138

Slika 22: Pričakovanja zaposlenih v zvezi s spremembami na trenutnem delovnem mestu v naslednjih 10 letih, pregled po panogah 140
Slika 23. Starejši delavci so slabše pripravljeni na učinkovito delo v digitalnem svetu. 141
Slika 24 Starejši zaposleni, ki se soočajo z delovnimi obremenitvami 142
Slika 25:Rezultati raziskave in primerjava med državami..... 143
Slika 26: Delež anketirancev, ki menijo, da so metode poučevanja novih veščin izjemno / zelo učinkovite, po starostni skupini 145
Slika 27:Podpovprečne ravni digitalnih veščin Slika 28: Povprečne ravni digitalnih veščin 146
Slika 29: Nadpovprečne ravni digitalnih veščin 146
Slika 30: Prikaz neposrednih in posrednih materialnih spodbud 172
Slika31: Razvrstitev dejavnikov motivacije 173
Slika32: Predstavitev rezultatov raziskav 174
Slika 33: Motivatorji nižje izobraženih zaposlenih za usposabljanje 177
Slika 34: Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo starejših zaposlenih za usposabljanje 180

PREDGOVOR

Znanstvena monografija z naslovom Digitalne kompetence ranljivih skupin za povečanje njihove zaposljivosti na trgu dela predstavlja del poročila o rezultatih raziskovalnega projekta Krepitev digitalnih kompetenc ranljivih skupin za izboljšanje zaposljivosti in višjo dodano vrednost na trgu dela, ki je bil financiran s strani Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v okviru Ciljnega raziskovalnega programa »CRP-2019«, projekt št. V5-1927.

S tem ko smo začeli z online izobraževanjem že pred 22 leti, je DOBA Fakulteta Maribor pionir online izobraževanja v Sloveniji in v širši regiji. Ta oblika izobraževanja pomeni seveda digitalizacijo na pedagoškem področju in uvaja študente in učitelje v digitalnost.

Eno od področij raziskovanja na DOBA Fakulteti je tudi trg dela. In prav tukaj se, kot kažejo raziskave, zaostanek v uvajanju digitalizacije v družbi najbolj odraža. Kot ugotavljamo tudi v našem raziskovalnem projektu, je uporaba IKT v poslovne namene v Sloveniji slabše razvita kot v industrijskih državah, toliko bolj pa je prisoten primanjkljaj pri skupinah, ki so bolj ranljive na trgu dela. V našem raziskovalnem projektu, o katerem govorimo, smo se zato posebej posvečali pristopom, ki lahko zmanjšajo zaostanek na področju digitalne kompetentnosti v teh skupinah, še posebej med mladimi, nižje izobraženimi in starejšimi zaposlenimi.

Pričujoča monografija naj predstavi tudi rezultate raziskav s tega področja, ki jih opravljajo znanstveniki, strokovnjaki in študenti, ki so na tak ali drugačen način povezani z DOBA Fakulteto. Verjamemo, da je bil tudi s tem še posebej dosežen namen javnega financiranja, saj takšna odprtost za zainteresirane avtorje pomeni še dodatno diseminacijo doseženega znanja na tem področju.

Upamo, da bodo rezultati raziskav, ki jih prinaša ta monografija, dodatno spodbudili in razširili pripravljenost za soočanje z imperativom, ki ga predstavlja digitalizacija. Računamo na uspešnost predlaganih pristopov in še posebej na tvoren odziv odločevalcev. Digitalizacija je na pohodu kot izvidnica umetne inteligence, pri kateri se bomo skupnosti in države ponovno razdelili na bolj in manj uspešne. Zaradi tega je prav skrb za ranljive skupine na trgu dela pomembna dejavnost, ki naj prepreči, da bi zaostajali. Neustrezen odziv lahko vodi v širitev populacije, ki bi jo zaostanek v procesih digitalizacije prepuščal socialnim transferom in tako z njihovimi stroški oslabil konkurenčnost Slovenije sploh.

Zahvaljujem se kolegom doc. dr. Živi Veingerl Čič, red. prof. dr. Aniti Maček in doc. dr. Marku Divjaku, ki so uspešno izvedli raziskovalni projekt, ki je pripeljal do te monografije.

Red. prof. dr. Rasto Ovin

Vodja raziskovalnega projekta

Razvijanje digitalnih kompetenc ranljivih skupin (starejši, nižje izobraženi, mladi)

Matej Arnuš

matej.arnus@net.doba.si

Silva Giosento Verovšek

silva.giosento-verovsek1@net.doba.si

Gorana Japelj Bezjak

gorana.japelj-bezjak1@net.doba.si

Suzana Majcen Jerman

suzana.majcen-jerman@net.doba.si

Danijela Indof

danijela.indof@net.doba.si

Povzetek

Digitalne spretnosti posameznikov so zaradi hitrega razvoja in vedno večje vloge informacijsko komunikacijskih tehnologij postale nepogrešljive. Večina delovnih mest je danes sistemizirana tako, da jih brez osnovnega digitalnega znanja, ni možno opravljati.

V poglavju se osredotočamo na težave ranljivih skupin (mladih, nižje izobraženih, starejših zaposlenih in dolgotrajno nezaposlenih) pri razvoju njihovih digitalnih kompetenc in iskanju ter ohranjanju zaposlitve. Omenjene skupine se soočajo z različnimi težavami, kako pridobiti osnovna digitalna znanja, še večji izziv pa jim predstavlja kompleksnejše znanje tega področja. V ta namen smo analizirali podatke različnih raziskav, pri čemer smo izhajali iz teze, da imajo ranljive skupine slabše razvite digitalne kompetence kot ostali delovno aktivni prebivalci.

Ključne besede: Digitalne kompetence, ranljive skupine, mlajši, nižje izobraženi, starejši, dolgotrajno brezposelnih.

1 UVOD

Živimo v obdobju, ko se digitalne tehnologije hitro širijo, neusklajenost želenih digitalnih veščin med izobraževanjem in industrijo pa predstavlja stalni izziv za prihodnost dela. Nekateri segmenti prebivalstva so slabo pripravljeni za zasedbo delovnih mest, ki bodo zahtevala vsaj osnovni sklop digitalnih znanj. S hitrim tehnološkim napredkom lahko tradicionalni in nastajajoči učni primanjkljaji, z zaostrovanjem neenakosti in brezposelnosti, predstavljajo večje socialno-ekonomsko tveganje. Tehnološke spremembe in povečana vloga informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT) na vseh področjih posameznikovega življenja, skupaj z določenimi strukturnimi spremembami pri politiki zaposlovanja, so privedle do vedno večjih zahtev po kognitivnih spretnostih, kamor lahko uvrstimo razumevanje, interpretiranje, analitične sposobnosti in sposobnost predstavitve kompleksnih informacij (PIAAC, 2012).

Digitalnost je postala naša stalnica in nič več ni to samo nekaj kar je dobro poznati. Sploh v času pandemije, smo videli, kako velik kvantni preskok je dosegla digitalizacija. Delo od doma, šolanje na daljavo, spletni nakupi. Celotno življenje se je pričelo vrteti okoli digitalizacije. Vse to zahteva nekaj, oziroma kar več kot samo osnovno znanje digitalnih kompetenc. Že pred pandemijo smo lahko bili priče, kako pomembna je digitalna kompetenca na delovnih mestih. Okoli 90 % delovnih mest že sedaj zahteva vsaj osnove digitalne kompetence in po raziskavah Evropske komisije, je Slovenija pod povprečjem Evropske unije. Da Slovenija nebi še bolj zaostala in da bodo slovenska podjetja tudi mednarodno konkurenčna, morajo stare navade poslovanja nadomestiti s pomočjo novodobne miselnosti in z razvojem digitalnih kompetenc(Andreja Lampe, 2020).

DIH Slovenije in IIBA Slovenije sta v mesecu oktobru in novembru 2020 izvedla raziskave razvitosti digitalnih kompetenc med 137 slovenskimi MSP (Andreja Lampe, 2020). Ugotovitve so bile sledeče:

- 80 % MSP podjetjih vlaga 8 ali manj ur na mesec na zaposlenega za razvoj digitalnih kompetenc.
- Dve tretjini udeležencev vidi dodano vrednost digitalne preobrazbe v klasičnih poslovnih modelih in samo 4 % v dvigu digitalne pismenosti.
- Več kot 80 % podjetjih vključenih v raziskavo načrtuje razvoj digitalnih kompetenc v več kot letu dni , skoraj polovica pa bo za razvoj potrebovala 2 leti.
- Ne glede na to kakšno opremo in kakšno tehnologijo imajo podjetja, pa se vse začne in konča pri ljudeh. Če le ti nimajo dovolj znanja, potem podjetjem vsa tehnološko napredna sredstva nimajo koristi.

Na konferenci Go Digital je Dr. Andrej Brodnik zelo lepo izpostavil, da če je bilo znanje pisanja, branja in računanja v industrijski revoluciji potrebno za uspeh takratnega posameznika, se je tem trem osnovnim znanjem sedaj v digitalni dobi pridružilo še znanje računalništva in informatike. Sam je tudi mnenja, da je potrebno vlagati v izobrazbo tistih generacij, ki s tem znanjem niso rastla, saj bodo v nasprotnem primeru v deprilivigiranem položaju. Mladi so danes tehnološko zelo napredni, rodili so se v dobi napredka tehnologije, zato so v tem trenutku privilegirani, vendar so mladi večinoma uporabniki socialnih omrežij, kar pa ne moremo primerjati z digitalnimi kompetencami uporabnikov, zato je pomembno tudi mlade, usmeriti na razvoj digitalnih kompetenc. Manj digitalno izobraženi so nižje izobraženi in starejši, ki se so se z razvojem digitalnih kompetenc začeli srečevati zelo pozno in je to za njih predstavljalo premostitev znanih okvirjev oziroma izstop iz cone

udobja. V našem poglavju smo zato obdelali ravno te ranljive skupine kot so mladi, neizobraženi, dolgotrajno brezposelni in starejši (Andreja Lampe, 2020).

1.1 Izhodišča in cilji

Izhodišča našega poglavja so predstaviti razvoj digitalnih kompetenc, predvsem pri ranljivih skupinah. Prikazati smo želeli obseg in hitrost sprememb, ki jih prinaša digitalizacija. Cilj je prikazati vrste in kompleksnost težav digitalizacije, s katerimi se srečujejo predvsem ranljivejše skupine. Vključili bomo tudi njihove prednosti in slabosti, ter predstavili izzive s katerimi se ranljivejše skupine in management človeških virov, ter človek kot zaposlen, srečuje pri vse večji uporabi digitalizacije. Z našim poglavjem želimo predvsem poudariti, kako pomembno je delo z ranljivejšimi skupinami in vlivanjem samozavesti le tem, saj se hitrosti sprememb, ki jih prinaša digitalizacija izredno hitro širi. Želeli smo raziskati, ali digitalizacija vpliva na ranljive skupine, ali bo digitalizacija zapirala delovna mesta ali se bodo v prihodnosti razvili drugačni poklici, ali bodo nekateri sedanji poklici izumrli in ali digitalizacija zahteva usposabljanje zaposlenih.

2 RAZVIJANJE DIGITALNIH KOMPETENC

Digitalne tehnologije so se hitro razširile v večjem delu sveta. V mnogih primerih so digitalne tehnologije pospešile rast, razširile priložnosti in izboljšale izvajanje storitev. Da bi digitalne tehnologije koristile vsem povsod, je treba zapolniti preostali digitalni razkorak. Da bi digitalno transformacijo (postopek uporabe digitalnih tehnologij za ustvarjanje novih - ali spreminjanje obstoječih - poslovnih procesov, kulture in izkušenj strank, da bi ustrezali spreminjajočim se zahtevam poslovanja in trga), kar najbolje izkoristile, morajo države delati tudi na "analognih dopolnilih" - s krepitvijo predpisov, ki zagotavljajo konkurenco med podjetji, s prilagajanjem veščin delavcev zahtevam novega gospodarstva in z zagotavljanjem, da so institucije odgovorne za njihov razvoj (Bank, 2016).

Medtem ko se digitalne tehnologije hitro širijo, neusklajenost želenih digitalnih veščin med izobraževanjem in industrijo predstavlja stalni izziv za prihodnost dela. Nekateri segmenti prebivalstva so slabo pripravljeni za zasedbo delovnih mest, saj je potrebna ustrezna digitalna kompetentnost za opravljanje dela, potrebne kompetence pa so lahko na različnih ravneh. S hitrim tehnološkim napredkom lahko tradicionalni in nastajajoči učni primanjkljaji z zaostrovanjem neenakosti in brezposelnosti predstavljajo večje socialno-ekonomsko tveganje. Za premostitev razkoraka med digitalnimi veščinami in spodbujanje zaposljivosti ranljivih skupin prebivalstva, lahko na koncu pripelje do večjih makroekonomskih rezultatov, kot so zmanjšanje revščine, rast dohodka in ekonomsko krepitev moči (Zucchetti, Cobo, Kass-Hanna, 2020).

2.1 Ranljive skupine

Ranljive skupine so skupine, ki se zaradi različnih vzrokov težje vključujejo v digitalizacijske procese, ki so se in se še bodo dogajali. Večina ljudi iz ranljivih skupin nima osnovnih digitalnih veščin za preživetje v tehnološko naprednih delovnih procesih („ARRS raziskovalni CRP projekt“, 2019).

V našem poglavju smo ranljive skupine razdelili na:

- Mlade
- Nižje izobražene
- Starejše zaposlene
- Dolgotrajno brezposelne

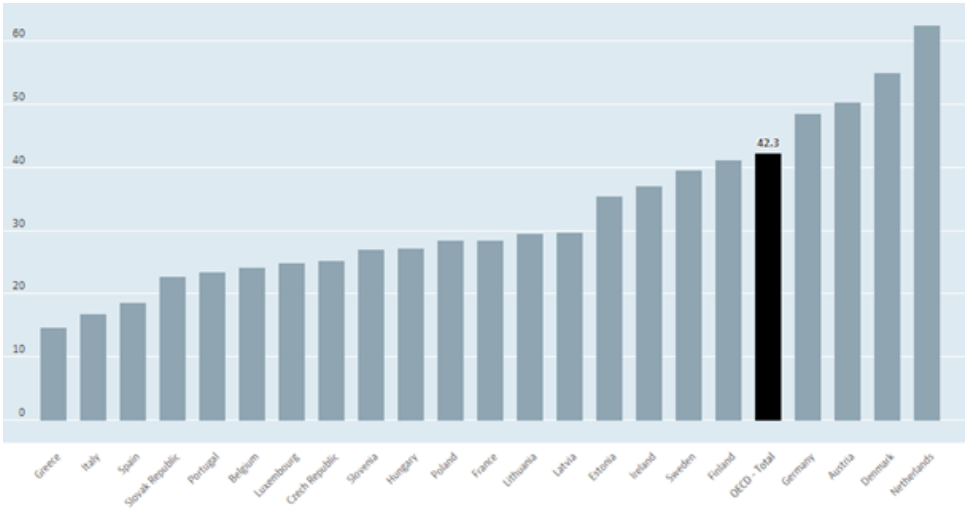
2.1.1 Mladi

Biti mlad je zelo relativen pojem in si ga vsakdo lahko razlaga po svoje. Kljub temu pa najdemo določene definicije in kot lahko na spletni strani mladi.si preberemo, Združeni narodi med mlade uvrščajo osebe stare med 15 in 24 let, med tem ko Urad RS za mladino in Zavod RS za zaposlovanje za mlade označujeta osebe stare med 15 in 29 let (Mlad.si, 2017).

OECD opredeljuje štiri starostne skupine zaposlenih in sicer deli delovno sposobno prebivalstvo, ki je staro od 15 do 64 let na:

- mlade, tiste, ki šele vstopajo na trg dela (15-24 let),
- osebe, ki so v najprimernejšem delovnem življenju (25-54 let) in
- starejše, ki so dosegli vrhunec svoje kariere in se približujejo upokojitvi (55-64 let) (OECD, 2019).

Slika 1: Stopnja zaposlenosti v starostni skupini mladih v EU v letu 2020



Vir: (OECD, 2019)

Izziv v prihodnosti dela je usklajenost med digitalnimi veščinami, ki jih premorejo tudi zaposleni iskalci dela in industrijo ter drugimi področji dela, ki iščejo novo delovno silo. Večina delovnih mest že danes zahteva vsaj osnovno digitalno znanje. V Oxfordskem angleškem slovarju lahko najdemo definicijo osebe, ki je v domača v uporabi digitalne tehnologije, »digital native person« ali v prevodu digitalni domorodec. V slovarju s to definicijo označujejo »osebo, rojeno ali vzgojeno v dobi digitalne tehnologije, ki že od malih nog pozna računalnike in internet«. Seveda se opis v slovarju nanaša na generacijsko razdelitev prebivalstva, kljub temu pa lahko potegnemo smernice z mladimi zaposlenimi oz. iskalci zaposlitve, torej tistimi, ki šele vstopajo na trg dela in so stari med 15 in 24 let. Večina teh oseb naj bi največ časa preživela na mobilnih napravah in po statističnih podatkih naj bi kar 90% mladih imelo dostop do pametnega telefona in le 3% teh ne uporablja na telefonu interneta. Kljub temu pa je po ocenah Trust, 2021 še vedno okoli 300.000 mladih, ki nimajo osnovnega znanja o uporabi digitalne tehnologije. To so predvsem posledica slabe pismenosti in znanja, revščine, ki onemogoča dostop do interneta in digitalne pismenosti, ter pomankanja osebne motivacije po iskanju priložnosti za izobraževanje in dostopnosti do tega področja. Kot ugotavljajo pri Foundation, 2021 mladi uporabljajo internet predvsem na mobilnih napravah, ki pa ne omogočajo enakih dejavnosti kot prenosni in namizni računalniki in njim podobne naprave. Tudi znanja in veščine, ki jih pridobijo mladi z uporabo zgolj družbenih omrežij ne omogočajo enakega

nivoja znanja, kot ga zahtevajo druge aplikacije, ki se uporabljajo kasneje pri opravljanju dela. Če se mladim ne omogoči dostopa do znanja in tehnologije, ter digitalne izobrazbe tudi na drugih področjih in ne zgolj na socialnih omrežjih, lahko to privede do težav pri izobraževanju in zaposlovanju. Dokazano je namreč, da je med socialno izključenostjo in pomankanjem digitalnih veščin pri mladih močna povezava. Tako predvsem ranljivim mladim grozi izključenost in pomanjkanje priložnosti za dostop do storitev in podpore, zato je pomembna pomoč pri vključevanju mladih v različne projekte, skozi katere se jim omogoča pridobitev pomembnih digitalnih znanj za uspešno vključevanje na trg dela (Foundation, 2021).

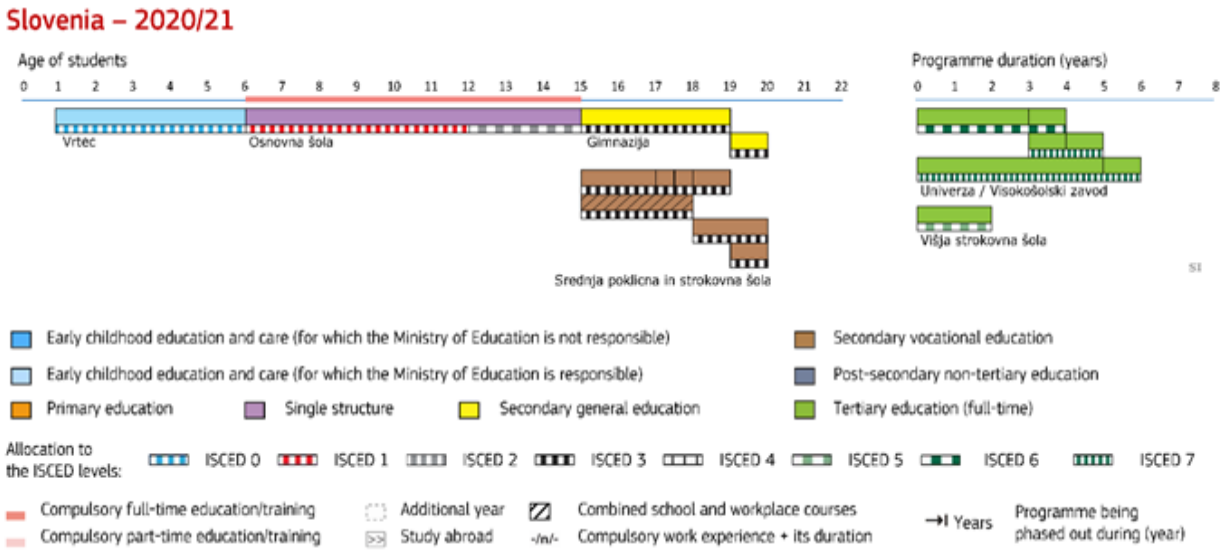
Če se družba ne bo usmerila v izvajanje ukrepov, ki bodo ranljivim skupinam prebivalstva omogočili vključitev v digitalizacijo, se bo v luči hitrih tehnoloških sprememb in razvoja digitalnih storitev vrzel v znanju in spretnostnih v primerjavi z drugimi skupinami še povečala. Ranljive skupine imajo navadno omejene možnosti pri dostopu in uporabi digitalnih tehnologij. Ukrepi, ki morajo vsebovati dostopnost do tehnologij, izobraževanje in socialno vključevanje, zaposljivost, produktivnost in potencialno povečanje zaslužka, lahko tako pripomorejo pri zmanjševanju revščine, rasti dohodka, gospodarski krepitvi in finančni neodvisnosti (Mariscal, Mayne, Aneja, & Sorgner, 2019).

2.2 Nižje izobraženi

V Sloveniji in Evropski Uniji so nižje izobražene osebe z 2. ali nižjo sekundarno izobrazbo. Manj pogosta srednješolska izobrazba se šteje za drugo in zadnjo fazo osnovnega izobraževanja, stopnja 3 (višja) srednja izobrazba pa je stopnja pred terciarnim izobraževanjem. Po podatkih Statističnega urada (STAT, b. d.), je bilo v decembru 2019 v RS 79.676 delovno aktivnih prebivalcev z nižjo izobrazbo. V to skupino spadajo posamezniki od 15 leta dalje.

Izobraževalni sistem Republike Slovenije je organiziran kot javna služba javnih in zasebnih zavodov, ki izvajajo uradno priznane ali akreditirane programe. Predčasna opustitev šolanja je v Sloveniji redek pojav, saj je leta 2018 samo 4,2% osipnikov, kar je drugi najboljši rezultat v EU. Kljub temu je delež prezgodaj opuščenih šol med otroki, rojenimi v tujini, bistveno večji (11,6%). Nizke ocene pismenosti (24,9% pod 2. stopnjo) odraslih v PIAAC so precej pod iskano stopnjo pismenosti. Mlajše generacije so dosegle razmeroma boljše rezultate. Terciarni dosežek med 30 in 34 letniki se je v zadnjem desetletju znatno povečal, in sicer z 31,6% v letu 2009 na 42,7% v letu 2018. Razlika med mladimi moškimi in ženskami v terciarni izobrazbi pa je presenetljiva in sicer le 31,6% moških je v tej starostni skupini končalo terciarno izobraževanje v primerjavi s 56,3% žensk (Slovenia | Eurydice, 2020).

Slika 2: Struktura nacionalnega izobraževalnega sistema



Vir: European Commission, 2020b

V EU zgodnje opustitve izobraževanja in usposabljanja nenehno upada, tako za moške kot za ženske. Padec iz 17,0% v letu 2002 na 10,6% v letu 2018 predstavlja stalen napredek pri doseganju 10-odstotnega cilja Evropa 2020. EU obravnava srednješolsko izobraževanje kot minimalno zaželeno stopnjo izobrazbe za državljane EU. Spretnosti in kompetence, pridobljene na tej ravni, se štejejo za bistvene pri uspešnem vstopu na trg dela in kot temelj za učenje odraslih. Glavni kazalnik „zgodnje opustitve izobraževanja" meri delež prebivalstva, starega od 18 do 24 let, ki ima največ nižjo srednjo izobrazbo in v štirih tednih pred raziskavo ni bil vključen v nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje. V skoraj vseh državah članicah je mogoče opaziti znatno zmanjšanje tako moških kot žensk, čeprav na splošno več moških prezgodaj zapusti izobraževanje in usposabljanje kot ženske (Slovenia | Eurydice, 2020).

Motivacija za usposabljanje nižje kvalificiranih zaposlenih ni samo vprašanje stališč ali duševnega stanja zadevnih oseb. To vprašanje je treba umestiti tudi v kontekst trga dela, zlasti ekonomsko vprašanje izzivov svetovnega trga in politično vprašanje, kako se odzivajo nacionalne vlade. V evropski zakonodaji je vloga Evropske komisije opredeljena kot podpiranje odgovornosti držav članic in razvoj politike poklicnega usposabljanja, ki bo omogočila vzajemno učenje in olajšala primerjalno analizo. Na ravni delovnega mesta je nedvomno odgovornost delodajalca, da vodi podjetje tako, da le to lahko preživi in raste. V tem primeru lahko zaposleni, zlasti tisti, ki so manj kvalificirani, vidijo usposabljanje zgolj kot instrumentalen postopek, ki pomaga ohranjati svoja delovna mesta. Po drugi strani pa lahko delodajalci menijo, da je donosnost naložbe v ta del njihove delovne sile prenizka. Takšno dojemanje bi lahko privedlo do "oddajanja" teh delovnih mest državam, kjer so stroški dela znatno nižji, prav tako pa so višje tudi izobrazbena in motivacijska raven delovne sile (Konrad, 2005).

2.2.1 Starejši zaposleni

Definicije starejšega zaposleni so zelo raznovrstne, saj ni enotnega pojmovanja zanje. V slovenski literaturi so kot starejši zaposleni opredeljeni tisti, ki so starejši od 50. let, medtem ko nekateri avtorji v skupino starejših zaposlenih vključujejo vse, ki so starejši od 45 let. Krašovec, 2015 poudarja da ne obstaja širše sprejeta definicija »starejšega zaposlenega« saj starostne meje niso enotno določene .

EU-OSHA, 2021 obravnava starejšega zaposlenega kot osebo s številnimi atributi, kot so:

- modrost,
- strateško razmišljanje,
- celostno dojemanje in
- sposobnost premišljevanja.

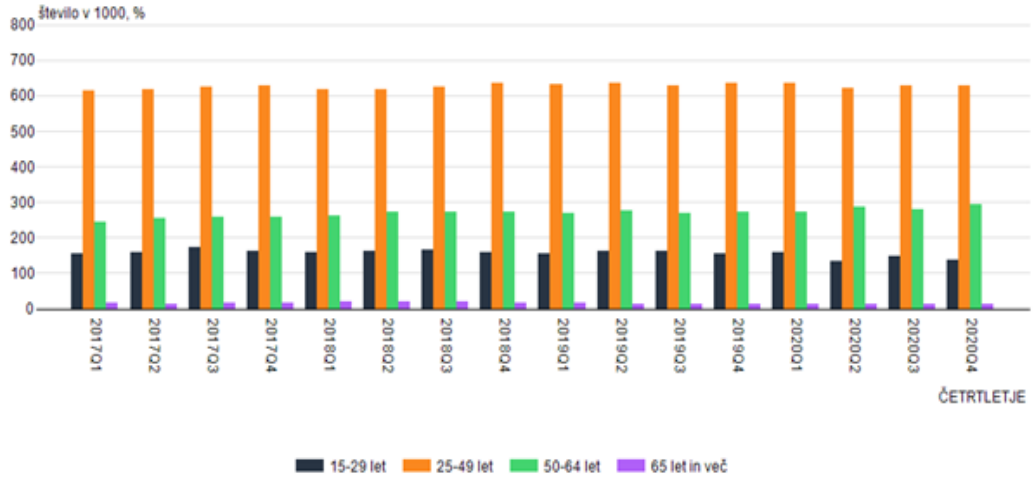
Ugotovili so, da se zgoraj naštete sposobnosti povečajo ali prvič pojavijo s starostjo. Z leti naraščajo tudi delovne izkušnje in strokovno znanje. Starejši zaposleni niso homogena skupina, saj so lahko med posamezniki iste starosti precejšne razlike.

Pri definiciji starejšega zaposlenega pa je jasna zakonodaja, katera v 197. členu Zakona o delovnih razmerjih , kot starejše zaposlene opredeljuje zaposlene, ki so starejši od 55 let, ne glede na dopolnjeno delovno ali pokojninsko dobo (ZDR-1, 2013). Starostna meja je določena za oba spola enako. Posebno pravno varstvo starejših zaposlenih je odraz mednarodnih aktov. Ko zaposleni dopolni 55 let, je na podlagi zakonodaje upravičen do uživanja posebnega varstva:

- pravico do treh dodatnih dni letnega dopusta,
- prepoved opravljanja nadurnega ali nočnega dela brez soglasja zaposlenega
- prepoved prerazporeditve in neenakomerne razporeditve delovnega časa
- zaposleni pridobi pravico do dela s krajšim delovnim časom, če se delno upokoji (Bavec, 2017).

Leta 2016 je v Republiki Sloveniji začel veljati Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela (ZIUPTD). Z omenjenim zakonom je država želela omogočiti lažje zaposlovanje starejših. Delodajalec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo ,ki je starejša od 55 let in je vsaj šest mesecev pred sklenitvijo pogodbe brezposelna, je za prvi dve leti zaposlitve opravičen plačila prispevkov delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti in zavarovanje za starševsko varstvo, kljub temu pa je deleže starejših zaposlenih nižji od evropskega povprečja (PIS, 2021).

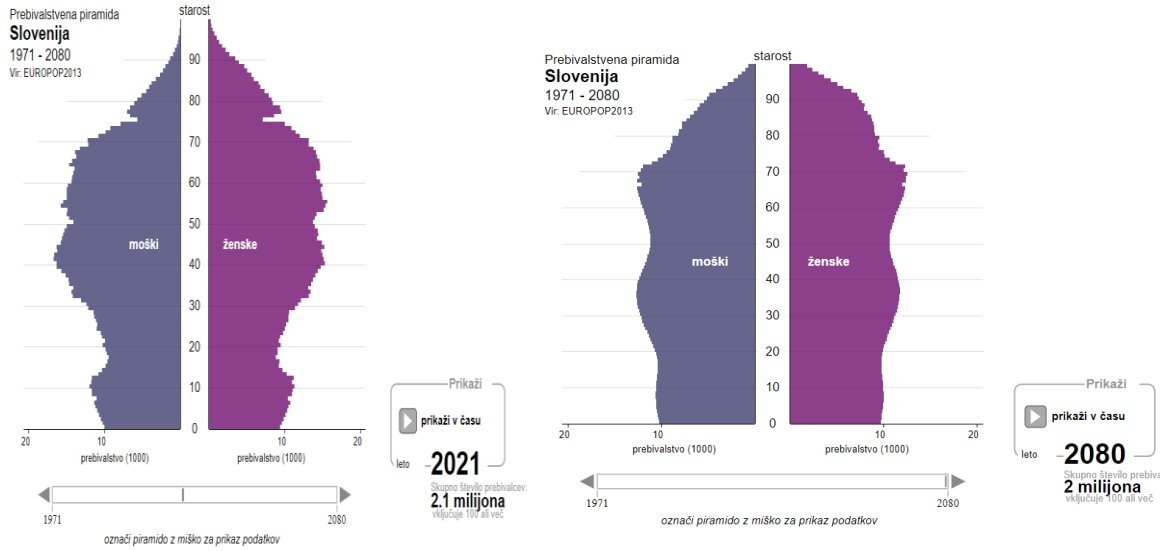
Slika 3: Delovno sposobni glede na aktivnost in mere aktivnosti po starostni skupini



Vir: SiStat, 2021

Iz slike 3 je razvidno, da je ena od posledic staranja prebivalstva vsekakor zmanjševanje njegove aktivnosti. Delovna aktivnost je najvišja med 25 in 49 letom starosti, nato pa strmo pada in po 65 letu starosti znaša manj kot 1%, čeprav se trend delovno aktivnih starejših prebivalcev zvišuje (SURS,2021).

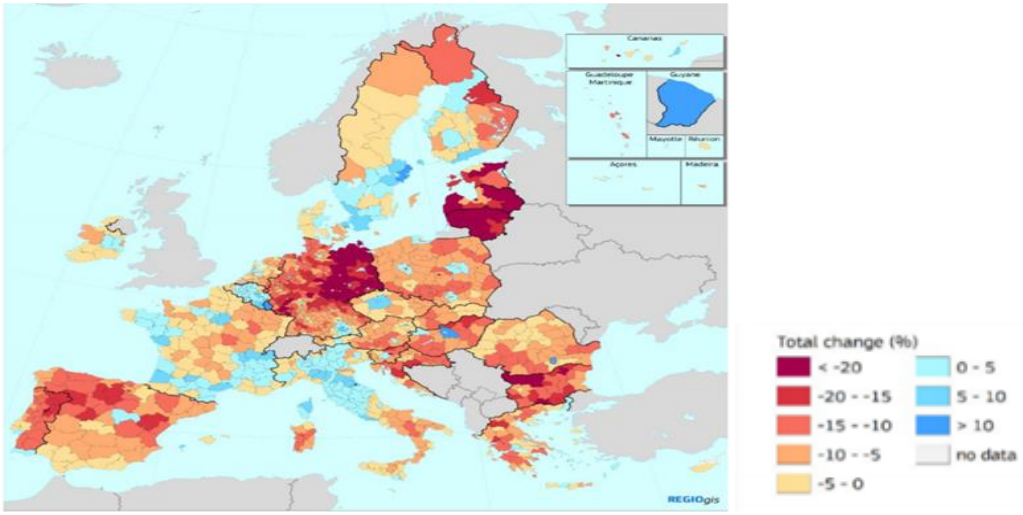
Slika 4: Starostna piramida prebivalstva 2021 in 2080



Vir: Statistični urad RS, 2021

Kot je razvidno iz slike 4, se Slovenija že sedaj sooča z visokim odstotkom starejšega prebivalstva, kar se bo v prihodnjih letih še stopnjevalo. Leta 2080 je pričakovati več starejših od 65 let, kot aktivnega prebivalstva. Posledice staranja prebivalstva so najočitnejše na ekonomskem in socialnem področju. Ob prisotnosti negativnega trenda rojstev se ravnovesje med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom poruši.

Slika 5: Spremembe števila prebivalcev v starosti 20-64 let po regijah, 2020-2030



Vir: Evropska komisija, 2020

Slika 5 prikazuje staranje prebivalstva v Evropski uniji, na katerega vpliva več demografskih trendov med katerimi so v ospredju nizko število rojenih otrok na žensko, podaljšanje življenjske dobe in priseljevanje ljudi iz tretjih držav. Mediana starosti prebivalstva se v Evropski uniji že vrsto let povečuje in bi leta 2070 lahko dosegla starost 49 let, kar je pet let več kot danes. Z naraščanjem mediane starosti prebivalstva se zmanjšuje delež delovno sposobnih prebivalcev (20 – 64 let). Vpliv staranja prebivalstva na trg dela je iz leta v leto bolj izrazit, saj se število delovno sposobnih ljudi na področju EU že desetletja zmanjšuje. Strokovnjaki predvidevajo, da bo do leta 2070 kar 18 % manj delovno sposobnih ljudi (EvropskaKomisija, 2020). Slovenija je glede zaposlenosti starejših od 55 let veliko pod EU povprečjem, medtem ko je populacija med 25. in 54. letom nadpovprečno zaposlena. Nizek delež zaposlenosti mladih in starejših predstavlja zelo slabo prognozo za prihodnost gospodarstva v Sloveniji. Zato je za gospodarsko zdržnost nujno izboljšanje upravljanja z različnimi starostnimi skupinami (age management) na delovnem mestu. Glede na demografske spremembe bo ključno konkurenčno prednost podjetja predstavljalo vedenje o tem, kako izkoristiti potenciale starejših zaposlenih (Krašovec, 2015).

2.2.2 Dolgotrajno brezposelni

Brezposelnost je izraz, ki se nanaša na posameznike, ki so zaposljivi in aktivno iščejo službo, vendar ne morejo najti službe. Običajno je merjena s stopnjo brezposelnosti, ki deli število brezposelnih s skupnim številom delovne sile. Dolgotrajno brezposelne osebe so po definiciji ILO, tiste osebe, ki so 1 leto ali več v evidenci brezposelnih, pri Zavodu za zaposlovanje (ZRSZ, 2015). Opredeljene so kot osebe v delovno sposobni starosti (16 let ali več), brezposelne, sposobne in dostopne za delo , ki aktivno iščejo službo. To pomeni vsak, ki nima službe, ki se obrne na zavod za zaposlovanje glede zaposlitve in ali se prijavi na razpisana delovna mesta. Ta opredelitev brezposelnosti je specifična in toga ker vključuje le "vsakogar, ki nima službe". Po drugi strani pa je zaposlena oseba zelo preprosto opredeljena kot nekdo, ki ima službo. Delo lahko vključuje vse od polnega dela do dela s krajšim delovnim časom ali samozaposlitev. Tako brezposelni kot zaposleni predstavljajo "delovno silo" oziroma podskupino prebivalstva, ki je sposobna in zainteresirana za delo. V delovno silo niso vključeni državljani, ki ne iščejo zaposlitve - na primer mama, ki ostane doma, študent ali "malodušen iskalec zaposlitve" (nekdo, ki je prenehal iskati delo, ker meni, da dela ni na voljo) (Paul Krugman, 2020).

Obstajajo štiri glavne vrste brezposelnosti - frikcijske, strukturne, ciklične in sezonske – razdeljene po vzroku:

1. *Frikcijska brezposelnost.* Frikcijsko brezposelnost povzročajo začasni prehodi v življenju delavcev, na primer, ko se delavec preseli v novo mesto in mora najti novo službo. Med frikcijsko brezposelnost sodijo tudi ljudje, ki šele vstopajo na trg dela, na primer sveže diplomirani študentje. Je najpogostejši vzrok za brezposelnost v gospodarstvu.

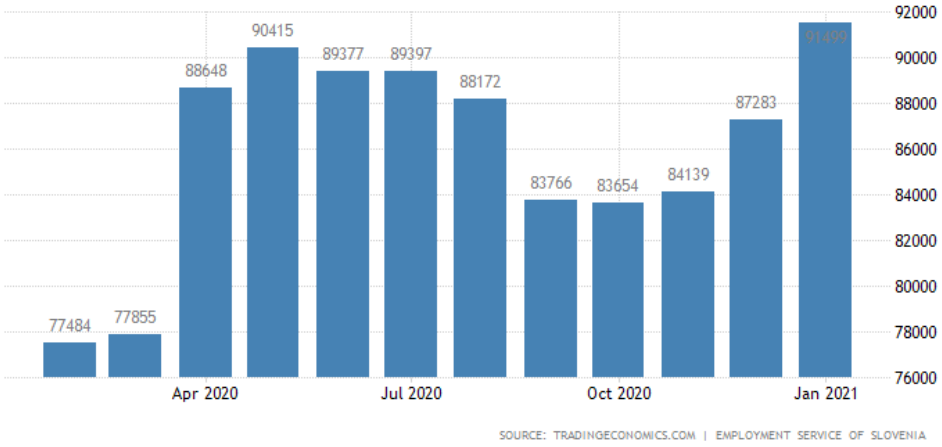
2. *Strukturna brezposelnost.* Strukturna brezposelnost je posledica neusklajenosti demografije delavcev in vrst delovnih mest, bodisi kadar so na voljo delovna mesta, za katera delavci nimajo spretnosti, bodisi kadar so na voljo delavci, ki pa jih ni mogoče zaposliti. Strukturna brezposelnost je najbolj očitna v panogah, ki so v tehnološkem napredku. Na primer, v kmetijski industriji velik del dela postane mehaniziran, kar pomeni, da je potrebno manj kmetov in mnogi so odpuščeni. Odpuščeni kmeti se nato odpravijo v mesta po službo, vendar drugih podobnih služb na katerih bi lahko uporabili svoje veščine ne najdejo.

3. *Ciklična brezposelnost*. Ciklično brezposelnost povzroča upadajoče povpraševanje: kadar v gospodarstvu ni dovolj povpraševanja po blagu in storitvah, podjetja ne morejo ponuditi delovnih mest. Po kenjzijanski ekonomiji je ciklična brezposelnost naravni rezultat

poslovnega cikla v času recesije. Če se vsi potrošniki naenkrat ustrašijo, bodo potrošniki hkrati poskušali povečati prihranke, kar pomeni, da se bo poraba zmanjšala, zato podjetja ne bodo mogla zaposliti vseh zaposljivih delavcev.

4. *Sezonska brezposelnost.* Sezonsko brezposelnost povzročajo različne panoge ali deli trga dela, ki so na voljo v različnih sezonah. Na primer, v zimskih mesecih se brezposelnost povečuje, saj se številna kmetijska dela končajo, ko jeseni poberejo pridelke in so ti delavci primorani iskati novo službo (Paul Krugman, 2020).

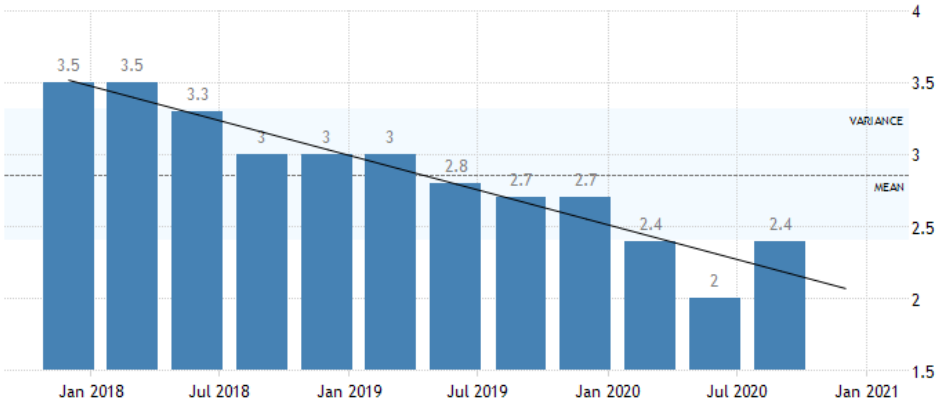
Slika 6: Prikaz nezaposlenih oseb po letih v Sloveniji



Vir: Trading Economics, 2021, ZRSZ, 2021

Brezposelne osebe so v Sloveniji od leta 1992 do leta 2021 v povprečju dosegle vrednost 102518,63, oktobra 1993 so dosegle najvišjo vrednost 137257, septembra 2008 pa rekordno nizko vrednost 59303. Slika spodaj nam prikazuje število brezposelnih v Sloveniji. Le ta se je januarja 2021 iz 87283 brezposelnih povečala na 91499 v decembru 2020 (Trading Economics, 2021).

Slika 7: Prikaz dolgotrajno brezposelnih v EU po letih

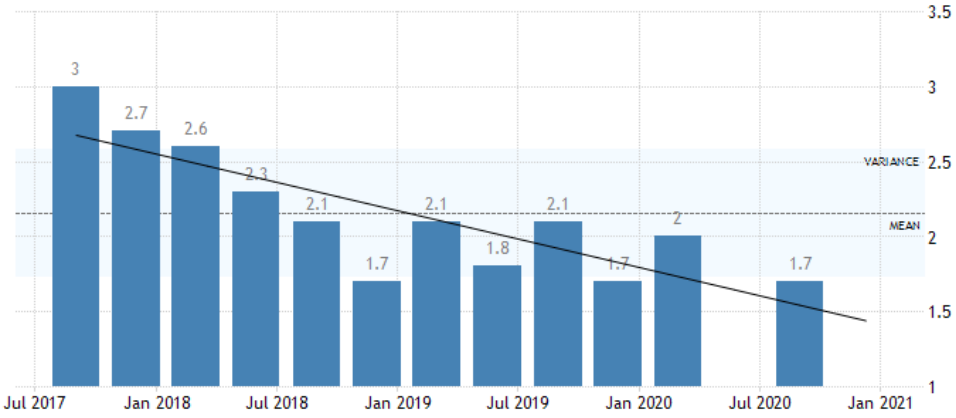


Vir: Trading Economics, 2021

Slika 7 nam prikazuje stopnjo dolgotrajne brezposelnosti v Evropski uniji, ki je v povprečju od leta 2005 do leta 2020 znašala 3,98 odstotka. V prvem četrtletju 2014 je dosegla najvišjo vrednost 5,70 odstotka, v drugem četrtletju 2020 pa rekordno nizko stopnjo 2 odstotka. Le ta pa naj bi bila do konca tega četrtletja 2,70-odstotna, v skladu s svetovnimi

makro modeli in ekonomskimi pričakovanji analitikov. V prihodnosti ocenjujemo, da bo stopnja dolgotrajne brezposelnosti v Evropski uniji v 12 mesecih znašala 3,50. Dolgoročno naj bi se stopnja dolgotrajne brezposelnosti Evropske unije po naših ekonometričnih modelih gibala okoli 3,10 odstotka leta 2022 in 2,50 odstotka leta 2023. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti se nanaša na delež brezposelnih od 12 mesecev ali več v skupnem številu aktivnih oseb na trgu dela (Trading Economics, 2021).

Slika 8: Prikaz dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji po letih



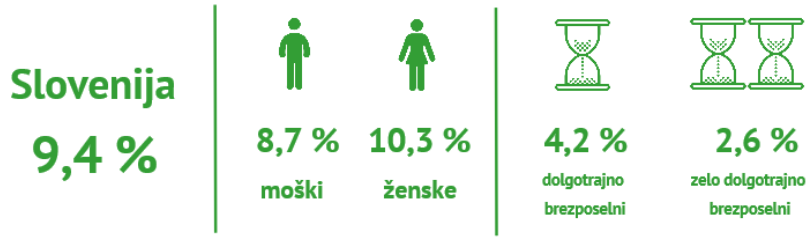
Vir: Trading Economics, 2021

Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji (Slika 8) je od leta 1996 do 2020 znašala v povprečju 3,35 odstotka, v prvem četrtletju 2014 je dosegla najvišjo vrednost 5,70 odstotka, v tretjem četrtletju 2008 pa rekordno nizko stopnjo 1,60 odstotka. Stopnja - dejanske vrednosti, zgodovinski podatki, napoved, grafikon, statistika, ekonomski koledar in novice. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji - vrednosti, pretekli podatki in grafikoni - je bila nazadnje posodobljena aprila 2021. Število dolgotrajno brezposelnih oseb iz leta v leto narašča. Ob staranju populacije, je zaskrbljujoče dejstvo, da so starejši brezposelni med delodajalci manj zaželeni, zaradi manjše prilagodljivosti, fleksibilnosti, velikokrat pa tudi zaradi neprimerne izobrazbe in težje prilagodljivosti ali nepripravljenosti sprejemanja novega znanja. Delodajalci se starejših brezposelnih izogibajo tudi zaradi visokih stroškov zaposlovanja (varovana kategorija zaposlenih, dodatki za delovno dobo, dodatni dnevi dopusta). Največji problem predstavlja dolgotrajna brezposelnost nižje izobraženih, povečuje pa se tudi število visoko izobraženih brezposelnih oseb (ZRSZ, 2015).

Ker imajo starejši delavci različne potrebe, je smiselno zagotoviti premostitvene zaposlitve oziroma jim ponuditi možnost postopnega upokojevanja, kar kažejo tudi različne raziskave. Pozornost pa je potrebno posvetiti tudi drugim starostnim skupinam, ki zaradi potreb po digitalnih kompetencah na delovnih mestih ravno tako potrebujejo izobraževanje in usposabljanja (Krašovec, 2015).

Po napovedih UMAR-ja bo v letu 2021 registriranih v povprečju okoli 92,9 tisoč brezposelnih oseb, v letu 2022 naj bi se število brezposelnih nekoliko zmanjšalo na 83,6 tisoč registriranih brezposelnih oseb, kar v odstotkih pomeni, da bo v letu 2021 stopnja registrirane brezposelnosti dosegla 9,5 %, medtem ko bo v letu 2022 padla za 1 odstotno točko (ZRSZ, 2020).

Slika 9: Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji, januar 2021



Vir: ZRSZ, 2021

3 DIGITALNE KOMPETENCE RANLJIVIH SKUPIN

Digitalna preobrazba je vključitev digitalne tehnologije v vsa področja poslovanja, ki bistveno spremeni način našega poslovanja in prinaša vrednost strankam. To je tudi kulturna sprememba, ki od organizacij zahteva, da nenehno izpodbijajo status quo, eksperimentirajo in se prilagajajo neuspehu. V preteklih letih smo sodelovali, svetovali ali preučevali na stotine digitalnih transformacij. S tem smo pridobili pogled na to, kako težka je resnična digitalna preobrazba in kaj je potrebno za uspeh. Žalostna resničnost digitalne preobrazbe je ta, da je do danes veliko takšnih prizadevanj, kot so programi preoblikovanja na splošno, propadlo. Slab prikaz na katerem koli od štirih medsebojno povezanih področij - tehnologija, podatki, procesi ali zmožnosti organizacijskih sprememb - lahko uniči sicer dobro zamišljeno preobrazbo. Resnično pomembne stvari, od ustvarjanja in sporočanja prepričljive vizije, izdelave načrta in njegovega sprotnega prilagajanja, do brskanja po podrobnostih, so v ljudeh. Projekte in pobude za digitalno preobrazbo lahko razdelimo na 4 kategorije:

- revolucioniranje kulture podjetja,
- izkoriščanje zmogljivosti interneta,
- zamenjava monolitnih IT z novo tehnologijo,
- zamenjava poslovnega modela (Thomas H. Davenport, 2020).

Smo sredi pomembne preobrazbe glede načina proizvodnje izdelkov, zaradi digitalizacije proizvodnje. Ta prehod je tako prepričljiv, da ga imenujejo industrija 4.0, ki predstavlja četrto revolucijo v proizvodnji. Od prve industrijske revolucije (mehanizacija z vodno in parno energijo) do množične proizvodnje in montažnih linij, ki uporabljajo elektriko v drugi, bo četrta industrijska revolucija prevzela tisto, kar je začela tretja s sprejetjem računalnikov in avtomatizacije, in jo okrepila s pametnimi in avtonomni sistemi, ki jih poganjajo podatki in strojno učenje (Marr, 2018).

Nanaša se na novo fazo industrijske revolucije, ki se močno osredotoča na medsebojno povezanost, avtomatizacijo, strojno učenje in podatke v realnem času. Imenujemo jo lahko tudi IIoT ali pametna proizvodnja, saj operacije s pametno digitalno tehnologijo, strojnim učenjem in velikimi podatki, ustvarijo bolj celovit in bolje povezan ekosistem za podjetja, ki se osredotočajo na proizvodnjo in upravljanje dobavne verige. Vsako podjetje in organizacija, ki danes deluje, je drugačno, vendar se vsi soočajo s skupnim izzivom - potrebo po povezanosti in dostopu do vpogledov v realnem času v procese, partnerje, izdelke in ljudi. Pri industriji 4.0 ne gre le za vlaganje v novo tehnologijo in orodja za izboljšanje učinkovitosti proizvodnje, temveč za revolucijo v načinu poslovanja in rasti celotnega podjetja (Epiocor, 2021).

3.1 Kaj je digitalizacija

Digitalizacija je avtomatizacija obstoječih ročnih in papirnatih procesov, ki jo omogoča digitaliziranje informacij iz analogne v digitalno obliko. Digitalizacija nam omogoča dostop do informacije v dokumentih, ki jih je mogoče objaviti na več načinov in jih dati na voljo globalnim uporabnikom, tako da dostop ni več omejen na tiste, ki lahko obiščejo fizično lokacijo, s čimer prihranijo čas in potne stroške. Obstaja možnost dostopa do obstoječih virov, ki so bili prej omejeni z njihovo obliko, na primer do velikih zemljevidov in materialov, shranjenih na mikrofilmu. Številni dokumenti vsebujejo informacije, ki imajo lahko tržno vrednost, če so predstavljene pravi publiki. Digitalizacija sprosti ta potencial za ustvarjanje novih tokov dohodka. Digitalizacija omogoča lažje odpiranje arhivov, kateri lahko koristijo blagovni znamki s pridobivanjem novih strank in povečanjem prepoznavnosti ustanove (Archives, 2021). Številne sodobne blagovne znamke znova odkrivajo vrednost svoje "dediščine blagovne znamke". Zajemanje pravih opisnih podatkov iz digitaliziranega dokumenta olajša iskanje ustrezne vsebine in pomaga povečati učinkovitost raziskav. Digitalizacija ohranja v boljšem fizičnem stanju dokumente, saj nam po digitalizaciji ne bo potrebno dostopati tako pogosto do fizičnih dokumentov, s čimer se zmanjša potencialna škoda, ki jo povzroči ravnanje z njimi. Digitalizirana vsebina je vsestranska in se lahko uporablja kot interakcija, za komunikacijo s strankami po različnih kanalih. Je še posebej močno orodje za družabna omrežja, ki odpira dialog s strankami in spodbuja dejavnosti, kot je množično izvajanje spletnih dnevnikov in blogiranje. Integracija zapisov je mogoča z digitalnimi sistemi in jih je zlahka odkriti v digitalnih katalogih. Lažja je obnovitev po nesreči, saj so papirnati zapisi izpostavljeni številnim tveganjem. Digitalne kopije zagotavljajo dostop do informacij, če nesreča na spletnem mestu povzroči izgubo analognih formatov (Archives, 2021).

3.1.1 Digitalne kompetence

Digitalne kompetence so skupek spretnosti, znanj in stališč, ki omogočajo samozavestno, kreativno in kritično uporabo tehnologij in sistemov (CYMRU, 2018). So ena od osmih ključnih kompetenc in se nanašajo na samozavestno in kritično uporabo celotne palete digitalnih tehnologij za informacije, komunikacijo in osnovno reševanje problemov v vseh pogledih življenja. Pomembno je tudi upoštevati, da nam digitalna kompetenca, kot prečna kompetenca, pomaga tudi pri obvladovanju drugih ključnih kompetenc, kot so komunikacija, jezikovne ali osnovne veščine v matematiki in naravoslovju (Vuorikari, 2015). Da bi bolje razumeli naravo te kompetence, je Evropska komisija razvila evropski okvir digitalnih kompetenc DigComp (European Commission, 2021), ki je razdeljen na pet področij, ki skupaj vključujejo 21 posamičnih kompetenc:

- informacijska in podatkovna pismenost
- komunikacija in sodelovanje
- ustvarjanje digitalnih vsebin
- varnost
- reševanje problemov.

Pomanjkanje digitalnih veščin lahko močno vpliva na splošne življenjske možnosti in zaposljivost ljudi. Približno 40% prebivalstva Evropske unije (EU) ima nezadostna raven digitalnih veščin - od tega jih 22% sploh nima. To so pogosto starejši državljani, manj izobraženi mladi, družine z nižjimi dohodki in migranti. Še več, 32% delovne sile v EU nima zadostnih digitalnih veščin, 13% pa jih ocenjuje, da jih sploh nima. Upoštevati je treba tudi, da so v celotni EU 42% državljani, ki ne poznajo računalništva in so na trgu dela neaktivni. EU se močno zaveda, da številni državljani nimajo možnosti, da bi v vsakdanjem življenju izkoristili ves potencial digitalnih tehnologij. Poleg tega ni bilo nobenega splošnega

razumevanje, kaj so digitalne veščine ali kako jih oceniti. Zato je Evropska komisija razvila evropsko digitalno kompetenco Okvir za državljane - znan kot DigComp - in s tem povezano orodje za samooceno. V bistvu okvir opredeljuje 21 kompetenc na petih ključnih področjih in opisuje, kaj pomeni biti digitalno podkovan.

Ljudje morajo imeti kompetence v vsaki od njih. Ta področja so pomembna za doseganje ciljev, povezanih z delom, zaposljivostjo, učenjem, preživljanjem prostega časa in udeležbo v družbi. Biti digitalno kompetenten je več kot samo uporabiti najnovejši pametni telefon ali računalniško programsko opremo - gre za zmožnost uporabe takšnih digitalnih tehnologij v kritičnem, sodelovalnem in ustvarjalnem načinu. Zato DigComp poziva ljudi, naj razmislijo o vrsti vprašanj, kot so shranjevanje informacij, zaščita njihove digitalne identitete in razvoj digitalnih vsebin "Netiquette" (Carretero, Vuorikari, & Punie, 2017).

3.2 Digitalne kompetence ranljivih skupin

Ranljive skupine imajo manj razvite digitalne kompetence, kar jim otežuje zaposlovanje oziroma ohranjanje delovnih mest. V nadaljevanju bomo predstavili pomanjkljivosti digitalnih kompetenc posameznih ranljivih skupin.

3.2.1 Mladi in digitalne kompetence

Hervé Conan in Frédéric Sansier (2018) v svojem članku navajata, da kar 90% delovnih mest danes zahteva minimalno raven digitalnih veščin. Tu ne govorimo o digitalnih poklicih kot so razvijalec spletnega mesta ali analitik podatkov, ampak o ostalih delovnih mestih in ostalih poklicih, ki se nenehno razvijajo v smeri digitalizacije (Frédéric Sansier, 2018).

Kljub zavedanju mladih, da bodo digitalne veščine pomembne za njihovo zaposlitev in kariero, jih večina misli, da njihova raven digitalnih veščin ni dovolj visoka. McDonald (2021) se v svojem članku sklicuje na raziskavo Inštituta za učenje in delo v partnerstvu z Enginuity in WorldSkills UK (2021) iz katere je razbrati, da kar 88% mladih meni, da bodo digitalne veščine pomembne za njihovo kariero. Približno 62% ji meni, da imajo samo osnovne veščine, le 18% pa jih je prepričanih, da imajo tudi kompleksnejše digitalne veščine (uporaba posebne programske opreme, kodiranje ipd.), ki bi jih delodajalci lahko potrebovali. Povpraševanje delodajalcev po kadru s poglobljenimi digitalnimi veščinami se povečuje. Več kot četrtina podjetij trdi, da njihovi zaposleni potrebujejo ne le osnovne digitalne veščine, temveč poglobljeno tehnično znanje na tem področju. V Londonu je takih podjetij celo več kot tretjina. Nasprotno pa se mladi ne počutijo kot da njihovo znanje zadošča zahtevam podjetij in je tako že zaznati vrzeli med zahtevami delodajalcev po zahtevnejših digitalnih veščinah in dejanskim znanjem mladih zaposlenih in mladih iskalcev zaposlitve. Da bi se ta vrzel čim bolj zmanjšala, bo potrebno sodelovanje obeh strani. Tako zaposlenih, ki so načeloma pripravljeni na učenje, kot tudi delodajalcev, ki pa so kljub svojim visokim pričakovanjem premalo pripravljeni vlagati v svoj kader in njegovo izobraževanje. Le slaba polovica delodajalcev je bila pripravljena poskrbeti za izobraževanje svojih zaposlenih na tem področju, tretjina pa jih je to vrzel raje nadomestila z zaposlovanjem kadra, ki to znanje že ima. Družba se mora zavedati, da se za pridobivanje digitalnih kompetenc ne sme čakati na delodajalce, ampak je potrebno te veščine učiti že mlade v šolah in fakultetah. Med leti 2015 in 2020, je bilo zaznati občutno zmanjšanje zanimanja tako na srednjih šolah, kot tudi na fakultetah za računalniške predmete in predmete, ki temeljijo na informatiki. Moči je potrebno usmeriti v to, da se mladim predstavi pomembnost računalniškega znanja in digitalnih kompetenc, ter da se jim ponudi predmete, ki to znanje krepijo (McDonald, 2021).

Skupina G20 se aktivno zavzema in trudi pri zmanjševanju razlik v znanju, usposabljanju in zaposlitvijo različnih skupin prebivalstva. Osredotoča se na odpravljanje razkoraka med izzivi, s katerimi se soočajo ranljivejše skupine prebivalstva, v njihovem odnosu do

prihodnosti dela in digitalnimi veščinami. Pomembno je, da se že izobraževalni sistemi pripravijo in prilagodijo na to, da se mlade usmerja v digitalna znanja. Tudi, če digitalno usposabljanje v nekaterih šolah ni obvezno, je prav, da se omogoči pridobivanje teh veščin vsem učencem z dodatnimi programi, z ustvarjanjem širšega nabora izobraževalnih poti na tem področju. Strategija G20 (Zucchetti, Cobo, Kass-Hanna, 2020) predvideva razvoj digitalnih znanj na primarni, sekundarni in terciarni ravni, tako v osnovnih šolah, programih tehničnega in poklicnega izobraževanja, kakor tudi na fakultetah in univerzah. Izobraževanje in usposabljanje mora biti prilagojeno trgu dela in mora imeti ključno vlogo pri zmanjševanju razkoraka v znanju in spretnostih digitalnih veščin pri ranljivejših skupinah. Skupina G20 posebno pozornost posveča tudi programom vajeništva in pripravništva. Zavedajo se, da je vključevanje študentov v neposredne delovne procese izredno pomembno. S tem se pokaže študentom kako močna je povezava med izobraževanjem in zaposlitvijo, s čimer se pripomore k boljšim učnim rezultatom in motivaciji za učenje. Pomembno je tudi povezovanje izobraževalnih programov in institucij z delodajalci. Na ta način se lahko uspešno načrtujejo potrebe po znanjih in spretnostih, oblikujejo se prihodnje potrebe po delovni sili, lahko se uvajajo nove prakse zaposlovanja in v delovno okolje se vključi in zanj usposobi ranljivo prebivalstvo. Poleg formalnih oblik izobraževanja pa se ne sme pozabiti niti na alternativne in neformalne modele digitalnega usposabljanja. Le-ti so zelo učinkoviti za premostitev vrzeli med zaključkom šolanja in zaposlitvijo. Ranljivim skupinam, bodočim zaposlenim, omogočajo izpopolnjevanje znanja, preoblikovanje ali dodatno usposabljanje. Na ta način se iskalcem zaposlitve zagotavlja prilagajanje spreminjajočim se potrebam delodajalcev in s tem povezanih zahtevah po digitalnih veščinah. Programi usposabljanja morajo biti prilagojeni različnim delavcem, njihovim socialno-ekonomskim razmeram in njihovi stopnji znanja in usposobljenosti. Kolikor se le da, mora biti poskrbljeno, da nihče v tem pogledu ne zaostaja in da so vsem omogočene enake možnosti (Zucchetti, Cobo, Kass-Hanna, 2020).

3.2.2 Nižje izobraženi in digitalne kompetence

Evropejci živijo v vedno bolj zapletenem digitalnem svetu, ki revolucionira njihovo delo, poslovanje, učenje in ravnanje, kot aktivni državljani v današnji družbi. Ne glede na to, ali izpolnjujejo pogoje za delo v on line okolju, oziroma delo od doma, z e-poslovanjem kupujejo prek aplikacij. Ljudje potrebujejo spretnosti, znanje in samozavest, da bi kar najbolje izkoristili digitalno revolucijo. Presenetljiv je pomen izobraževanja pri napovedovanju življenjskih izidov ljudi in družbenih stališč. Preučujemo, zakaj se različno izobraženi ljudje različno ocenjujejo. V nasprotju s priljubljenimi pogledi na visoko izobražene kot strpne in moralno razsvetljene ljudi, ugotavljamo, da imajo visokošolski udeleženci medskupinske pristranskosti, ki temeljijo na izobrazbi: do manj izobraženih imajo bolj negativen odnos kot do visoko izobraženih. To velja tako za neposredne ukrepe, kot za bolj posredne ukrepe. Manj izobraženi ne kažejo takšnih medskupinskih pristranskosti na podlagi izobrazbe. V študijah preučujemo atribucijske vrste prikrajšanih skupin. Manj izobraženi ljudje so bolj odgovorni in krivi za svoj položaj v primerjavi z revnimi ali delavci. To kaže, da so psihološke posledice socialne neenakosti slabše, če so oblikovane v smislu izobrazbe in ne dohodka ali poklica. Končno so meritokratska prepričanja povezana z višjo oceno odgovornosti in krivde, kar kaže, da so procesi, ki jih preučujemo, povezani z ideološkimi prepričanji. Ugotovitve so obravnavane v luči vloge, ki jo ima izobraževanje pri legitimaciji družbene neenakosti (ScienceDirect, 2018).

Ljudje, ki so zaradi prikrajšane preteklosti manj izobraženi, se soočajo s prefinjeno, a razširjeno pristranskostjo. Novo poročilo v Journal of Experimental Social Psychology je poimenovalo izraz "edukacizem" in prvič našlo jasne dokaze za to, kar Fusarelli in mnogi drugi že dolgo opredeljujejo. Izobraženi ljudje so implicitno pristranski do manj izobraženih in to ima žalostne, nenamerne posledice, ki pogosto izvirajo iz vrzeli med bogatimi in revnimi (Batruch, Autin, & Butera, 2017).

Zamisel, da so ljudje pristranski do manj izobraženih, ni nova. V osemdesetih letih je francoski sociolog Pierre Bourdieu (2017) to označil za "rasizem inteligence ... prevladujočega razreda", kar služi kot utemeljitev njihovega položaja v družbi. Bourdieu (2017) je opozoril na dejstvo, da so izobraževalni sistem izumili vladajoči sloji, pri čemer so se na testih pojavljala znanja in vprašanja srednjega razreda. Zdi se, da tudi izobraževanje družbo deli na več načinov. Višje stopnje izobrazbe so povezane z večjimi dohodki, boljšim zdravjem, izboljšanim počutjem in povišano stopnjo zaposlenosti. Izobraževalni status razkriva tudi politične ločnice. Tisti z nižjimi kvalifikacijami so na primer bolj verjetno glasovali za izstop Britanije iz Evropske unije. Eno izmed poročil, je celo ugotovilo, da je imela raven izobrazbe večjo vlogo pri glasovanju za Brexit kot starost, spol ali dohodek. Kljub temu dolgoletnemu razumevanju, se obstoj tako močne pristranskosti le redko obravnava, trdi Kuppens (2017), čeprav obstajajo številne študije o predsodkih glede spola, narodnosti in starosti. Da bi to rešili, so Kuppens (2017) in sodelavci pripravili več poskusov, da bi razumeli odnos posameznikov do izobraževanja. Osebe so naravnost spraševali, kako pozitivni in topli se jim zdijo drugi, posredno pa so jih spraševali tudi z opisom delovnih mest in izobrazbe več posameznikov, kar so morali udeleženci nato oceniti pozitivno ali negativno. Rezultati so bili jasni - posamezniki, ki so dosegli višjo stopnjo izobrazbe, so bili bolj všeč tako visokošolskim kot tudi nižje izobraženim osebam. Udeleženci, ki so bili bolj izobraženi, očitno niso bili "po svoji naravi bolj strpni" kot nižje izobraženi, kot se pogosto verjame, pravi Kuppens (2017). Še več, pravi, da je eden od razlogov za pristranskost ta, da je stopnja izobrazbe nekako nekaj, kar lahko ljudje nadzorujejo. "Ocenjujemo ljudi - dajemo jim negativne oznake - čeprav vemo, da jih v resnici ni mogoče kriviti za njihovo nizko izobrazbo." Razlog, da ljudi ni mogoče obtoževati nizke stopnje izobrazbe, je povezana z revščino. Tisti iz revnih okolij hitro zaostajajo za sošolci v šoli in manj najstnikov iz prikrajšanih okolij pride do univerze. Zdaj postaja vse bolj jasno, da za to obstajajo zapleteni razlogi - namreč revščina vpliva na vsakodnevno odločanje, na prej nepredvidene načine. Jennifer Sheehy-Skeffington (2017) iz londonske Ekonomske šole pravi, da je pomanjkanje sredstev "psihološka ovira". Dodaja tudi občutek stigme in sramu, ki ustvarjata nizko samopodobo, kar je po njenem vzorcu bolj verjetno v družbah z meritokratskimi ideologijami, kjer je dosežek posameznika v veliki meri odvisen od inteligence in trdega dela(Batruch idr., 2017).

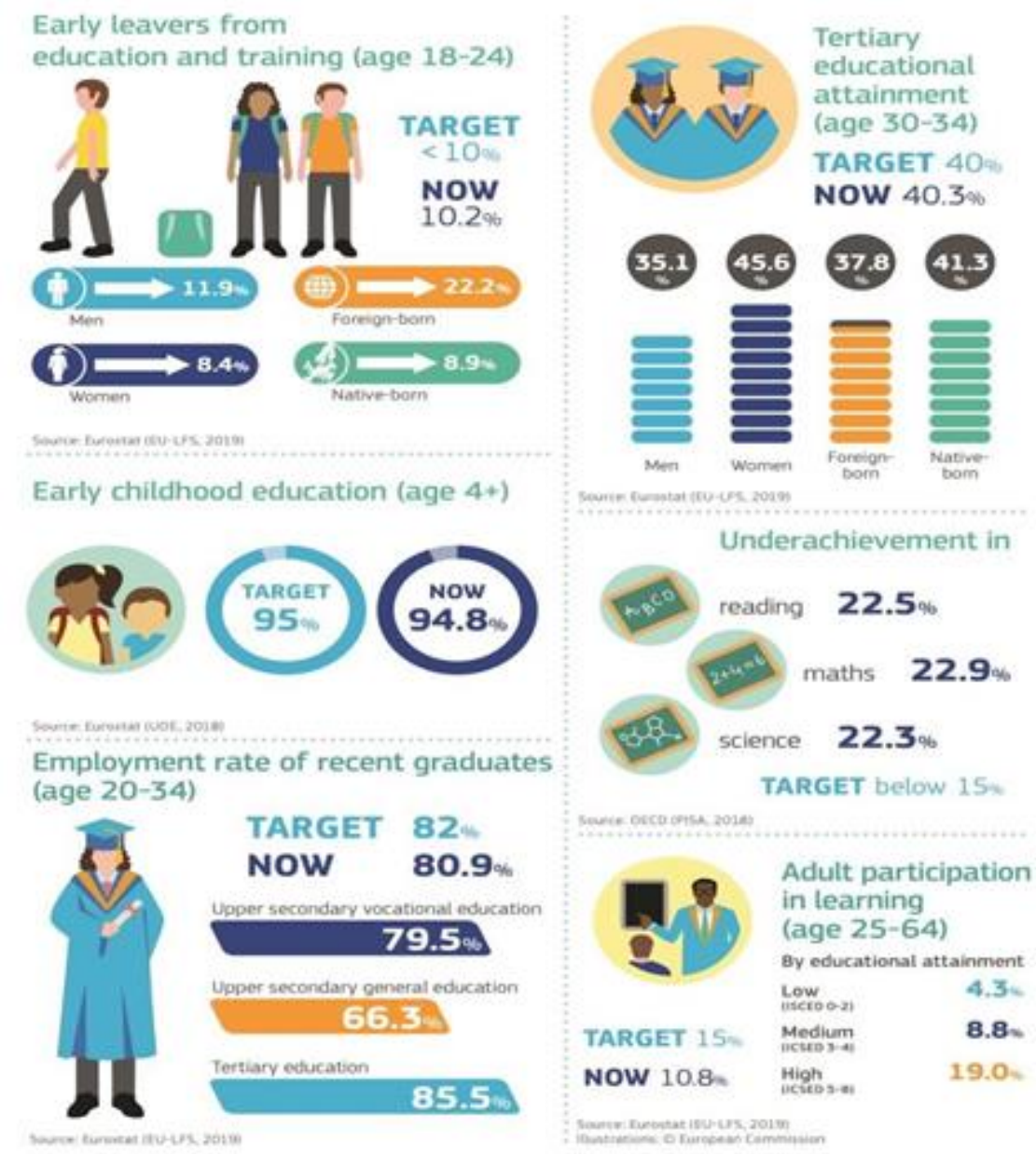
V skupnem interesu vseh držav članic EU je, da izkoristijo ves potencial izobraževanja in kulture, kot gonilnih sil za ustvarjanje delovnih mest, gospodarsko rast in izboljšano socialno kohezijo, ter kot sredstvo za doživljanje evropske identitete v vsej njeni raznolikosti. Komisija razvija pobude za pomoč pri prizadevanju za evropski izobraževalni prostor. Vizija te politike je enotna za vso EU (EuropeanCommission, 2020a):

- preživljanje časa v tujini za študij in učenje bi moralo postati običajno, šolske in visokošolske kvalifikacije bi bilo treba priznati po vsej EU,
- znanje dveh jezikov poleg maternega bi moralo biti standardno,
- vsi bi morali imeti dostop do visokokakovostnega izobraževanja, ne glede na njegovo socialno-ekonomsko ozadje,
- ljudje bi morali imeti močan občutek svoje identitete kot Evropejca, evropske kulturne dediščine in njene raznolikosti.

Pri postavljanju pozornosti in sprejemanju potrebnih ukrepov za okrevanje in odpornost so politike, osredotočene na ljudi, bolj pomembne kot kdaj koli prej. Predšolska vzgoja in varstvo, šole, poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU), visoko šolstvo, raziskave, izobraževanje odraslih ima ključno vlogo pri neformalnem učenju. Takšne politike je treba razviti celostno kot pristop k izobraževanju in usposabljanju, ter prepoznati njegovo notranjo vrednost, ki zagotavlja vsestranskost in zagotavlja čim boljši prispevek k družbi ter njeno sodelovanje. Evropski izobraževalni prostor temelji na desetletjih sodelovanja na

področju izobraževanja na ravni EU. Strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020) predstavlja krepitev zaupanja in medsebojnega razumevanja, ki je podprlo prvi evropski izobraževalni prostor nacionalne reforme in olajšal izobraževanje in usposabljanje skupnosti kot odziv na pandemijo Covid-19 (European Commission, 2020a).

Slika 10: Dosežki evropskega sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja



Vir: European Commission, 2020a

Dosedanje sodelovanje je doseglo že pomembne rezultate z opolnomočenem učiteljev, izboljšanjem splošnega izobraževanja, prilagajanjem digitalni preobrazbi ali postavljanjem novih načel za izboljšanje PIU. Poleg tega je ET 2020 določil skupne cilje EU ("merila uspešnosti") in zagotovil široko paleto orodij za vzajemno učenje in podporo državam članicam, ki so spodbujale tako politiko. Prizadevali so se osredotočiti na najnujnejše prednostne naloge.

Doseženi so bili naslednji rezultati:

- Skoraj 95% otrok obiskuje predšolsko vzgojo od 4. leta dalje. Ta izjemno pomembna faza izobraževanja se lahko sedaj pripiše v celoti kakovosti standardov, zlasti za otroke iz prikrajšanih okolij.
- Visokošolska izobrazba mladih odraslih se je v preteklem desetletju močno razširila s čimer je EU celo presegla 40-odstotni cilj iz leta 2009. Z visokošolskim izobraževanjem dosežki korelirajo z večjimi možnostmi za iskanje in ohranitev dela, višjim zaslužkom, in večjim sodelovanjem v demokratičnem življenju.
- Delež mladih, ki zapustijo izobraževanje brez srednješolske diplome se je zmanjšal s 14% v letu 2009 na 10,2% v letu 2019 in s tem praktično dosegel 10-odstotni cilj EU. Ta dosežek pomaga pri premagovanju nizkega znanja mladih odraslih.
- EU ni dosegla cilja, da bi zmanjšala delež petnajstletnikov, ki dosegajo nizko stopnjo ravni branja, matematike in naravoslovja na manj kot 15% do leta 2020. EU kot celota zaostaja na vseh treh področjih: več kot eden od petih petnajstletnikov ne more opravite preproste naloge pri teh predmetih, rezultati pa so močno povezani s socialno-ekonomskim statusom. Stopnja zaposlenosti nedavno diplomiranih študentov se je leta 2019 povečala na 80,9%, kar kaže na stalno povečevanje z rekordno nizkih 74,3%, registriranih leta 2013, in se tako približuje 82% EU cilju
- Zaradi finančne krize je bilo delno ovirano sodelovanje odraslih pri učenju, ki ni doseglo 15% cilja, vendar pa se je leta 2019 povečal na 10,8% med državami članicami, kar je bil velik poskok

Nova strateška agenda EU, ki jo je Evropski svet sprejel dne 20. junij 2019 za obdobje 2019 - 2024, poudarja, da morajo države članice "povečati naložbe v znanja in izobraževanje ljudi «. Na prvi skupni politični razpravi 8. novembra 2019, so se ministri EU, za izobraževanje ter finance strinjali, da je vlaganje v izobraževanje, spretnosti in kompetence, nujna za vse države članice in bi morala biti strateška prednostna naloga EU (European Commission, 2020a).

3.2.3 Digitalne kompetence starejših zaposlenih

Iz raziskav je razvidno, da zaposlitev pozitivno vpliva na starejše delavce. Le ti redkeje zbolijo in imajo daljšo življenjsko dobo. V kolikor želimo učinkovito ravnati s starajočo delovno silo, moramo poznati kulturo staranja ter močne in šibke lastnosti starejših zaposlenih. Na podlagi izsledkov raziskav Krašovec (2015), Dimovski (2017) smo izpostavili skupne prednostne lastnosti starejših zaposlenih:

- veliko izkustvenega znanja in sposobnosti
- večja pripadnost podjetju oziroma delodajalcu;
- lahko so mentorji manj izkušenim sodelavcem
- imajo veliko delovnih izkušenj;
- so bolj odgovorni in natančni;
- ustvarjena mreža stikov s strankami;
- večja sposobnost razumevanja celote ter boljši nadzor nad življenjem;
- lažje se prilagodijo različnim časovnim razporedom;
- dodajo drugačno mnenje, druge pristope k skupinskemu delu;
- zaradi finančnih razlogov ali zaradi manj družinskih obveznosti so bolj osredotočeni in motivirani za delo;
- manj verjetno, da bodo nepričakovano prekinili delovno razmerje;
- so bolj dostopni (Krašovec, 2015), (Dimovski, 2017).

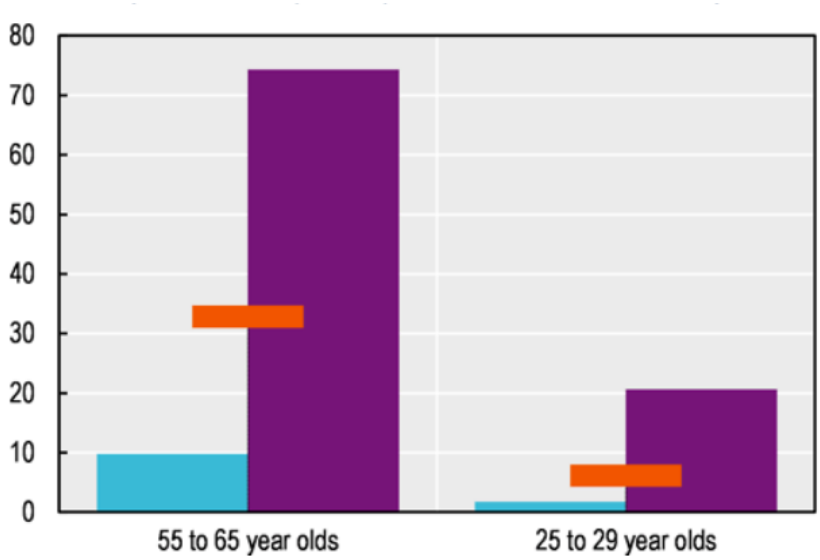
Pajnkihar (2009) navaja spodaj naštete ovire delodajalcev pri odločitvi za zaposlovanje starejših delavcev :

- imajo več plačanega dopusta kot mlajši delavci;
- so manj mobilni kot mlajši;
- so manj fleksibilni kot mlajši;
- omejitve pri nadurnem, izmenskem in nočnem delu;
- višja plača zaradi starosti oz. delovne dobe;
- bolj zaprti za spremembe in nove ideje ;
- večje tveganje za razvoj bolezni kot mlajši;
- zanje veljajo strožji, bolj kompleksni pogoji glede razporejanja na drugo delovno mesto;
- strožji pogoji pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi
- manj ambiciozni kot mlajši;
- manj naklonjeni novim oblikam dela, kot je timsko delo;
- imajo bolj zastarelo znanje (manj znanja na področju IT) kot mlajši;
- težje se razumejo z mlajšimi nadrejenimi

Kot smo že omenili je tako kot drugod po svetu, tudi v Sloveniji staranje prebivalstva neizbežno dejstvo, ki vpliva tudi na starostno strukturo zaposlenih. V kolikor želimo, da starejši delavci ostanejo zaposljivi in produktivni, moramo preprečiti zastaranje njihovih spretnosti in poskrbeti za zapolnitev vrzeli v znanju digitalne tehnologije (Efront, 2020), (Themistocleous, Serrano-Rico, & Kamal, 2008).

Zaposlitve vse pogosteje vključujejo zahtevne naloge, katerih del so analize in različno posredovanje informacij, za kar so nujno potrebne digitalne kompetence. Slabo razvite digitalne kompetence ne omejujejo le možnosti zaposlitve, temveč tudi dostop do številnih storitev, zato je vseživljenjsko učenje ključnega pomena za vse delavce.

Slika 11: Zaposleni, ki niso opravili osnovnih IKT testov oziroma nimajo izkušenj z IT (izraženo v %)



Vir: OECD, 2021

Rezultati raziskave o usposobljenosti odraslih OECD (PIAAC) kažejo, da starejši delavci niso dovolj pripravljeni za obvladovanje sprememb v zahtevah po spretnostih, ki sta jih povzročila tehnološki napredek in globalizacija. Čeprav so številne države dosegle znaten napredek pri povečevanju spretnosti računalniške pismenosti mlajših generacij, povprečna raven teh spretnosti pogosto ostaja nizka za starejše starostne skupine. Starejši odrasli (55-65 letniki) v povprečju na območju OECD dosežejo približno 30 točk manj pri preverjanju računalniške pismenosti kot stari med 25-34 let. Mnogi starejši ljudje imajo tudi manj digitalnih kompetenc kot njihovi otroci in vnuki. V povprečju tretjina starih od 55 do 65 let nima računalniških izkušenj ali ne opravi osnovnih testov IKT. Le eden od desetih starejših delavcev pa je bil ocenjen kot srednje do dober v smislu spretnosti reševanja problemov v simuliranem internetnem okolju (OECD, 2021).

Zaposleni, ki redno vzdržujejo in nadgrajujejo svoje kompetence skozi celotno delovno življenje, se na trgu dela bolje odrežejo. Osredotočenost na vseživljenjsko učenje bi bila v veliko pomoč starejšim delavcem pri spopadanju s hitro razvijajočimi se zahtevami po usposobljenosti zaradi tehnološkega napredka in globalizacije. Iz razpoložljivih podatki iz držav OECD razvidno, da se starejši delavci še naprej izobražujejo manj kot druge skupine prebivalstva. Razlogi za to so tako na strani delodajalcev, katerim se zdi vlaganje v starejše zaposlene nesmiselno. Kot tudi na strani zaposlenih, ki so pogosto ne motivirani za izobraževanje. Zaradi omenjenih ugotovitev so nekatere države (npr. Avstrija, Nemčija in Nizozemska) z nižjimi stroški usposabljanja za starejše zaposlene spodbudile delodajalce, da pričnejo vlagati v izobraževanje le teh (OECD, 2021).

V namen spodbude razvoja IKT veščin starejših zaposlenih so evropske države pripravile različne programe. Na primer v Grčiji od leta 2021 poteka program 50plus Hellas, ki starejšim zaposlenim nudi brezplačno izobraževanje na področju digitalnih veščin (Hellas, 2020). V Nemčiji pa so s programom »Corporate Values People Metter« pomagajo MSP pri razvoju v prihodnost usmerjenih strategij z upravljanje človeških virov. Program je usmerjen predvsem v usposabljanja z vsebinami, ki starejšim zaposlenim pomagajo pri prilagajanju na digitalno gospodarstvo (OECD, 2021).

Potrebe pridobivanja digitalnih veščin starejših zaposlenih so zaznali tudi v Sloveniji, kjer v okviru mestnih občin organizirajo brezplačna računalniška usposabljanja za starejše od 55. let. Med prvimi je tečaj računalništva za starejše izvedla Mestna občina Ljubljana (Novice, 2011).

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport je s pomočjo Evropskega socialnega sklada starejšim zaposlenim s programoma Temeljne in poklicne kompetence ter Svetovanje za starejše zaposlene ponudilo možnost brezplačnega izobraževanja ter svetovanja glede možnosti pridobivanja znanj (PIS, 2020).

3.2.4 Dolgotrajno brezposelni in digitalne kompetence

Brezposelnost je v državah OECD ključnega pomena. Svetovna gospodarska kriza, ki se je začela leta 2008, je imela še posebej škodljiv učinek na tiste, ki so najbolj oddaljeni od trga dela in pogosto vključujejo ranljive in prikrajšane skupine, kot so mladi, invalidi, manjšine, migranti, staroselci in osipniki. V 30. izdaji napovedi zaposlovanja OECD (julij 2012) so bili proučeni najnovejši trendi na trgu dela in kratkoročne možnosti v državah OECD. Ugotovljeno je bilo, da je okrevanje po nedavni gospodarski in finančni krizi bilo počasno in neenakomerno. Brezposelnost je v mnogih državah ostala nesprejemljivo visoka in dolgotrajna brezposelnost se je povečala, kar je povečalo tveganje, da se bo večja brezposelnost utrdila. Analiza, kako trgi dela prenašajo gospodarske šoke, kaže, da politike znižujejo strukturno brezposelnost, saj pomaga blažiti škodljive učinke gospodarskega upada na brezposelnost, izgube dohodka in dohodkovna neenakost (Dean Andrew, Clarence Emma, 2013).

Raziskava OECD in WAPES poudarja zelo pomembne finančne pritiske, s katerimi se soočajo EU programi, ki zagotavljajo podporo dolgotrajno brezposelnim. Izkazalo se je, da imajo dolga obdobja brezposelnosti potencialno „brazgotinaste" učinke, le ti pa imajo:

- škodljiv vpliv v poznejšem življenju, zlasti za mlade, ki se ne izobražujejo, zaposlujejo ali usposabljajo.
- Znižajo se prihodnje ravni dohodka, veljavnost veščin, zaposljivost v prihodnosti, zadovoljstvo pri delu, sreča in raven zdravja.

V sodobnem gospodarstvu ima brezposelnost različne vzroke. Nekateri se nanašajo na splošno raven gospodarske dejavnosti, druge so posledica neuspeha trga dela v gospodarstvu . Glavne vrste brezposelnosti ostajajo:

- Realna brezposelnost plač - kadar so realne plače za delovna mesta višje od ravni klirinškega trga.
- Brezposelnost s pomanjkanjem povpraševanja - povezana s prehodom gospodarstva skozi EU poslovni cikel. Ko bo prišlo do gospodarske recesije, pričakujemo naraščanje brezposelnost zaradi zaprtja obratov in odpuščanja delavcev. To je posledica upada povpraševanja kar vodi do krčenja proizvodnje v številnih panogah.
- Frikcijska brezposelnost - prehodna brezposelnost zaradi ljudi, ki se premikajo med službami.
- Strukturna brezposelnost - kjer obstaja neskladje med njihovimi znanji in zahtevami novih zaposlitvenih možnosti.
- Skrita brezposelnost - ljudje, ki se zanimajo za plačano delo, vendar iz enega razloga ali drugače, niso razvrščeni kot brezposelni.

Vzroki za dolgotrajno brezposelnost so že dolgo dokumentirani v zahodnih državah, kot sta poudarila Machin & Manning, 1998. Eno najbolj presenetljivih značilnosti evropskih trgov dela je velika pojavnost dolgotrajne brezposelnosti. Machin & Manning (1998) sta ugotovila, da ni dokazov, da bi za določeno stopnjo brezposelnosti pojavnost dolgotrajne brezposelnosti sčasoma naraščala. Njihove ugotovitve so nakazovale da dolgotrajna brezposelnost ni problem neodvisen od same brezposelnosti, čeprav so prepoznali, da je bila izkušnja dolgotrajne brezposelnosti neugodna (Dean Andrew, Clarence Emma, 2013), (Machin & Manning, 1998).

Obstaja sedem vzrokov brezposelnosti. Štirje vzroki ustvarjajo trenje brezposelnosti. Ta vrsta brezposelnosti je, ko zaposleni zapustijo službo, da bi našli boljšo. Dva vzroka ustvarjata strukturno brezposelnost. Takrat se delovna mesta, ki so na voljo, ne ujemajo več z delovnimi mesti. Sedmi vzrok pa vodi v ciklično brezposelnost. Trenja in strukturna brezposelnost se pojavljajo tudi v zdravem gospodarstvu. Po zveznih rezervah je naravna stopnja brezposelnosti med 3,5 in 4,5 %. Urad za statistiko dela opredeljuje brezposelne osebe kot tiste, ki so brez zaposlitve in so v zadnjih štirih tednih aktivno iskale delo, pa tudi tiste, ki so bile začasno odstavljene z delovnega mesta. Če ne bodo še naprej aktivni iskalci, jih BLS ne šteje v delovno silo (Amadeo, 2020).

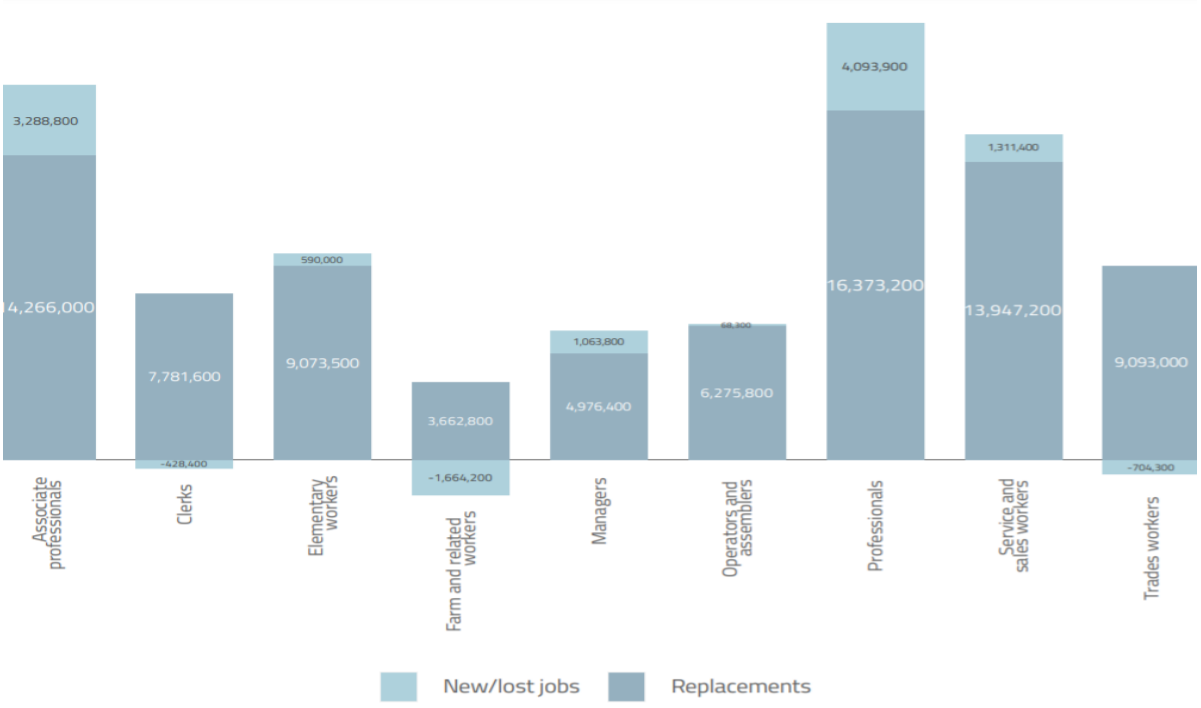
Medtem ko se je stopnja brezposelnosti v Evropi po svetovni finančni krizi do leta 2018/19 zniževala, je pogostost dolgotrajne brezposelnosti, delež ljudi, ki so bili brezposelni več kot eno leto, med vsemi brezposelnimi ostala visoka. Poleg tega bi lahko pandemija COVID-19 poslabšala dolgotrajno brezposelnost. Med različnimi vrstami aktivnih politik trga dela se izkaže, da usposabljanje in zagonske spodbude učinkovito zmanjšujejo dolgotrajno brezposelnost.

Čeprav se izzivi na trgu dela med članicami Svetovnega združenja javnih zavodov za zaposlovanje razlikujejo, pa vseeno ostaja dejstvo, da je dolgotrajna brezposelnost pomemben izziv za ZRSZ, ki izvaja aktivno politiko zaposlovanja. Ciljanje na dolgotrajno brezposelne je mogoče izvesti prostorsko ali tako, da se zagotovi učinkovito izvajanje posebnih potreb določenih skupin posameznikov. Prevladujoče je mnenje anketirancev, ki je temeljilo na skupini več kot 70% vprašanih. Tri najbolj pogoste ciljne skupine so bile starejši delavci, mlade osebe (do 24 let) in nizko kvalificirani. Najpogosteje upravičeni do pomoči so starejši delavci (stari 50 let ali več), nizko kvalificirani in mladi (do 24 let), med katerimi je bilo več kot 50% vprašanih. Targetiranje na podlagi invalidnosti (46%) in skupine etničnih manjšin (39%) so bile nekoliko manj pogoste, prav tako targetiranje na ženske (30%), samohranilci (28%) in nekdanje prestopnike (27%). 15% vprašanih je opredelilo „druge skupine" na katero je tudi usmerjena pomoč. Kanadski rezultati so bili primerljivi z vzorcem tujine z nekoliko zmanjšanim poudarkom na nizko kvalificiranih in nekdanjih zapornikih (Suphaphiphat Nujin, 2020).

Pandemija korona virusa in gospodarska kriza leta 2020 pospešujeta digitalno preobrazbo. Razpravljamo o tem, kako lahko brezpilotne tehnologije povzročijo dolgoročno zmanjšanje zaposlenosti in zakaj mehanizmi kompenzacije morda ne bodo delovali. Z uporabo mednarodno primerljive metodologije Benedikt Frey & Osborne, 2013 sta ocenila, da manj kot tretjina zaposlenih v Rusiji dela v poklicih z veliko verjetnostjo avtomatizacije. Nekateri od teh poklicev lahko najbolj trpijo med ukrepi v karanteni, zaposlenost v tradicionalnih storitvah je mogoče znatno zmanjšati. Do četrte industrijske revolucije se bo do leta 2030 približno polovica delovnih mest na svetu in malo manj v Rusiji morala prilagoditi, ker se ukvarjajo z rutinskimi, potencialno avtomatiziranimi dejavnostmi. V regijah, specializiranih za predelovalne dejavnosti, je ta vrednost višja, najmanjše tveganje je v največjih strnjenih naseljih z velikim deležem digitalnega gospodarstva, večjimi in raznolikimi trgi dela. Pospeševanje tehnoloških sprememb lahko povzroči dolgoročno neskladje med eksponentnim povečanjem stopnje avtomatizacije in izravnalnimi učinki prekvalifikacije, ustvarjanja novih delovnih mest in drugih mehanizmov prilagajanja trga dela. Nekateri ljudje ne bodo pripravljeni na vseživljenjsko učenje in tekmovanje z roboti, zato obstaja možnost njihove tehnološke izključenosti. Predlagan je bil izraz „neznansko gospodarstvo" in ustrezna metoda ocenjevanja. Z ekonometričnim modelom smo ugotovili dejavnike, ki ta tveganja zmanjšujejo: koncentracija človeškega kapitala, ugodna poslovna klima, visoka kakovost življenja in razvoj IKT. Na podlagi teh dejavnikov je bilo v sklepu predlaganih nekaj priporočil za organe (Zemtsov, 2020), (Benedikt Frey & Osborne, 2013).

Med krizami in po njih bo veliko priložnosti in potreb po delovnih mestih na daljavo, spletnih storitvah, medicinskih robotih-pomočnikih, dostavnih brezpilotnih letalih, industrijskih robotih itd. Kot posledica karantenskih ukrepov bo manjše povpraševanje po tradicionalnih osebnih storitvah, kot so hoteli, restavracije, turizem, javna zabava, šport itd. (Fernando Leibovici, Ana Maria Santacreu, 2020).

Slika 12: Delovna mesta prihodnosti 2020-2030



Vir: Skills Panorama, 2020

Slabe obete za prihodnost imajo dejavnosti, ki so sicer zelo rutinske in so kot take najhitreje nadomestljive z digitalizacijskimi procesi. Kot je razvidno iz slike 11, bodo v prihodnje najtežje zaposljivi administrativni delavci, kmetje in razni poklici obrtne dejavnosti (SkillsPanorama, 2020).neformalni sektor je lahko velik. Zaradi krize lahko propadejo tudi velika podjetja in proračunski sektor. Poleg tega ni malo razlogov, da bi verjeli, da se bodo podjetja in ljudje vrnili v prejšnje razmere brez povezave, saj jim delo na daljavo daje več možnosti in svobode (ibid).

4 DISKUSIJA

Spoznanja pregleda teoretičnega dela literature kažejo, da imajo ranljive skupine slabše razvite digitalne kompetence, predvsem na področju kompleksnejših in zahtevnejših znanj.

Avtorji (Zucchetti, Cobo, Kass-Hanna, 2020) ter McDonald (2021) so si enotni v mnenju, da je potrebno več moči usmeriti v to, da se mladim že v času izobraževanja predstavi pomembnost računalniškega znanja in digitalnih kompetenc. Šole bi morale, četudi predmet ni obvezen, mladim ponuditi možnost pridobivanja digitalnih veščin. Izobraževanje in usposabljanje bi moralo biti prilagojeno trgu dela, saj kot navajata (Frédéric Sansier, 2018) kar 90% delovnih mest danes zahteva vsaj osnovno raven digitalnih veščin.

Izobraževanje je temelj za osebnostni razvoj, lažjo zaposljivost, ter aktivno in odgovorno pravico vsakega državljana. Vse to je bilo razglašeno v Evropskem stebru Socialne pravice, kot prvo načelo (2020). Unija obnavlja svojo strategijo rasti na podlagi trajnosti. Izobraževanje je srce evropskega načina življena, ter krepitev socialnega tržnega gospodarstva. Julija se je Evropski svet dogovoril o svežnju ukrepov za obnovo in boj proti učinkom COVID-19 za naša gospodarstva ter za prizadete družbe. Spodbudili so močno evropsko okrevanje, ter poudarili preobrazbo in reformo gospodarstva. V tem kontekstu je bil največji poudarek na izobraževanju, usposabljanju in učinkoviti uporabi spretnosti, saj

so to ključni faktorji za podporo in dvig evropskega gospodarstva ter družbene blaginje. Pandemija Covid-19 je izredno močno vplivala na sisteme izobraževanja in usposabljanja v Evropi. Bistveno je preprečiti, da bi kriza Covid-19 postala ovira za učenje in spretnostni razvoj, ki vpliva na zaposlitvene možnosti ranljivih skupin zaposlenih. S tem bi se vzpostavila enakost in vključenost za celotno družbeno populacijo. Države članice si prizadevajo za sodelovanje v EU za prihodnost usmerjenih izobraževalnih sistemov, ter za temelje evropskega izobraževalnega prostora. 20. julija 2019 je bila sprejeta nova strateška agenda za EU za obdobje od 2019 do 2024 (SvetEvropskeUnije, 2019), ki poudarja da morajo države članice povečati naložbe v znanje in izobraževanje. Evropski izobraževalni prostor si prizadeva za spodbujanje sodelovanja med državami članicami Evropske unije (EU), za dodatno obogatitev kakovosti in vključevanja nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja. Zlasti ob upoštevanju pandemije COVID-19 je bistveno preprečiti, da bi strukturne ovire za učenje in razvoj spretnosti vplivale na možnosti zaposlovanja državljanov in sodelovanja v družbi. Evropski izobraževalni prostor je zato povezal naslednje generacije z načrtom oživitve COVID-19. S tem bi unijo izvlekel iz krize in pripeljal Evropo v sodobno in trajnostno državo, ki je primerna za soočanje z digitalnimi prehodi. Cilj je razviti celovit pristop k ukrepanju EU na področju izobraževanja in usposabljanja, da bi ustvarili pravi evropski prostor učenja, ki koristi vsem učencem, učiteljem in institucijam. Zamisel o vzpostavitvi evropskega izobraževalnega prostora so evropski voditelji najprej podpirali na socialnem vrhu leta 2017 v Gegaborgu na Švedskem. Prvi paketi ukrepov so bili sprejeti v 2018 in 2019.V političnih smernicah za naslednjo Evropsko komisijo 2019-2024, se je predsednik Komisije von der Leyen zavezal, da bo evropski izobraževalni prostor uresničil do leta 2025 (EuropeanCommission, 2020a).

Krašovec (2015) ugotavlja, da se v povprečju starejši delavci premalo vključujejo v izobraževanje in usposabljanje, kar po mnenju avtorice in OECD (2021) ni le posledica varčevanja podjetij, temveč tudi minimalnih spodbud države namenjenih zaposlovanju, pa tudi izobraževanju in usposabljanju starejših delavcev. Zaradi staranja prebivalstva, bi podjetja morala vlagati in spodbujati starejše zaposlene h kasnejši upokojitvi, ter vlagati v njihovo izobraževanje s področja računalništva in ostale digitalizacije. Le to lahko dosežejo s prilagoditvijo njihovih delovnih mest in z različnimi oblikami delovnega časa, ki bi bil specifično prilagojen starostni skupini. Starejši zaposleni imajo ogromno znanja spretnosti in izkušenj, zato bi bilo nujno potrebno vzpostaviti formalne programe, s katerimi bi zmanjšali odliv usposobljene delovne sile, na primer s ponovnim zaposlovanjem upokojenih strokovnjakov, ki bi se na delo vračali kot mentorji pripravnikov, študentov in novo zaposlenih. S tem bi se medgeneracijski prenos znanja lahko v celoti ohranil. S tem bi učinkovito prepoznali in odpravili generacijske stereotipe, ki so eden izmed razlogov za generacijsko vrzel, za katero vemo, da je v večini vzrok konfliktov na delovnem mestu. Medgeneracijsko sodelovanje doprinese veliko temeljnega znanja, zagotovi se učenje drug od drugega, vzpostavi se učinkovito delovanje zaposlenih različnih generacij. S tem se tudi gradijo tesnejša povezovanja in sodelovanja. Pajnkihar (2009) in OECD (2021) izpostavita, da imajo starejši zelo malo naučenih digitalnih kompetenc, saj je iz razpoložljivih podatkov, razvidno, da starejši odrasli od 55-65 let dosežejo približno 30 točk manj pri preverjanju računalniške pismenosti, kot stari med 25 in 30 let.

Digitalizacija bo prinesla spremembe na trgu dela. Najbolj zaposljivi bodo poklici na področju uporabe programske opreme, zbirk podatkov, strojne opreme, organizacije in upravljanje informacijske tehnologije, e-poslovanje, e-trgovanje, nabava in logistika. Delovna mesta prihodnosti bodo tudi na področju znanosti, raziskovanja, gospodarstva in etike, medtem ko bodo poklici kot so administrativni delavci, kmetje in obrtniki izpodrinjeni s strani digitalne tehnologije. Trendi zaposlovanja se bodo skozi čas spreminjali, zato je pomembno, da se sproti izobražujemo, ter prilagajamo novim potrebam.

5 ZAKLJUČEK

Potrebe po digitalnih kompetencah na trgu dela, so najbolj prizadele že tako težje zaposljive ranljive skupine, med katere sodijo mladi, nižje izobraženi, starejši in dolgotrajno brezposelni. Po pregledu literature smo ugotovili, da so za opravljanje poklicev potrebne osnovne digitalne kompetence, ki pa so na ravni EU slabše razvite. Potrebno je oblikovati ukrepe, ki bodo učinkovito implementirali posameznike, ki še niso vključeni v digitalni svet. V namen zapolnjevanja vrzeli med potrebami delovnih mest in znanjem na področju digitalnih veščin pri ranljivih skupinah so se v državah EU razvili različni programi usposabljanja (Mrzel, 2015).

Primer dobre prakse je trenutno objavljen razpis Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada RS, katerega namen je podpora podjetjem pri pripravi strategij za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih in krepitvi njihovih kompetenc. S tem razpisom želijo spodbuditi krepitev kompetenc starejših zaposlenih z vidika podaljševanja njihove delovne aktivnosti (SRIPS-RS, 2021). Država bi morala s podobnimi ukrepi spodbuditi razvoj digitalnih kompetenc tudi ostalih ranljivih skupin, kar bi krepilo njihov psihološki, ekonomski in socialni položaj ranljivih skupin.

6 LITERATURA IN VIRI

1) Amadeo, K. (2020). Causes of Unemployment: 7 Main Reasons. Pridobljeno 16. april 2021: https://www.thebalance.com/causes-of-unemployment-7-main-reasons-3305596
2) Lampe, A. (2020). 2. dan konference GoDigital v znamenju digitalnih kompetenc - Digitalno inovacijsko stičišče Slovenije. Pridobljeno 12. april 2021., od Digitalno Inovacijsko stičišče Slovenije website: https://dihslovenia.si/aktualno/novice/2-dan-konference-godigital-v-znamenju-digitalnih-kompetenc
3) Archives, T. N. (2021). *The National Archives - Benefits of digitisation - The National Archives*. Pridobljeno od http://www.nationalarchives.gov.uk/about/commercial-opportunities/digitisation-services/benefits-of-digitisation/
4) ARRS raziskovalni CRP projekt. (2019). Pridobljeno 12. april 2021., od https://www.fakulteta.doba.si/arrs-raziskovalni-crp-projekt
5) Bank, T. World. (2016). World Development Report 2016: Digital Dividends. Pridobljeno 18. marec 2021., od https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016
6) Batruch, A., Autin, F. & Butera, F. (2017). Re-Establishing the Social-Class Order: Restorative Reactions against High-Achieving, Low-SES Pupils. *Journal of Social Issues*, *73*(1), 42–60. https://doi.org/10.1111/josi.12203
7) Benedikt Frey, C. & Osborne, M. (2013). *The Future of Employment*. Pridobljeno od https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf
8) Carretero, S., Vuorikari, R. & Punie, Y. (2017). *EUR 28558 EN The Digital Competence Framework for Citizens With eight proficiency levels and examples of use*.
9) CYMRU, A. (2018). *Digital Competence Framework Your questions answered*. Pridobljeno: https://hwb.gov.wales/storage/85f69bca-0134-426d-bff1-c46b4c1d067b/digital-competence-framework-your
10) Dean, A. & Clarence E., N. A. (2013). *Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups*.
11) Dimovski, V. (2017). *Združenje za razvoj znanja*.
12) Efront (2020). Why you should train your employees in digital skills now - eFront Blog. Pridobljeno 29. marec 2021., od https://www.efrontlearning.com/blog/2019/07/digital-skills-training-development-employees.html
13) Epiocor (2021). What is Industry 4.0? | The Industrial Internet of Things | Epicor India. Pridobljeno 12. april 2021: https://www.epicor.com/en-in/resource-center/articles/what-is-industry-4-0/
14) EU-OSHA (2021). OSH management in the context of an ageing workforce - Safety and health at work - EU-OSHA. Pridobljeno 8. april 2021: https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce
15) European Commission. (2020a). European Education Area. Pridobljeno 25. marec 2021: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_en
16) European Commission. (2020b). Slovenia Eurydice. Pridobljeno 24. marec 2021: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/slovenia_en
17) European Commission. (2021). DigComp | EU Science Hub. Pridobljeno 13. april 2021: https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp
18) EvropskaKomisija. (2020). *POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ*.
19) Fernando Leibovici, Ana Maria Santacreu, M. F. (2020). Social Distancing and Contact-

Intensive Occupations | St. Louis Fed. Pridobljeno 14. april 2021: https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2020/march/social-distancing-contact-intensive-occupations
20) Foundation, G. T. (2021). Young Adults and the Digital Skills Gap. Pridobljeno 29. marec 2021: https://www.goodthingsfoundation.org/young-adults-digital-skills-gap
21) Frédéric Sansier, H. C. (2018). Digital skills are essential to youth employment – EURACTIV.com. Pridobljeno 12. april 2021: https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/opinion/les-competences-numeriques-conditionnent-lacces-a-lemploi-des-jeunes/
22) Hellas, 50plus. (2020). What we do | 50plus Hellas - for a friendly and just society for all ages. Pridobljeno 14. april 2021., od https://www.50plus.gr/en/what-we-do/
23) Konrad, J. (2005). *Learning motivation of lower qualified workers*.
24) Krašovec, S. J. (2015). *Znanstveni prispevek Andragoška spoznanja*. *21*(2), 29–46. https://doi.org/10.4312/as.21.2.29-46
25) Machin, S., & Manning, A. (1998). The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe. *CEP Discussion Papers*. Pridobljeno od https://ideas.repec.org/p/cep/cepdps/dp0400.html
26) Mariscal, J., Mayne, G., Aneja, U., & Sorgner, A. (2019). Bridging the gender digital gap. *Economics*, *13*. https://doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2019-9
27) Marr, B. (2018). What is Industry 4.0? Here's A Super Easy Explanation For Anyone. Pridobljeno 12. april 2021., od https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2018/09/02/what-is-industry-4-0-heres-a-super-easy-explanation-for-anyone/?sh=1f95c6ef9788
28) McDonald, C. (2021). Young people don't feel they have advanced digital skills for work. Pridobljeno 12. april 2021: https://www.computerweekly.com/news/252498241/Young-people-dont-feel-they-have-advanced-digital-skills-for-work
29) Mlad.si (2017). Mladi v Sloveniji | mlad.si. Pridobljeno 29. marec 2021: https://arhiv.mlad.si/2017/08/mladi-v-sloveniji/
30) Mrzel, D. V. (2015). Digitalna pismenost in reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih. Pridobljeno 16. april 2021., od https://pismenost.acs.si/wp-content/uploads/2017/10/Dolnicar_PIAAC_Andragoska-spoznanja.pdf
31) Novice, R. (2011). Brezplačni računalniški tečaji za starejše. Pridobljeno 14. april 2021., od https://racunalniske-novice.com/brezplacni-racunalniski-tecaji-za-starejse/
32) OECD (2019). *OECD Employment Outlook 2019*. Pridobljeno: https://doi.org/10.1787/9ee00155-en
33) OECD (2021). Promoting employability throughout working lives | Working Better with Age | OECD iLibrary. Pridobljeno 12. april 2021., od https://www.oecd-ilibrary.org/sites/a33dc526-en/index.html?itemId=/content/component/a33dc526-en
34) Pajnkihar, T. (2009). *Staranje delovne sile-izzivi in rešitve z vidika delodajalcev v šestih državah srednje in vzhodne Evrope*. Pridobljeno od www.hup.hr
35) Krugman, P. (2020). Learn About Unemployment: Definition, Examples, and Causes of Unemployment - 2021 - MasterClass. Pridobljeno 25. marec 2021., od https://www.masterclass.com/articles/learn-about-unemployment#what-is-unemployment
36) PIAAC (2012). *Literacy, Numeracy and Problem Solving in Technology-Rich Environments Framework For the oeCD Survey oF aDult SkillS*. https://doi.org/10.1787/9789264128859-en
37) PIS (2020). Zakon o izobraževanju odraslih. Pridobljeno 14. april 2021., od

http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7641
38) PIS. (2021). Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela (ZIUPTD). Pridobljeno 29. marec 2021., od http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7299
39) ScienceDirect (2018). Educationism and the irony of meritocracy: Negative attitudes of higher educated people towards the less educated - ScienceDirect. Pridobljeno 25. marec 2021., od https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022103116305509
40) SiStat (2021). Delovno sposobni glede na aktivnost in mere aktivnosti po: KOHEZIJSKA REGIJA, STAROSTNE SKUPINE, SPOL, MERITVE , ČETRTLETJE. SiteTitle. Pridobljeno 12. april 2021., od https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0762003S.px
41) Skills Panorama (2020). Future job openings. Pridobljeno 14. april 2021., od https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/future-job-openings?year=2020-2030&country=EU27_2020#1
42) SRIPS-RS (2021). Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (ASI) | Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS. Pridobljeno 16. april 2021., od https://www.srips-rs.si/razvoj-kadrov/celovita-podpora-podjetjem-za-aktivno-staranje-delovne-sile-asi
43) STAT (b. d.). Socioekonomske značilnosti prebivalstva, Slovenija, 1. januar 2020. Pridobljeno 22. marec 2021., od https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9263
44) Statistični urad RS. (2021). Prebivalstvena piramida. Pridobljeno 11. april 2021., od https://www.stat.si/poppiramida/Piramida2.asp
45) Suphaphiphat Nujin, M. (2020). Mitigating Long-term Unemployment in Europe. Pridobljeno 27. marec 2021., od https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/08/21/Mitigating-Long-term-Unemployment-in-Europe-49678
46) Svet Evropske Unije (2019). Nova strateška agenda za obdobje 2019–2024 - Consilium. Pridobljeno 16. april 2021., od https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2019/06/20/a-new-strategic-agenda-2019-2024/
47) Themistocleous, M., Serrano-Rico, A. E., & Kamal, M. M. (2008). *TRAINING SENIOR EMPLOYEES FOR ICT SKILLS ENHANCEMENT THROUGH „REFOCUS": THE EUROPEAN PROJECT*. Pridobljeno od Al Bustan Rotana Hotel website: http://www.ufhrd.org
48) Thomas H. Davenport, T. C. R. (2020). Digital Transformation Comes Down to Talent in 4 Key Areas. Pridobljeno 12. april 2021., od https://hbr.org/2020/05/digital-transformation-comes-down-to-talent-in-4-key-areas
49) Trading Economiccs (2021). Slovenia Unemployed Persons | 1992-2021 Data | 2022-2023 Forecast | Historical | Chart. Pridobljeno 25. marec 2021., od https://tradingeconomics.com/slovenia/unemployed-persons
50) TradingEconomics (2021). European Union Long Term Unemployment Rate | 2005-2020 Data | 2021-2023 Forecast. Pridobljeno 25. marec 2021., od https://tradingeconomics.com/european-union/long-term-unemployment-rate
51) Trust, N. (2021). We transform lives with tech | Social Tech Trust : Social Tech Trust. Pridobljeno 8. april 2021., od https://socialtechtrust.org/
52) Vuorikari, R. (2015). Becoming digitally competent: A task for the 21st-century citizen. Pridobljeno 13. april 2021., od https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/viewpoints/experts/riina_vuorikari_-_becoming_dig.htm
53) ZDR-1 (2013). Uradni list - Vsebina Uradnega lista. Pridobljeno 14. april 2021., od https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/112301

54) Zemtsov, S. (2020). New technologies, potential unemployment and 'nescience economy' during and after the 2020 economic crisis. *Regional Science Policy and Practice*, *12*(4), 723–743. https://doi.org/10.1111/rsp3.12286
55) ZRSZ (2015). *Dolgotrajno brezposelne osebe Ljubljana*.
56) ZRSZ (2020). *Prikaz pripravljen z orodjem Tagul*. Pridobljeno od https://www.ess.gov.si/_files/13699/Strokovna_izhodisca_leto_2021.pdf
57) ZRSZ (2021). ZRSZ. Pridobljeno 25. marec 2021., od https://www.ess.gov.si/
58) Zucchetti, Cobo, Kass-Hanna, L. C. (2020). Bridging the Gap Between Digital Skills and Employability for Vulnerable Populations - G20 Insights. Pridobljeno 18. marec 2021., od https://www.g20-insights.org/policy_briefs/bridging-the-gap-between-digital-skills-and-employability-for-vulnerable-populations/

Motivacija ranljivih skupin za usposabljanje

Primož Mlinarič

primoz.mlinaric@net.doba.si

Povzetek:

Živimo v času, ki ga spremlja izreden tehnološki napredek, zato je izobraževanje in usposabljanje odraslih pomembno pri doseganju poklicnih in nekaterih osebnostnih ciljev. Še posebej to velja za ljudi iz ranljivih skupin, ki imajo pridobljeno nižjo stopnjo splošne izobrazbe, prav tako so slabše socialno situirani in imajo več zdravstvenih težav. Imajo nizko samopodobo, pogosto so tudi socialno izključeni. Imajo omejen dostop do informacijske tehnologije in s tem tudi do informacij s katerimi razpolagajo mediji. Znanja s področja uporabe informacijske tehnologije in spletnih orodij so zato v današnji digitalni dobi ključ do uspešnega delovanja in bivanja v družbi. Posebej je potrebno izpostaviti področje digitalnih kompetenc, ki so ključne za uspešno delovanje na trgu dela ter vključitev vanj. Kar daje dodatnim usposabljanjem in izobraževanjem s tega področja še posebno težo. Kljub temu, da na odločitev odraslih iz ranljivih skupin za usposabljanje vpliva veliko negativnih dejavnikov, pa je pomembno, da najdejo motivacijo, ki jim pomaga pri odločitvi za usposabljanje. Nekateri to dosežejo s pomočjo zunanjih dejavnikov, drugi se sami zavedajo pomembnosti kompetenc in spretnosti, ki jih pridobijo z usposabljanjem, tretjim pa je potrebno notranjo motivacijo pomagati najti. Skozi analizo raziskav smo torej želeli prikazati pomembnost vseživljenjskega usposabljanja ranljivih skupin in hkrati zapisati nekaj načinov, kako motivirati posameznike iz ranjlivih skupin za usposabljanje. Hkrati smo ugotovili, da je izobraževanje najbolj učinkovito takrat, ko postanemo sami sebi največji motivatorji oziroma takrat ko je nivo naše notranje motivacije najvišji.

Ključne besede: ranljive skupine, odrasli, motivacija, usposabljanje, izobraževanje

1 UVOD

Živimo v času, ki ga spremlja izreden tehnološki napredek. S tem so naša življenja povezana vsak dan. Z uporabo moderne tehnologije si poizkušamo življenje narediti lažje. Podobno se dogaja tudi v naših službah, kjer se delovna mesta avtomatizirajo, zato je pri tem vse bolj pomembna višje kvalificirana delovna sila. Hkrati pa to pomeni dodatna usposabljanja, izobraževanja in tudi prekvalifikacija zaposlenih. Zato se je potrebno zavedati pomena usposabljanja in dodatnega izobraževanja ter vseživljenjskega učenja odraslih oseb.

Hohnjec (2016) pravi, da je izobraževanje in usposabljanje odraslih pomembno pri doseganju poklicnih in nekaterih osebnostnih ciljev. Hkrati navaja, da je eden izmed razlogov za odločitev za usposabljanje tudi napredovanje v boljši plačilni razred in s tem posledično tudi kvalitetnejše življenje posameznika. Opozarja pa na dejstvo, da je stopnja učinkovitosti takšnega izobraževanja odvisna predvsem od tega, kakšna je notranja motivacija posameznika.

Podobno ugotavlja tudi Evropska komisija (European Commission, 2018), ki hkrati tudi dodaja, da je pri odločitvi za usposabljanje odraslih potrebno upoštevati tudi nekatere »mega trende«, ki dandanes spreminjajo trg dela z avtomatizacijo in pospešenim tehnološkim razvojem.

Znanje je v današnji družbi eden izmed ključnih temeljev za osebnostni razvoj. Ker so spremembe v današnjem razvitem svetu zelo hitre in nepredvidljive, se moramo ljudje ves čas prilagajati. Zato je prav vseživljenjsko učenje in izobraževanje eden izmed ključnih dejavnikov pri našem obstoju (Švigelj, 2013).

Kleinert (2019), je s svojimi kolegi prav tako zapisala, da mora biti vseživljenjsko učenje motivacija za vsakega odraslega človeka, saj so spremembe, ki so povezane s stalnimi tehnološkimi spremembami in digitalizacijo, globalizirane in ključnega pomena za prebivalstvo industrializiranih držav. Znanstveniki poudarjajo, da izobraževanje več ni dejavnost, ki se zaključi v mladosti, ampak stalna vrednost, ki nam pomaga do stabilne zaposlitvene kariere (Kleinert in drugi, 2019).

Kuran (2011) glede na moderne raziskave opredeli ranljivo populacijo odraslih kot predstavnike družbeno-socialnih skupin, ki dosegajo nizko stopnjo splošne pismenosti in pridobljene izobrazbe, prav tako pa izvirajo iz nižjega socialno-ekonomskega položaja ter imajo več zdravstvenih težav. Prav tako niso deležni komunikacijske tehnologije in imajo zelo limitirane možnosti preverjanja informacij, ki so sporočene preko številnih medijev. Jelenc Krašovec (2012) pa skupino ranljivih odraslih opisuje kot izpodrinjene na socialnem, kulturnem in ekonomskem področju, zavoljo svojih lastnosti, ki niso v skladju z zaželenimi in primarnimi družbenimi značilnostmi. V Resoluciji o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih (2013) je tako zapisano , da v ranljive skupine odraslih uvrščamo odrasle z nižjo stopnjo izobrazbe, mlade, ki v zgodnji fazi upostijo izobraževanje, socialno ogrožene, priseljence, starejše odrasle zaposlene, migrante, invalide in obsojence.

Ardila in sodelavci (2010) ugotavljajo, da imajo posamezniki iz ranljivih skupin pridobljeno nižjo stopnjo splošne izobrazbe, prav tako so slabše socialno situirani in imajo več zdravstvenih težav. Imajo prav tako omejen dostop do informacijske tehnologije in s tem tudi do informacij s katerimi razpolagajo mediji.

Kosmidis in sodelavci (povzeto po Ardila, 2010) so raziskovali vplive izobrazbe in pismenosti na učenje pri predstavnikih ranljivih skupin in jih primerjali z rezultati odraslih z višjo stopnjo izobrazbe, ki prihajajo iz višjih socialno-ekonomskih položajev. Ugotovili so, da stopnja izobrazbe in pismenost pomembno vplivata na nekatere nevronske povezave,

ki so vpeljane v reševanje problemov in preprostih nalog ter pri odločanju. Zato je ljudi iz ranljivih skupin potrebno primerno motivirati za dodatna usposabljanja in izobraževanja.

Hughes in sodelavci (2019) so raziskovali zakaj se odrasli odločajo za izobraževanja. Ugotovili so, da so odločitve odraslih za učenje posledice prepletanja njihove notranje in zunanje motivacije, vendar mora biti razmerje med zunanjo motivacija, čeprav je večinoma pod vplivom delodajalcev, ki zahtevajo dodatna izobraževanja za svoje zaposlene, v ustrezni skladnosti z notranjo motivacijo posameznika, ki nastane zaradi lastnih interesov za učenje.

V poglavju Motivacija ranljivih skupina za usposabljanje bomo podrobneje predstavili definicije in vrste motivacije. Opisali bomo motive ranljivih skupin za usposabljanje in analizirali raziskave na področju usposabljanja ranljivih skupin, vzroke za njihovo odločitev za usposabljanje in vseživljenjsko učenje ter tudi nekatere ovire, ki jim le-to preprečujejo. Na koncu pa bomo zapisali tudi nekaj dobrih praks, kako motivirati ranljive skupine za to, da se odločijo za usposabljanje.

Pomanjkanje digitalnih kompetenc človeških virov, ki so nujne za uspešno delovanje v današnjih tehnološko naprednih podjetjih in organizacijah, je eden izmed resnih problemov. Še posebej so temu izpostavljeni predvsem odrasli ljudje ranljivih skupin kot so dolgotrajno brezposelni, posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe in starejši ter tudi mlajši odrasli, ki s pomanjkanjem digitalnih kompetenc tvegajo brezposelnost, težjo vključitev v trg dela, socialno izključenost in na koncu tudi revščino.

Naš namen je zato natančneje definirati vrste motivacije ter z analizami nekaterih že opravljenih raziskav na tem področju pojasniti in predstaviti pozitivne učinke motivacije na odločitve ranljivih skupin za usposabljanje. Hkrati je naš cilj tudi definirati načine, kako motivirati ranljive skupine za usposabljanje.

2 MOTIVACIJA RANLJIVIH SKUPIN

2.1 Definicija motivacije

Najprej se zdi primerno podrobneje opredeliti in definirati pojem motivacije. Hkrati je pomembno tudi raziskati, kako motivacija vpliva na namere posameznika.

Kranjc in sodelavci (2013) pojasnjujejo, da motivacija sodi k duševnim procesom, ki so lahko zelo pestri in raznoliki. Duševnost pa deluje tako, da prepleta nezavedne in zavedne miselne procese. V splošnem pa duševnost delimo na motivacijo, čustvovanje in spoznavanje. Strokovnjaki tako pojasnjujejo, da so vsi človeški nagoni, želje, motivi, ideali, vrednote, interesi in tudi volja ter potrebe, tesno povezani z motivacijo. Motivacija tako prerašča v pojem, ki je povezan s skoraj vsakim področjem delovanja človeka. Znano je tudi, da ko poznamo motive nekega posameznika, lahko lažje predvidimo njegovo vedenje. Hkrati pa si želimo vplivati na njegovo voljo za izobraževanje in usposabljanje (Kranjc in drugi, 2013).

Peklar in Boštjančič (2012) predstavljata več vidikov motivacije. Razdelita jo na zunanjo, ki je najmanj avtonomna in značilna za primer motiviranja zaradi okoriščanja posameznika z nagrado ali izogibanja kazni. Omenita tudi introjekcijsko regulacijo, ki je vrsta zunanje motivacije in se izraža z vedenjem, s katerim se poizkušamo namenoma izogniti krivdi, strahu in osramočenosti. Ko se posameznik identificira z aktivnostjo in vrednostjo pišeta tudi o identifikaciji in pa o integrirani regulaciji, ko je določena aktivnost narejena z namenom določenega rezultata, ampak ne zaradi notranjega zadovoljstva. Vsekakor pa je pomembna tudi notranja motivacija, katero avtorja definirata kot aktivnost, ki jo

posameznik opravlja zaradi osebnega zadovoljstva in ne zaradi aktivnosti same (Peklar in Boštjančič, 2012).

Številni znanstveniki so predstavili svoje modele motiviranja in motivacije. Ena izmed najbolj izpostavljenih je Maslowa teorija potreb, ki izhaja iz potreb nižjega reda (fiziološke in varnostne), kjer se posameznik spopada z osnovnimi potrebami po preživetju (Upadhyaya, 2014). Turabik in Baslan (2015) pri tem dodajata, da so fiziološke potrebe predvsem povezane s hrano, vodo in spanjem, varnostne pa zajemajo zaščito posameznika pred fizičnimi in čustvenimi grožnjami. Hkrati dodajata, da je nemogoče prestopiti na višjo raven potreb, ne da bi zadovoljili potrebe po nižjih ravneh. Izpostavljata še socialno potrebo pri kateri je ključno sprejemanje posameznika v širši in ožji družbeni krog, potrebo po spoštovanju, ki je tesno povezana s posameznikovo samopodobo in potrebo po samuaktualizaciji ali realizaciji svojih sposobnosti kot odkrivanje njegovih potencialov, sposobnosti izražanja ter uporabnosti lastnega talenta.

Koçel (2010), teorijo potreb po Maslowu umesti v konkreten primer zaposlenega delavca v podjetju. Zapiše, da so fiziološke in varnostne potrebe nižje reda povezane predvsem s plačami in varnostjo pri delu pa tudi s plačo med bolniškim staležem ter pokojninskimi načrti. Potrebo po spoštovanju kot spoštovanje s strani sodelavcev in menedžerjev ter tudi kot spremljanje napredka pri delu. Socialno potrebo poveže s občutkom pripadnosti podjetju ali organizaciji, sprejeto predvsem iz strani kolegov, nadrejenih in uprave ter gradnji pozitivnih medsebojnih odnosih. Najvišjo s raven potreb po samoaktualizaciji pa kot najboljše izkoriščanje potencialov posameznika na delovnem mestu.

McClelland za razliko od Maslowa opisuje tri bazične kategorije potreb: potrebo po samoaktualiziranju, potreba po moči in potreba za pripadnostjo. Posamezniki kažejo nekatere potrebe več, nekatere manj in v tem se njihove osebnosti razlikujejo. Pomembno je omeniti tudi Herzerbergerjeve predstave o dveh izvorih motivacije – ekstrinzični in instrinznični. Prva je usmerjena na ustvarjanje odrejenega rezultata in lahko odraža občutek prisile (običajno za ljudi z slabšim socialno-ekonomskim položajem), druga pa vključuje potrebo po zadovoljstvu, veselju, pripadnosti določeni socialni skupini, občutek odgovornosti ter ustvarjanje samospoštovanja (Gutić in Rudelj, 2012) .

Kim in Frick (2011) opredeljujeta motivacijo kot atribut, ki nas vzpodbuja, da nekaj storimo. Hkrati pravita, da to velja tudi za motivacijo pri odločitvah za različna izobraževanja in pozneje za uspešno doseganje določenih akademskih ciljev. Avtorja menita, da je motivacija v učnih procesih eden izmed ključnih dejavnikov za učinkovito izobraževanje.

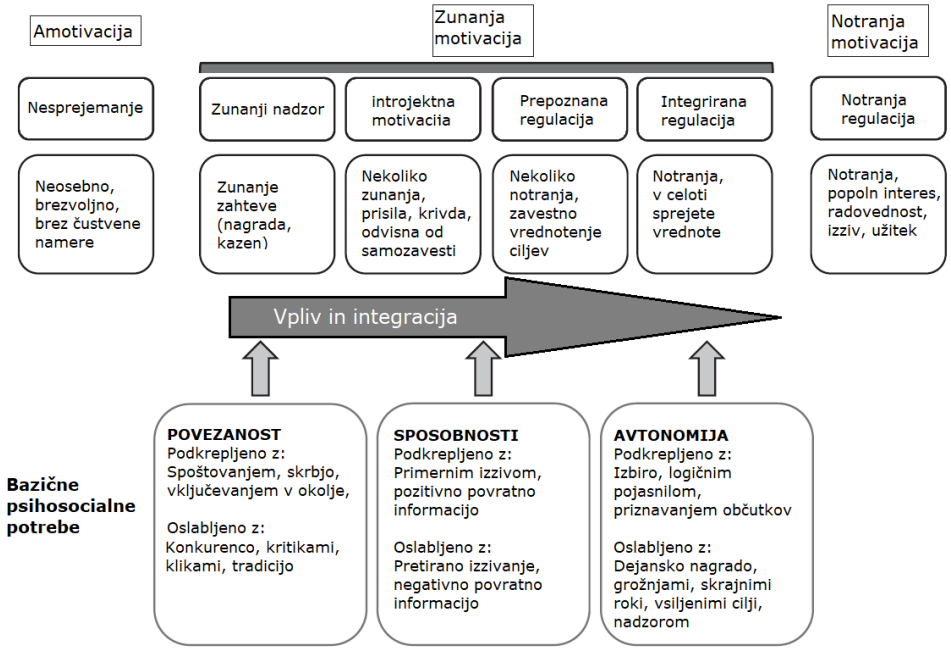
Podobno ugotavlja tudi Chraif s sodelavci (2012) in dodaja, da se je motivacija izkazala kot pomemben dejavnik pri izobraževanju. Po mnenju znanstvenikov motivacija v največji meri vpliva na produktivnost udeležencev izobraževanja.

Marentič Požarnikova (2018) ugotavlja, da je učna motivacija skupek za vse tipe motivacij v dani izobraževalni situaciji in zajema vse kar spodbuja učenje mu določa smer, jakost, trajanje in kvaliteto. Hkrati meni, da je za dojemanje motivacije za izobraževanje potrebno razrešiti razmerje med zunanjo (ekstrinsično) in notranjo (intrinsično) motivacijo. Pri tem o prvi govorimo, kadar se izobražujemo zaradi določenih eksternih dejavnikov. Sodelujoči v izobraževanju se tako izobražujejo in usposabljajo ker strmijo k materialnim dobrinam, odlikovanjem ali pohvalam, saj želijo svoje sposobnosti dokazati drugim. Pri notranji pa gre za to, da je izvor potrditve v nas samih. Hkrati učeči želijo razvijati osebne zmožnosti in kompetence in uresničiti nekaj kar jih interesira zaradi dejavnosti same. Tako notranje motivirani učeči občutijo večjo željo po zanimanju, navdušenju in so tudi bolje produktivni kot učeči le z zunanjo motivacijo.

Kump in Jelenc Krašovec (2010) ugotavljata, da se odrasli za vključevanje v različne izobraževalne organizacije odločajo predvsem zaradi notranje motivacije. Različna izobraževanja in usposabljanja jim omogočajo možnost medsebojne pomoči, iskanje novih prijateljstev, zapolnitev njihove umske radovednosti ter obvladovanje lastnega življenja. Poudarjata pa tudi, da je notranja motivacija za izobraževanja in usposabljanja pri odraslih pogosto zelo nizka.

Cook in Artino Jr. (2016) sta predstavila različne teorije motivacije za učenje. Zapisala sta, da je koncept motivacije zelo razširjen. Motivacija nam nenazadnje pomaga, da zjutraj vstanemo iz postelje, gremo v službo, opravimo različna gospodinjska dela, se izobražujemo, usposabljamo ipd. Avtorja pa se vglavnem sprašujeta, kakšen pomen ima motivacija posameznika za izobraževanje. Hkrati pa ugotavljata, da sodobne teorije motivacije domnevajo, da gre za skupek duševnih procesov, ki jih ni mogoče duševno opazovati. Zraven tega najnovejše teorije vedno bolj priznavajo, da motivacije ni mogoče v celoti razložiti kot pojava pri posamezniku, ampak bolj kot interakcijo med posameznikom in širšim družbenim kontekstom. Pri tem omenjata dva neodvisna dejavnika, ki vplivata na motivacijo posameznika. To je na eni strani stopnja, do katere posamezniki verjamejo, da bodo uspešni, če bodo poizkusili ter po drugi strani stopnja njihove zaznave, da obstaja pomen in nuja za izvršitev določene naloge.

Slika 13. Teorija samoodločbe in vrste motivacije



Vir: Cook in Artino Jr. (2016)

Cook in Artino Jr. (2016) sta s prikazom želela definirati hipoteze teorijo samoodločbe in predstaviti vrste motivacije. Tako omenjata tri glavne vrste motivacije: zunanja motivacija, notranja motivacija ter amotivacija (pomanjkanje motivacije). Omenita tudi šest "Regulativnih slogov". Iz prikaza lahko razberemo, da notranja motivacija prihaja povsem iz notranjosti posameznika in je posledica posameznikovih izzivov, interesov in radovednosti. V drugi skrajnosti pa je amotivacija posledica posameznikove brezvolje, nezanimanja ter izključenost čustvene namera za izvajanje določene naloge. Med dvema skrajnostima pa je predstavljena zunanja motivacija s štirimi regulativnimi slogi, ki se razlikujejo glede na ukrepe, ki posameznika motivirajo. Prehod iz zunanje integrirane ureditve zahteva, da se vrednote in cilji ponotranijo in popolnoma integrirajo. Pri tem pa

se integracija zavira ali pa spodbuja za dosego treh osnovnih psihosocialnih potreb: povezanosti, kompetentnosti in avtonomnosti.

Tahidi in Mehdi (2012) pišeta, da so socialno-psihološke raziskave pokazale, da lahko zunanje nagrade vodijo do prevelike upravičenosti in posledično do zmanjšanje notranje motivacije. Zato teorija samoodločbe predlaga, da lahko posameznik zunanjo motivacijo ponotranji, če se naloga, ki jo upravlja, ujema z njegovimi vrednostami in prepričanji ter tako pomaga izpolniti njegove osnovne psihološke potrebe. Pri tem pa je pomembna tudi samokontrola motivacije, ki je opredeljena kot podskupina čustvene inteligence in določa, kdaj se posameznik odloči nadaljevati z določeno nalogo ali jo opustiti.

2.2 Raziskave na področju motivacije za vseživljenjsko učenje

Najprej se nam zdi smiselno predstaviti možnosti za nadaljnje usposabljanje in izobraževanje odraslih. Kranjc (2013) navaja, da v Sloveniji poznamo številne organizirane oblike izobraževanja za starejše. Ugotavlja, da je petinštirideset univerz v Sloveniji del celote, ki jo predstavlja Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje, ki je hkrati tudi največja slovenska mreža institucij, namenjenih izobraževanju, učenju in druženju odraslih. V teh institucijah nudijo kontinuirano pridobivanje znanja ter urjenje za tretje življenjsko obdobje. Potreba po novih znanjih je zaradi hitro se razvijajoče tehnologije vse večja, zato se izobraževanja krepijo tudi v domih za upokojence, kjer potekajo predvsem usposabljanja s področja uporabe praktičnih znanj uporabe računalnika. Podobna usposabljanja in tečaji računalništva potekajo tudi v drugih društvih in izobraževalnih institucijah. Izobraževanje odraslih in predvsem starejših je tako lahko le delno načrtovano v formalni smeri (seminarji, krožki,…) ali pa se pojavi kot nenačrtno neformalno usposabljanje in izobraževanje, zaradi notranje motivacije po novih znanjih starejših.

Kladnik (2018) piše, da je andragogika tista stroka, ki raziskuje zakonitosti izobraževanja odraslih. Pri tem velja, da gre za vseživljenjski proces v katerega so zajeti odrasli vseh starosti, ki se kategorizirajo v določene ciljne skupine, znotraj katerih se izobražujejo in usposabljajo. Hkrati je potrebno vedeti, da je izobraževanje odraslih skupek dobro organiziranih postopkov vsebin in metod, s katerimi se nadaljuje ali zapolni znanje usvojeno v šolah in univerzah. Nujno je tudi opredeliti pojem usposabljanje, ki predstavlja zmožnost posameznika, da usvoji širša znanja, ki jih lahko unovči pri različnih delovnih procesih. Usposabljanje je torej postopek za razvijanje sposobnosti, ki so potrebne za samostojno opravljanje nekega dela.

Jelenc (2016) deli izobraževanje v dve skupini. Definira formalno in neformalno izobraževanje. Zapiše, da s formalnim pridobimo dokazilo, iz katerega je razvidna stopnja pridobljene izobrazbe ter kompetence. S končanim neformalnim izobraževanjem pa pridobimo zadovoljstvo, ker smo izpolnili potrebe po novem znanju in veščinah. Avtor pa izpostavlja tudi aformalno izobraževanje, ki ne poteka v formalin obliki. Pri tem prihaja do situacije, da izvor učenja ter učenca nista sihrona, zato prihaja le do priložnostnega povezovanja. Priložnost za izobraževanje prihaja torej iz zunanjega okolja, učeči pa do tistega trenutka še nima namena vključiti se v izobraževanje. Omenjeni avtor prav tako kot številni drugi poudarja pomen vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja. Definira ga kot postopek usvajanja novih znanj in kompetenc skozi celoten interval življenja. Razume tudi pomen znanja, ki ga prinašajo človeški viri posamezni ustanovi in organizaciji, zato je mnenja, da za usposabljanje glede na časovni okvir,okoliščine, kraj, zmožnosti posameznika in njegovo starost ni nobenih ovir.

Kranjc (2013) razmišlja, da je dandanes izraz motivacija nekako zbledel in ga je nadomestil izraz »potreba«. Iz vrst psihosocialnih potreb pa izhaja potreba po izobraževanju, ki ima pri starejših specifičen pomen. Potrebe, ki se jih lahko ljudje zavedajo, ali pa tudi ne, so eden izmed ključnih motivov za odločitev pristopa k usposabljanju in izobraževanju. Avtor

opozarja tudi na dejstvo, da odrasli velikokrat slutijo, da jim je prepovedano zadovoljevanje lastnih potreb, zato je skozi izobraževanje pomembno, da se jim vrne družbena moč, ker si lahko le s tem okrepijo položaj ter začnejo boljše razumeti svoje potrebe in potrebe drugih ljudi.

Pepelnik (2020) v svoji raziskavi ugotavlja, da so motivi odraslih za vključevanje v izobraževanje precej različni. Poudarja pa predvsem pomen prepričanja o njihovih zmožnostih ter znanjih in zavedanja pomena vseživljenjskega učenja. Hkrati pa je iz raziskave možno razbrati, nekatere pomembne dejavnike motivacije odraslih. Med njimi je najizrazitejši dejavnik kognitivni interes oz. navdušenje in vedoželjnost. Zato je možno sklepati, da prav to v največji meri vpliva na njihovo motivacijo za vključitev v dodatna usposabljanja in izobraževanja. Avtorica hkrati tudi poudarja, da je pri starejših odraslih pomembno tudi to, da je dodatno usposabljanje in izobraževanje za njih izziv, ki se ga zelo veselijo. Tako je posledično tudi stopnja njihove notranje motivacije višja. Hkrati pa jim posebno motivacijo za izobraževanje predstavlja tudi gradnja pozitivnih socialnih odnosov z drugimi udeleženci. Izpostaviti pa je potrebno tudi dejstvo, da imajo nekateri starejši precej negativna stališča o svojih zmožnostih, prav tako so mnenja, da zaradi njihove starosti več niso primerni za izobraževanje. Takšni ljudje, brez posebne podpore, težko najdejo notranjo motivacijo za dodatno izobraževanje in usposabljanje.

Zavedati se je potrebno, da na motivacijo za odločitev odraslih, predvsem iz vrst ranljivih skupin, vpliva veliko različnih dejavnikov. Predvsem njihova starost, predhodno pridobljena izobrazba, njihovo socialno okolje, ambicije po napredovanju, boljšem zaslužku, podpora organizacije v kateri so zaposleni ter še veliko drugih podobnih dejavnikov. Znano je tudi, da izobraževanje, v katerega posameznik ne vstopa motiviran, ni učinkovito. Zato se v nadaljevanju zdi smiselno predstaviti tako zunanje kot notranje dejavnike vpliva na motivacijo za izobraževanje in usposabljanje odraslih iz ranljivih skupin. Kladnik (2018) navaja, da so različna nagrajevanja, boljše plačilo, napredovanja na boljša delovna mesta v podjetju zelo pozitivni dejavniki, ki vplivajo na motivacijo posameznika za usposabljanje iz zunanjega okolja. Za motiviranje odraslih iz ranljivih skupin pa se zdi pomembnejše, da jih pomagamo pripraviti do tega, da sami najdejo notranjo motivacijo za usposabljanje, saj je le-to potem tudi bolj učinkovito. Tako posameznik lažje v sebi vzpodbudi željo po izboljšavi znanj ter razvija svoje zmožnosti, veščine in čustveno inteligenco.

Kleinert (2019) s sodelavci ugotavlja, da usposabljanja in izobraževanja potekajo v različnih učnih okoljih. Znanstveniki ugotavljajo, da lahko izobraževanja v formalni in neformalni obliki ponujajo številne ustanove kot so centri za izobraževanja odraslih, državne službe, obrtne zbornice, visokošolske ustanove ter vrste nevladnih organizacij. Opozarjajo, da je hkrati težko pridobiti celotno sliko ustreznih ponudnikov izobraževanja odraslih, saj se programi med državami razlikujejo. Avtorji hkrati navajajo, da v veliko primerih odločitve o izobraževanju in usposabljanju odraslih sprejemajo njihovi delodajalci. Tako se odrasli za izobraževanje odločajo predvsem zaradi vplivov zunanje motivacije. Kot je že znano, se visoka tehnologija dandanes zelo hitro razvija, zato so podjetja, ki uporabljajo visokotehnološke aparate za proizvodnjo prisiljena svojo delovno silo ustrezno usposobiti. Težave so opazne predvsem pri starejših zaposlenih in tudi nekaterih mladih, ki nimajo ustreznih računalniških znanj in kompetenc, prav tako pa imajo tudi zelo nizko samozavest ter slabo mnenje o svojih sposobnostih. K usposabljanju takšnih zaposlenih je zato potrebno pristopiti pravilno in jim pomagati, da najdejo samozavest in ustrezno notranjo motivacijo za nadaljnje usposabljanje. Znanstveniki prav tako menijo, da so pri razpisih za nova delovna mesta pomembnejši podrobni opisi kot pa naziv delovnega mesta, ljudje, ki se prijavijo na delovno mesto tako lažje identificirajo kakšna znanja in kompetence so potrebna za opravljanje določenega dela (Kleinert in drugi, 2019).

Demirol (2011) in sodelavci so opredelili nekaj inovativnih pristopov motiviranja odraslih za usposabljanje. Pri tem so, izpostavili, da je notranja motivacija posameznika zelo ugodna za dolgoročno sodelovanje pri usposabljanju in tudi izobraževanju odraslih. Glede na hitro in napredno rast visoke tehnologije, vidijo usposabljanje kot vseživljenjski proces s katerim se ljudje lažje asimilirajo na področju dela in splošno v preživljanje vsakdana. Prav tako izpostavljajo dejstvo, da številne motivacijske študije predpostavljajo, da sta nagnjenost k radovednosti in interes za učenje ter usposabljanje neločljivo povezana z naravo človeka. V večini organiziranih, skupinskih usposabljanj in izobraževanj se v učno okolje pogosto uvaja nadzor izvajalcev, kar pa po drugi strani lahko ob napačnem pristopu spodkopava motivacijo za samo usposabljanje. Študija, ki jo je s sodelavci opravil omenjeni avtor je namreč pokazala, da samostojnost, kompetentnost in povezanost spodbujajo notranjo motivacijo ter večjo zavzetost za usposabljanje, posledično pa tudi boljše akademske rezultate.

Ker znanstveniki hočejo spremeniti miselnost odraslih iz nekaterih ranjlivih skupin o vključevanju v usposabljanja in izobraževanja so predlagali nekaj inovativnih metod za izvajanje usposabljanj, ki bi zamenjali standardne didaktične metode poučevanja v učilnicah in predavalnicah, hkrati pa razbile monotonost takšnih usposabljanj. Nove metode bi bile privlačnejše, kar po mnenju avtorjev vpliva na notranjo motivacijo posameznika za vključitev v usposabljanje. Predlagali so nove načine učenja, kot je timsko delo, drugačne sklope gradiv, reševanje konkretnih problemov skozi študij literature ter izvedbo študija tudi na daljavo z uporabo informacijske tehnologije, kar bi pomenilo hkrati krepitev tudi računalniških kompetenc (Demirol in drugi, 2011).

Kladnik (2018) v svoji raziskavi ugotavlja, da so najpomembnejši dejavniki, ki prispevajo k motivaciji za izobraževanje odraslih popolna podpora partnerja, klima v družini, predhodna izobrazba posameznika ter tudi odnos delodajalca do usposabljanja. Hkrati ugotavlja tudi, da so motivi posameznikov za vključevanje v izobraževanje predvsem usvajanje novih znanj, boljša učinkovitost na delovnem mestu ter razvoj osebnih kompetenc. Pri tem pa vseeno najde pozitivne povezave med višino place ter motivacijo za izobraževanje. Tako ugotavlja, da so motivi posameznikov za vključevanje v izobraževanje tudi zunanje narave.

Dieckhoff in Steiber (2011) se v svoji raziskavi osredotočata na vrste podpor pri usposabljanju in izobraževanju odraslih. Tako ugotavljata, da so domača gospodinjstva, zlasti partner in tudi otroci, eden izmed glavnih dejavnikov pri odločitvah odraslih za usposabljanje in izobraževanje. Z vidika podpore lahko domači vzpodbudijo ali pa tudi ovirajo nekoga pri odločitvi za vključitev v izobraževanje.

Znano je, da ima motivacija v različnih vrstah izobraževanj in usposabljanj zelo pomembno vlogo. Prav tako lahko različno učinkuje na to, kako se posameznik uči in vede do predmeta ali vsebine usposabljanja. Motivacija za učenje prav tako usmerja posameznikovo vedenje k zastavljenim ciljem, vodi k premagovanju večjih naporov, poveča iniciranje in vztrajnost ter aktivnost. Problem nastane, ko obiskovalci različnih izobraževanj in usposabljanj to motivacijo za učenje izgubijo, zato je pomembno, da učitelj, predavatelj ali vodja usposabljanja ustvari takšne pogoje dela, da učeči ostanejo visoko motivirani za absorbiranje znanja. Po mnenju Tohidia in Jabbaria (2012) se s tem strinja tudi večina institucij, ki ponujajo usposabljanja in izobraževanja. Priznavajo tudi, da je potrebno upoštevati posebne potrebe obiskovalcev izobraževanj in usposabljanj ter tako ohranjati visoko notranjo motivacijo učečih. Kar pomeni, da učeči še naprej obiskujejo usposabljanje, zaradi lastnega interesa, ker menijo, da je to za njih pomembno in jim prinaša poseben užitek.

2.3 Motivacija za vseživljenjsko učenje in ranljive skupine

Za razumevanje izobraževanja odraslih iz ranljivih skupin je potrebno omeniti tudi nekaj spoznavnih teorij za učenje. Kuran (2011) tako omenja Gardnerjev model multiplih inteligenc, ki predvideva različne vrste inteligenc, ki so med seboj ločene in starostno nihajo. Po avtorjevem mnenju, se v šolskem sistemu večinoma uporablja matematična inteligenca, zato je pomembno, da učitelji, profesorji in drugi izvajalci izobraževanja in usposabljanja odraslih iz ranljivih skupin, posvetijo pozornost razvoju tudi ostalih šestih inteligenc. Te so: verbalno-lingvistična, vizualno-prostorska, telesno-kinetična, glasbeno-ritmična, medsebojna ter intrapersonalna inteligenca. Pomemben je vsekakor tudi Kolbov model učnih stilov, ki predstavlja aktivno eksperimentiranje (aktivist se večkrat obrača k intuiciji kot logiki, zanaša se na analize drugih ljudi ter obožuje prakso), reflektivno opazovanje (reflektivnež je sposoben videti težave iz alternativne perspektive in se prilagodi spremembam ter je vizualen tip), konkretno izkustvo (teoretik se nagiba k logičnemu pristopu ter postavlja ideje in koncepte pred ljudi, zahteva jasne in preverjene razlage in se ne zateka k dejanskim izkušnjam iz vsakdanjega življenja) in abstraktna konceptualizacija (pragmatik rešuje težave precej praktično, precej blizu mu je reševanje določenih tehničnih nalog) (Kolb, 2015).

Marrapodi (2011) si pri tem zastavlja vprašanje, kako pomembno je, da izvajalci izobraževanj za odrasle iz ranljivih skupin izberejo ustrezen učni stil. Zaznal je osem različnih metod učenja ter ugotovil, da med štirimi najpomembnejšimi in glavnimi dejavniki (spol, preživljanje prostega časa, starost in učni stili) prav slednji najbolj vplivajo na učinkovitost učenja ranljivih skupin.

Barle Lakota (2011) pa poudarja, da je po rezultatih Anket o delovni sili v EU in Ankete o izobraževanju odraslih jasno, da se odrasli bolj odločajo za vključevanje v neformalne oblike izobraževanj kot pa za formalne oblike. Kar je smiselno, glede na to, da je načeloma po obsegu formalno izobraževanje izobraževanje daljše, kar je za odrasle iz ranljivih skupin s finančnega vidika lahko precej velik zalogaj.

Lin (2011) ugotavlja, da igra motivacija pomembno vlogo pri vključevanju starejših zaposlenih v usposabljanja. Navaja, da so številne študije pokazale, da je kognitivni interes in želja za novimi znanji primarna motivacija starejših zaposlenih za vključevanje v bodisi formalno ali neformalno obliko usposabljanja. Zraven tega na motivacijo starejših zaposlenih vplivata tudi želja po osebnostni rasti in zadovoljstvu. Za nekatere starejše zaposlene je prav tako pomemba potreba po izboljšanju samozavesti, kar je tudi eden izmed pozitivnih učinkov staranja, česar se starejši zaposleni tudi zavedajo, in prav to jim daje še dodatno motivacijo za usposabljanje ter s tem pridobivanje novih znanj in kompetenc. Pomemben dejavnik, ki vpliva na motivacijo za odločitev starejših zaposlenih v usposabljanje je tudi socialni stik ter družbena interakcija med soodeleženci usposabljanja. Avtor prav tako piše, da se starejši zaposleni počutijo udobno pri usposabljanjih z mlajšimi, starimi med 19 in 25 let, saj se lahko učijo tudi od njih, hkrati pa se počutijo mlajše in dobijo občutek povezanosti. Dokazano je tudi, da imajo starejši zaposleni višjo notranjo motivacijo za vkllјučevanje v usposabljanje kot njihovi mlajši kolegi. Seveda pa se je potrebno zavedati tudi nekaterih dejavnikov, ki ovirajo motivacijo odraslih zaposlenih za usposabljanje. Kot prvo je pomembno omeniti, da so starejši zaposleni bolj izpostavljeni različnim boleznim kot njihovi mlajši kolegi. Zato na motivacijo o vključitvi v usposabljanje kot prvo vpliva njihovo zdravstveno stanje. Številni starejši zaposleni imajo težave tudi z nizko samozavestjo, kar prav tako negativno vpliva na to, da postanejo aktivni udeleženci usposabljanja. Po drugi strani pa so dejavniki, ki preprečujejo vključitev odraslih v dodatno izobraževanje lahko povezani tudi z njihovim ekonomsko-socialnim položajem. Udeleženci študije, ki jo je opravil znanstvenik, stari med 60 in 65 let pravijo tudi, da je glavna motivacija za usposabljanje želja po rekonstrukciji starega znanja

ter usvajanje novih znanj in kompetenc. Pri tem se nekateri udeleženci raziskave opredeljujejo kot vseživljenjski učenci. Eden izmed najpomembnejših dejavnikov, ki pripomore k odločitvi starejših zaposlenih k izobraževanju je tudi priložnost za "razgibavanje" uma. Tako so anketiranci menili, da so z usposabljanjem pridobili možnost za globlje razumevanje in izostritev tega, kar so se do sedaj že naučili, ampak je njihovo znanje obtičalo nekje globoko v podzavesti. S tem dobijo možnost pogleda na stvari, ki so se jih že naučili tudi iz sekundarne perspektive. Nekateri starejši zaposleni so kot glavni vzrok za vključitev v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje nevedli tudi možnost samoaktualizacije. Kar pomeni, da so zaradi opustitve izobraževanja v mladosti zaradi različnih vzrokov, v dodatnem usposabljanju in izobraževanju videli priložnost za pridobitev višje stopnje izobrazbe. Hkrati pa navajajo, da jim pri tem predstavlja poseben izziv tudi to, da je zaradi njihove starosti njihov dolgoročni spomin nekoliko omejen. Posledično je poraba energije pri usvajanju in pozneje pomnenju informacij večja, kot pri njihovih mlajših kolegih. Nekaj udeležencev usposabljanja je tudi mnenja, da obstajajo določene starostne ovire med izvajalci usposabljanj in udeleženci. Ugotavljajo tako, da so mlajši izvajalci lahko precej pristranski, kar vpliva negativno na motivacijo starejših zaposlenih za usposabljanje. Na splošno pa je avtor, glede na rezultate, ki jih je pridobil, mnenja, da so se starejši zaposleni pripravljeni dodatno usposabljati in izobraževati. Dejstvo je, da imajo nekateri precej težav z razvito informacijsko tehnologijo ter orodji, ki so ključna za uspešno usposabljanje, ampak je zaradi tega njihova motivacija za učenje še večja. V splošnem avtor povzema, da dodatna izobraževanja in usposabljanja ter učna okolja, ki nudijo te storitve, pomagajo starejšim zaposlenim izpolniti njihove pozne razvojne potrebe ter jih pripeljejo do pozitivne izkušnje. Hkrati pa jim znanja, ki jih pridobijo, pomagajo tako na njihovih delovnih mestih, kot tudi pozneje v obdobju staranja po upokojitvi (Lin, 2011).

Laskova in Brukane (2013) pravita, da dandanes veliko ljudi, ki izgubijo zaposlitev zaradi začasnega zmanjšanja povpraševanja po človeških virih, ogroža dolgotrajno brezposelnost. Kar pa lahko privede tudi do resnih posledic za posameznika, kot je socialna izključenost in revščina. Takojšnji in aktivni ukrepi so zato nujni, ker lahko olajšajo vključevanje brezposelnih nazaj na trg dela. Avtorici prav tako pojasnjujeta, da je v skladu s standardi Mednarodne organizacije dela brezposelna oseba tista, ki mora, po izgubi službe, biti visoko motivirana za strokovna usposabljanja. Hkrati je pomembno, da se preko različnih organizacij vključi v različne izobraževalne dejavnosti, za čimprejšnjo aktivno vrnitev na trg dela. Opozarjata tudi na to, da se nekateri nezaposleni po izgubi službe srečujejo s pomanjkanjem motivacije za različna usposabljanja in pridobivanja novih znanj. Razloge za to iščeta v tem, da brezposelni znanja ne identificirajo kot faktor, ki jim bo povečal možnosti za takojšnjo vključitev v trg dela. Izpostavljata pa tudi, da so nekatera usposabljanja za posameznike, ki izgubijo zaposlitev iz finančnega vidika nedosegljiva. Omenjata tudi pogosto posameznikove negativne izkušnje z izobraževanjem, ki prav tako negativno vplivajo na motivacijo posameznika za takojšnja usposabljanja. Tako se nekako pogosto sprijaznijo s situacijo v kateri so ostali brez službe ter tvegajo življenje v slabem socialno-ekonomskem položaju.

Podobno ugotavljata tudi Kostopoulus in Karalis (2021), ki sta zaključila raziskavo na področju motivacije brezposelnih za usposabljanje za ponovno vrnitev na trg dela. Ugotovila sta, da je brezposelna oseba ranljiva, ima nizko samozavest ter občutek nemoči in frustracije. Mnogi brezposelni tako trpijo negativne učinke brezposelnosti, ki jih distancirajo od trga dela ter jim otežujejo ponovno vključitev vanj. Hkrati pravita, da vseživljenjsko učenje olajša ponovno vključitev na trg dela. Prav tako ugotavljata, da večina brezposelnih daje prednost takojšnjemu iskanju dela kot dodatnemu izobraževanju, saj se zavedajo izpada rednega mesečnega dohodka in s tem tveganja slabega socialno-ekonomskega položaja. Motivacijo za dodatna usposabljanja, po mnenju avtorjev, tako najdejo predvsem zaposleni z željo po napredovanju na delovnem mestu. Zato avtorja

predlagata obvezna takojšnja dodatna usposabljanja za brezposelna s strani ustreznih institucij. Izobraževalni posegi bodo tako bistveno povečali možnost za vključitev na trg dela. Pomembno je, da brezposelna oseba izrazi željo po dodatnih usposabljanjih, predvsem na področjih pri katerih je njihovo znanje šibko. Pri starejših brezposelnih je to predvsem znanje s področja rokovanja z računalnikom in različnimi spletnimi orodji. Znanstvenika opozarjata tudi na nekatere dejavnike ki vplivajo na motivacijo brezposelnih za usposabljanje. Poudarjata, da se število subvencioniranih izobraževanj in usposabljanj nenehno zmanjšuje, kar povzroča upad odločitev nezaposlenih za izobraževanje. Brezposelni že tako trpijo zaradi slabšega soialno-ekonomskega položaja ter izgube samozavesti. Hkrati pa jim plačljiva dodatna izobraževanja in stroški prevoza na izobraževanja predstavljajo še dodatne ovire. Zato avtorja priporočata, dodatna brezplačna svetovanja za brezposelne za krepitev vseživljenjskega učenja. Hkrati predlagata še nadaljne subvencioniranje izobraževanj in usposabljanj ter določitev takšnih finančnih pogojev, da bodo dostopni vsem brezposelnim. Pri tem pa se kakovost izvajanja izobraževanj in usposabljanj ne sme zmanjšati. Poudarjata tudi pomen kariernih svetovalcev, ki tudi lahko pomembno vplivajo na motivacijo posameznika pri vključitvi v usposabljanje. Še posebej priporočata tudi krepitev digitalnih kompetenc pri sodelujočih v usposabljanju, saj lahko le tako izvajalci pripravijo prilagodljive programe in mešane metode izobraževanja za sodelujoče.

Keser (2012) je preučevala vključitev zaposlenih z nizko stopnjo izobrazbe v usposabljanje. Ugotovila je, da so vsi anketiranci srednje ali visoko motivirani za vključitev v usposabljanje. V splošnem pomeni usposabljanje za njih prednost pri napredovanju, kakovostnejšim opravljanjem del ipd. Hipotezo, ki je predvidevala da anketirance z nizko stopnjo izobrazbe pri odločitvi za usposabljanja motivira predvsem plača, je avtorica zavrgla, saj ni bilo povezanosti med omenjenima spremenljivkama. Ugotovila je prav tako, da anketirancev pri vključitvi v usposabljanje ne ovira nizka samozavest, ampak predvsem pomanjkanje časa, njihova starost ter obveznosti povezane z njihovimi družinami.

De Greef (2011) je glede na podatke o naraščanju brezposelnosti evropskega prebivalstva v tistem času ugotovil, da lahko pomemben deleš prebivalstva obravnavamo kot tveganje za socialno izključenost. Za boj proti temu pa avtor kot rešitev ponuja različna izobraževanja in usposabljanja odraslih, ki bi povečalo socialno vključenost ter odmaknilo prebivalstvo od revščine. Zato je znanstvenik raziskal nekatere dejavnike, povezane z usposabljanjem odraslih, še posebej posameznikov iz ranljivih skupin. Rezultati raziskave so pokazali, da udeleženci usposabljanja odraslih kažejo znatno povečanje aktivacije in internalizacije ter povezovanja kot procesa socialne vključenosti. Zraven tega pa korelacijska analiza ter regresijska analiza kažeta povezavo med značilnostjo zasnove usposabljanja in socialno vključenostjo. Poleg tega so neposredna okolica in učne vsebine usposabljanja bistveno povezane le s spremenljivko socialne vključenosti in internalizacije.

Dokazano je prav tako, da so programi usposabljanja odraslih močno orodje za podporo ranljivim skupinam pri lažjem asimiliranju na delovno mesto. De Greef (2014) se tako sprašuje, katere podskupine ranljivih odraslih doživljajo povečano vključenost na delovna mesta po končanem usposabljanju. Rezultati študije, ki jo je naredil kažejo, da kar 46,3 odstotka posameznikov iz ranljivih skupin po končanem usposabljanju doživlja povečanje ponovne vključenosti na delovno mesto. Kar 41,0 odstotkov posameznikov pa poveča učinkovitost na delovnem mestu. Avtor je ugotovil tudi, da odrasli, ki so šolanje zaključili po koncu osnovne šole in nimajo poklicne kvalifikacije oz. poklicne kvalifikacije niso uspešno zaključili, s končanim usposabljanjem doživijo bistveno boljšo vključenost v socialno okolje.

Tudi Gal (2020) in sodelavci so mnenja, da je potreba po nadaljnem usposabljanju odraslih v današnjem svetu zelo velika. Zahteve po novih znanjih, med drugim tudi računalniških

je zaradi razvitih tehnologij, zelo velike. Še posebej pri ranljivih skupinah odraslih, ki so po mnenju avtorjev ranljivi tako v interakciji z drugimi ljudmi kot tudi v socialno-ekonomskem smislu. Tako se ranljivost nanaša na posameznike iz družbenih skupin, ki so sicer del družbe, ampak imajo večjo tveganje za socialno ali ekonomsko izključenost. Takšni ljudje tvegajo slabe življenjske pogoje, nizek dohodek, pomanjkanje hrane, kar povečuje tveganje z vidika zdravja. Ogroženi so prav tako starejši zaposleni, ki zaradi slabih kvalifikacij, spretnosti ter kompetenc tvegajo brezposelnost, zato je uspsabljanje za pridobitev ustreznih znanj za njih nujno. Dokazano je tudi, da so ljudje z omejenimi računskimi in računalniškimi znanji v današnji družbi pogosto opisani kot ranljivi. Čeprav ni nujno, da so v tem trenutko izključeni iz trga dela, se zdi njihova vključenost v trg dela, zaradi vseh naprednih tehnologij precej ogrožena. Ranljivost je smiselno opredeliti iz različnih vidikov življenja. Nekdo lahko dobro deluje na enem področju (npr. družinsko življenje), je pa ranljiv na drugih področjih (npr. brezposelnost). Povečanje ranljivosti na tem področju bi potem lahko pomenilo dolgotrajno brezposelnost, ki lahko vodi do popolne opustitve trga dela. Zato je, po mnenju avtorjev, potrebno pravočasno intervenirati zato, da do takšnega scenarija ne pride. Eden izmed pametnih ukrepov pri posameznikih iz ranljivih skupin pa je vsekakor vzbuditi njihovo motivacijo za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.

3 DISKUSIJA

Neprestane spremembe, ki so posledica hitre rasti tehnologije, ter tekmovalnost na vseh področjih našega delovanja od nas zahtevajo, da se redno izobražujemo in usposabljamo. Tako je postalo učenje skozi celotno življenje nuja za preživetje, naše spretnosti in kompetence pa dodana vrednost pri uspešnosti posameznika na delovnem mestu. Hkrati pa hiter razvoj tehnologije pomeni tudi vedno širši razkol med težnjami na trgu dela ter formalnim znanjem, ki smo ga že pridobili. Zato je smiselno sklepati, da je eden izmed pristopov za nadgradnjo našega znanja vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje. Leto pa reprezentira proces pridobivanja novih izkušenj, znanj ter kompetenc na delovnih mestih in tudi kot zadovoljenvanje lastnih potreb in izzivov za starejše.

Muršak (2012) navaja, da *"usposabljanje po začetnem izobraževanju ali vstopu v svet dela, ki posamezniku pomaga, da izboljša, ali posodobi svoje znanje; pridobi nove spretnosti za napredovanje na poklicni poti; nadaljuje svoj osebni ali poklicni razvoj…lahko zajema katerokoli izobraževanje (splošno, strokovno ali poklicno formalno, neformalno,…) in bistveno vpliva na posameznikovo zaposljivost."*

Ranljive skupine so definirane kot skupina odraslih, ki je družbeno, ideologijsko in socialno-ekonomsko omejena zaradi svojih posebnosti. S tem se strinjajo mnogi avtorji, med njimi tudi Jelenc Krašovec (2012), ki hkrati tudi dodaja, da so te lastnosti posledica različnih življenjskih običajev, spola, starosti, življenju v različnih družbenih slojih. Pogosto so takšni ljudje podvrženi diskriminaciji, zato potrebujejo pomoč, da se izognejo socialno-ekonomski ter tudi kulturni izključenosti. Ena izmed možnosti za pomoč takšni osebam je tudi dodatno usposabljanje in izobraževanje, ki za njih predstavlja priložnost za preprečitev družbene izoliranosti. Številni avtorji kot so Čelebič (2011), Gal (2020), De Greef (2011) in še mnogi drugi ugotavljajo, da je usposabljanje ranljivih skupin zelo pomembno iz vidika splošne razgledanosti, vpliva njihovega znanja na reševanje različnih družbenih problemov in nenazadnje tudi iz vidika njihovega socialno-ekonomskega položaja v družbi.

Skozi pregled literature smo lahko ugotovili, da motivacija predstavlja ključ do odločitev posameznikov iz ranjlivih skupin za usposabljanje. Kljub temu pa so izhodišča posameznikov za vključevanje v usposabljanje različna. Obstajajo torej dejavniki, ki posameznika omejujejo pri odločitvi za usposabljanje ter vplivajo na njegovo motivacijo. V današnjem svetu se tehnologija neprestano razvija, s tem pa smo se ljudje prisiljeni

dodatno usposabljati in izobraževati. To pa predvsem odraslim iz ranljivih skupin predstavlja precejšnje težave. Tako se predstavniki ranljivih skupin že borijo s pomanjkanjem motivacije za usposabljanje in pa tudi nekaterimi dejavniki, ki prav tako pomembno vplivajo na njihovo odločitev za izobraževanje. Tudi, če je njihova notranja motivacija visoka, si nekateri, še posebej dolgotrajno brezposelni, določenih usposabljanj s finančnega vidika ne morejo privoščiti. Po drugi strani pa je nekaterim starejšim zaposlenim dodatno usposabljanje omogočeno ter dostopno, vendar je njihova njihova notranja motivacija nizka, zato se za usposabljanje ne odločijo. Zato jim je smiselno pomagati, jim predstaviti pozitivne posledice usposabljanj in jih tako navdušiti za vseživljenjsko izobraževanje.

Kljub temu, da smo identificirali veliko pozitivnih posledic usposabljanja ranljivih skupin ter dejavnikov, ki vplivajo na njihovo motivacijo za vključevanje v dodatna izobraževanja in usposabljanja, pa se je potrebno zavedati, da se takšne skupine, kljub močni notranji motivaciji za vključitev v usposabljanje, spoprijemajo z nekaterimi preprekami, ki pomembno vplivajo na njihovo odločitev o usposabljanju. To so predvsem pomanjkanje časa pri starejših zaposlenih, visoki stroški usposabljanja, slaba podpora družine, omejena ponudba izobraževalnih programov, načini usposabljanja, slabša samopodoba posameznika, slabe izkušnje iz predhodnih izobraževanj in usposabljanj ter nizka samozavest. Nekateri avtorji, tudi Radovan (2012) pa te ovire razdeli še na sociološke, ki so posledica vplivov zunanjih dejavnikov (predhodna izobrazba, zaposlitveni status, socialno-ekonomski status) in psihološke, ki so posledica delovanja notranjih dejavnikov (motivi, potrebe, pričakovanja).

Po drugi strani pa je znano, da bo posameznik najbolj motiviran takrat, ko bo vedel, da je njegovo ravnanje imelo smisel ter ko bo vedel, da se s tem strinja tudi njegova družbena skupina. Pomembno pri vsem tem je, da ima posameznik visoko samopodobo ter pozitiven odnos do učenja. Dokazano je, da so odrasli z negativnim odnosom do učenja hkrati tudi manj samozavestni. Udeležba dodatnih izobraževanj in usposabljanj lahko posamezniku ponudi učinkoviteje in kvalitetnejše opravljanje dela, boljši ekonomski položaj ter več socialnih stikov.

Številni avtorji kot so Kranjc (2013), Pepelnik (2020), Marentič Požarnik (2018) in nekateri drugi ugotavljajo, da so motivi za vključevanje odraslih v dodatna izobraževanja in usposabljanja različni. Pepelnik (2020) pravi, da je glavni dejavnik, ki pri posamezniku vzbudi notranjo motivacijo predvsem lastna želja po novih znanjih, medtem ko Marentič Požarnikova (2020) omenja še zunanjo motivacijo posameznika. Tako se sodelujoči usposabljajo predvsem zaradi določene zunanja nagrade (materialnih dobrin kot je višja plača). Tahidi in Mehdi (2012) pa pri tem opozarjata, da lahko zunanje nagrade vodijo do prevelike upravičenosti in posledično do zmanjšanje notranje motivacije. Posledica tega je potem slabša učinkovitost posameznikov pri usposabljanju. S tem se strinjata tudi Tahidi in Jabbaria (2012) ter dodajata, da motivacija različno učinkuje na posameznikovo sodelovanje v usposabljanju in izobraževanju. Bolj je posameznik notranje motiviran, daljša je njegova vztrajnost in aktivnost za učenje.

Ker živimo v svetu, ko je znanje eden izmed temeljnih dejavnikov za oceno kakovosti življenja, se je potrebno zavedati pomena lastnega razvijanja. Zato je pomembno, da v tej hitro se razvijajoči družbi naredimo investicijo vase. Usposabljanje je zato vrednota, ki nam pomaga osebno rasti, hkrati pa pridobiti pomembna znanja, izkušnje ter kompetence, ki so v današnji digitalni dobi iskane. Vse to pa je odvisno kakšno motivacijo ima posameznik za usposabljanje. Postavlja se vse več vprašanj, kako identificirati natančne osebne cilje, ki povečajo našo motivacijo za usposabljanje. Še posebej je to pomembno za ranljive skupine, ki pogosto sami ne prepoznajo potreb po dodatnih usposabljanjih. Takšne skupine je zato potrebno ustrezno ozavestiti, da je izobraževanje in usposabljanje zmeraj

dobra naložba za prihodnost, saj si brez dodatnih usposabljanj v današnji dobi digitalizacije ni mogoče zamisliti uspešnega stopanja v koraku z vsemi spremembami. Posebno so temu izpostavljene ranljive skupine kot so starejši zaposleni, dolgotrajno brezposelni ter odrasli z nizko stopnjo izobrazbe. Te skupine ljudi so že v splošnem omejene na ekonomskem, kulturnem, političnem, družbenem nivoju, zato je za njih pomembno, pridobivanje novih znanj, kar jim posledično omogoča lažje prilagajanje in življenje v sodobni družbi. S tem pa se poveča njihova vloga v socialni družbi, učinkovitost na trgu dela ter boljši socialno-ekonomski položaj.

4 ZAKLJUČEK

Na podlagi pregleda različnih raziskav, smo ugotovili, da je usposabljanje ranljivih skupin nujno potrebno. Živimo namreč v svetu, kjer so spremembe sestavni del vsakdana. Prilagajanje tem spremembam pa je lažje, če se posameznik vseživljenjsko izobražuje in usposablja ter tako pridobiva določene spretnosti, znanja in kompetence.

Potrebno je poudariti, da vedno, ko omenjamo ranljive skupine v zvezi z vključenostjo ali izključenostjo v dodatna izobraževanja in usposabljanja, se nam postavlja vprašanje enakih možnosti posameznikov teh skupin. Potrebno se je vprašati tudi, katera znanja, spretnosti in kompetence so potrebni, da so odrasli iz ranljivih skupin v današnjem obdobju aktivni na različnih področjih. Pri tem se ponuja odgovor, da je znanje starejših odraslih, ki so zaposleni ali brezposelni pa tudi odraslih z nižjo stopnjo izobrazbe, na področju digitalne pismenosti za potrebe današnjega trga dela precej šibko. Takšni posamezniki v preteklosti, zaradi različnih razlogov, niso imeli stika z informacijsko tehnologijo, zato so njihove spretnosti na tem področju nizke.

Zato se zdi nujno, da pomagamo ranljivim skupinam odraslih najti motivacijo za vključitev v različne vrste usposabljanj. Številne raziskave, ki smo jih predstavili kažejo na to, da je motivacija posameznika za odločitev za dodatna usposabljanja v določeni meri odvisna od ciljev, ki si jih sam postavi, ter njegove kulture, gledano iz druge plati pa tudi od širše okolice, ki lahko posameznika zavira ali pa spodbuja pri udejanjanju njegovih ciljev. Ovire, ki vplivajo na motivacijo posameznika za usposabljanje smo že predstavili, zato bi se v zaključku posvetili predvsem načinu, kako motivirati ranljive skupine za usposabljanje.

Zavedati se je potrebno, da je najučinkovitejši dejavnik za odločitev ranljivih skupin za usposabljanje njihov interes ter korist. To še posebej drži pri starejših zaposlenih, saj je potrebno usposabljanje v organizacijah in ustanovah uvajati na vseh stopnjah, ne le na vodstvenih.

Znano je, da imajo ranljive skupine ljudi nizko samopodobo, pogosto so tudi socialno izključeni. Nekateri imajo tudi slabše izkušnje z izobraževanjem v preteklosti, zato je do njih potrebno pristopiti previdno. Pomembno je, da skozi diskusijo z njimi dosežemo, da začnejo premišljevati o koristih in nadaljnih možnostih, ki nam ga ponuja usposabljanje. Predvsem starejšim brezposelnim ter tudi ostalim posameznikom iz ranljivih skupin je nujno razložiti, da usposabljanja in izobraževanja niso zgolj namenjena učenju. Starejšim je skozi usposabljanja omogočeno tudi zadovoljiti nekatere njihove potrebe, kot so potreba po druženju, pripadnosti, usvajanju novih znanj, kvalitetno preživljanje prostega časa ter z znanjem iti v koraku s časom. Tako posamezniki iz ranljivih skupin lažje najdejo notranjo motivacijo za vključitev v usposabljanje, medtem ko nekateri starejši zaposleni motivacijo za usposabljanje poiščejo predvsem v napredovanju na delovnem mestu, torej na njihovo odločitev za usposabljanje vplivajo predvsem različni dejavniki iz zunanjega okolja. Zavedati se je potrebno, da imajo posamezniki iz ranljivih skupin slabo razvite računalniške kompetence. Zato se na začetku zdi smiselno krepitev le-teh. Ranljivim skupinam je potrebno razložiti, da so spretnosti rokovanja z računalnikom ter spletnimi orodnji v

današnjem času bistvene. Skozi različna usposabljanja tako ne ohranjajo samo umske kondicije, ampak se tudi družijo s prijatelji, spoznavajo nove, naučijo se dostopati do različnih informacij preko spleta, komunicirati preko različnih klepetalnikov, dostopati do virov in literature, tudi časopisov ter hkrati spoznati nove tehnologije. Kot svetovalci tako lahko poizkušamo najti glavne motivatorje za vključitev v usposabljanje ter jih prenesti na dvomljivce. Le tako lahko pomagamo ranljivim skupinam najti notranjo motivacijo za usposabljanje.

Po drugi strani pa je tudi skozi usposabljanje nujno ohranjati udeležence visoko notranje motivirane. To pa izvajalci usposabljanj lahko dosežejo z nekaterimi inovativnimi in zanimivimi metodami. Takšno izobraževanje je lahko sodelovalno učenje, delo v timih, kjer sodelujoči izmenjujejo mnenja ter kritično razmišljajo, pa tudi z reševanjem problemov skozi različnih študij primera in problemskim poukom. Pomembna je tudi redna vzpodbuda in pohvala s strani učiteljev, predavateljev in vodij usposabljanj.

Neto (2015) pa hkrati tudi ugotavlja, da je razumevanje in pomoč sočloveku, še posebej posamezniku iz ranljivih skupin ključnega pomena pri njegovi motivaciji za uspešno in učinkovito usposabljanje. S tem se človek razvija na osebni ravni in krepi lastno samozavest. Uspešni "učenci" so po mnenju avtorice tisti, ki globoko v sebi prepoznajo notranjo motivacijo in tako usposabljanja ne vidijo kot breme, s katerim se spoprijemajo, ampak zabavno dejavnost, ki jih razveseljuje.

Zaključimo lahko s tem, da so v današnjem svetu potrebe po novih znanjih in spretnostih ogromne. Naše znanje s časom hitro zbledi, zato je nuja po dodatnih usposabljanjih in izobraževanjih zelo velika, še posebej za ranljive skupine. Hkrati pa težnje po radovednosti in znanju izhajajo iz nas samih. Nekateri ljudje se tega zavedajo, drugim pa moramo pomagati priti na to pot. Vsako novo znanje, ki ga usvojimo je mogoče implementirati tako v vsakdanje življenje kot tudi na naša delovna mesta. Na kakšen način in če sploh pridemo do tega znanja, pa je odvisno od vsakega posameznika, koliko je motiviran za dosego tega cilja. Dokazano je, da je izobraževanje najbolj učinkovito takrat, ko postanemo sami sebi največji motivatorji, zato je na usposabljanje in izobraževanje potrebno gledati kot na možnost za soočanje z novimi izzivi. Pri tem pa je pomembno tudi, da posameznik uživa ter se osebno razvija na vseh področjih.

V prihodnje bi bilo smiselno narediti tudi raziskavo med populacijo ranljivih skupin in sicer med starejšimi brezposelnimi. Pri tem bi testirali njihovo digitalno pismenost pred vključitvijo v usposabljanje ter jo primerjali z njihovim napredkom po končanem usposabljanju, hkrati bi primerjali njihove spretnosti in kompetence pred in po usposabljanju. Smotrno bi bilo ugotoviti tudi, če obstajajo statistično značilne povezave med končanim usposabljanjem in njihovo socialno vključenostjo.

5 LITERATURA

1) Ardila, A., Bertolucci, P., Braga, L., Castro-Caldas, A., Judd, T., Kosmidis, M., Matute, E., Nitrini, R., Ostrosky-Solis, F., Rosselli, M. (2010). Literacy: The Neuropsychology of Cognition Without Reading. Oxford: Oxford University Press.
2) Barle Lakota, A. (2011). Odrasli v formalnem izobraževanju: politika in praksa v evropi. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
3) Chraif, M., Anitei, M., Andreea, M., (2012). *Correlative Study between Reaction Time, Performances in Competition and Motivation from Competition Differences Among Young Romanian Psychology Students.* Procedia - Social and Behavioral Sciences (78) 13, 625-629.
4) European Commission. (2018). Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
5) Cook, D. A., Artino Jr., A. R. (2016). Motivation to learn: an overwiev of contemporary theories. Medical education: The Association fort he Study of Medical Education, 50, 997-1014.
6) Čelebič, T. (2011). Izobrazbena struktura delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih ter vključenost v izobraževanje. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije,
7) De Greef, M. (2014). Differential outcomes of adult education on adult learners' increase in social inclusion. Studies in Continuing Education, (37) 1, 62-78.
8) De Greef, M. (2011). Understanding the effects of training programs for vulnerable adults on social inclusion as part of continuing education. Studies in Continuing Education, (34) 3, 357-380.
9) Demirol, I., Steiner, F., Beck, P., Kreikenbom, M., Melillo, A., Marzloff, M., Kovacs, M., Bernat, S., Irbite, I., Kalnina, S., Penkauskiene, D., Martinez Asenjo, A., Petrasova, A., Maslova, M. (2011). Inovative ways for motivating adults for learning. Cluj: Consortiul International Lectura si Scierea pentru Dezvoltarea Gandirii critice.
10) Dieckhoff, M., Steiber, N. (2011). A re-assessment of common theoretical approaches to explain gender differences in continuing training participation. British Journal of Industrial Relations, 49,135–157.
11) Gal, I., Grotluschen, A., Tout, D. (2020). Numeracy, adult education, and vulnerable adults: a critical view of a neglected field. A survey paper for ZDM Mathematics Education special issue on "Numeracy, learning, and vulnerability in adult life", 52 (2020), 377-394.
12) Gutić, D., Rudelj, S. (2012). Menadžment ljudskih resursa. Osijek: Grafika.
13) Hohnjec, N. (2016). Vpliv izobraževanja odraslih na kakovost življenja – Primer Ljudska Univerza Rogaška Slatina. [Diplomska naloga, Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta]. Digitalna knjižnica Univerze v Mariboru. https://dk.um.si/Dokument.php?id=102609&lang=slv.
14) Hughes, D., Highton, J., Beard, A., Birkin, G., Corley, A., Milner, C. (2019). What Motivate Adults to Learn. https://www.nesta.org.uk/report/what-motivates-adults-learn/ .
15) Jelenc, Z. (2016). Vseživljenskost učenja in izobraževanja odraslih. Nova Gorica: Educa.

16) Jelenc Krašovec, S. (2012). Ranljive skupine v teoriji in praksi. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

17) Keser, A. (2012). Motiviranje za izobraževanje zaposlenih z nizko stopnjo izobrazbe v podjetju X. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za Družbene vede.

18) Kim, K. and W. Frick, T., (2011). Changes in Student Motivation during Online Learning. Journal of Educational: Computing Research, 44, 1 – 23.

19) Kladnik, M. (2018). Vpliv zunanjih dejavnikov na motivacijo za izobraževanje zaposlenih. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.

20) Kleinert, C., Pollak, R., Vicari, B., Wölfel, O., Althaber, A., Antoni, M., Christoph, B., Drasch, K., Janik, F., Künster, R., Laible, M. C., Leuze, K., Matthes, B., Ruland, M., Schulz, B., Trahms, A. (2019). Adult Education and Lifelong Learning. Education as a Lifelong Process. https://www.researchgate.net/publication/331188164_Adult_Education_and_Lifelong_Learning

21) Kolb, A.D. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.* New Jersey: Pearson Education.

22) Kostopoulos Panagiotis K., Karalis, T. (2021). Motivation and Barriers of Uneployed People Regarding their Participation in Livelong Learning Programs : A case study in a prefecture of Greece. European Journal of Alternative Education Studies. Greece: University of Patras. (6) 1, 21-33.

23) Kranjc, A., Findeisen, D., Ličen, N., Ivanuš Grmek, M., Kunaver, J. (2013). Posebnosti izobraževanja starejših. Ljubljana: Društvo za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje.

24) Kump, S. in Jelenc Krašovec, S. (2010). Prestari za učenje? Vzorci izobraževanja in učenja starejših. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

25) Laskova, J., Brokane, L. (2013). Oppurtunities and Motivation for Training Unemploymend in Latvia. Rome: 5th World Conference on Educational Sciences.

26) Lin, Y.Y. (2011). Older adult's motivation to learn in higher education. Toronto: Adult Education Research Conference (AERC).

27) Marrapodi, J. (2011). Learning Styles of low literacy Learners. A Review of the Literature. Apples: Journal of Applied Language Studies. (7) 1, 7–23.

28) Marentič Požarnik, B. (2018). Psihologija učenja in pouka. Od poučevanja k učenju. 2. prenovljena izdaja. Ljubljana: DZS.

29) Muršak, J. (2012). Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ljubljana: Center Republike Slovenija za poklicno izobraževanje.

30) Neto, M. (2015). *Educational motivation meets Maslow: Self-actualisation as contextualDriver.* Journal of Student Engagement: Education Matters (5) 1, 18-27.

31) Peklar, J. & Boštjančič, E. (2012). Motivacija in zadovoljstvo z življenjem pri zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju. Uprava/Administation 5 (3), 36-56.

32) Pepelnik, T. (2020). Motivacija starejših odraslih za samostojno učenje in neformalno izobraževanje. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

33) Radovan, M. (2012). Razumevanje izobraževalnih ovir z vidika modela omejenega delovanja. Sodobna pedagogika, 63 (3), 70–80.

34) Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020 (ReNPIO 13–20). (2013). Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije. http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO97

35) Tahidi, H., Jabbari, M.M. (2012). The effects of motivation in education. Procedia -

Social and Behavioral Sciences 31 (2012), 820-824.

36) Turabik, T,. Baskan, G. A. (2015). *The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems.* Ankara:Hacettepe University, Beytepe Campus, Division of Educational Sciences.

37) Švigelj, S. (2013). Motivacija in uspešnost odraslih v izobraževanju. [Diplomska naloga, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede]. https://dk.um.si/Dokument.php?id=56786&lang=slv

38) Upadhyaya, C. (2014). *Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance.* Charan Singh University: Department of Psychology.

Izzivi ranljivih skupin za krepitev vseživljenjskega učenja

Simona Pliberšek Samec

simona.plibersek@gmail.com

Janja Pliberšek

janja.plibersek1@net.doba.si

Povzetek

Avtomatizacija trga dela, je povzročila spremembe na področju delovnih mest, zaradi česar, so nekateri nizko kvalificirani zaposleni še posebej izpostavljeni tveganju popolne zamenjave delovnega mesta zaradi tehnološkega razvoja. Posledično se bodo zaposleni, morali prilagoditi takšnim spremembam v svoji poklicni karieri bodisi s spremembo svojih znanj (prekvalifikacija), nadgradnjo že pridobljenega znanja in spretnosti ali pa z vključitvijo v izobraževanje. V poglavju smo opredelili izzive vseživljenjskega učenja ranljivih skupin, ter ovire s katerimi se soočajo. V tem kontekstu smo raziskali tudi njihovo vključenost v izobraževanje ter izrazitost zunanjih in notranjih motivov glede njihov položaj ranljivosti. Raziskali smo ovire, ki vplivajo na motiviranost za učenje in nakazali pomembne ugotovitve in smernice za krepitev vseživljenjskega učenja ranljivejših skupin na trgu dela.

Zaradi spreminjajočih se družb in gospodarstev zaradi globalizacije in tehnološkega napredka so potrebne vse večje in večje kvalifikacije, kar vodi do večjega poudarka na vseživljenjsko učenje. Kot kažejo raziskave o udeležbi izobraževanja (Adult education survey, 2018) je udeležba neenakomerno porazdeljena med socialno-ekonomske skupine. Če želimo vseživljenjsko učenje uresničiti za vse, moramo odgovoriti na vprašanje, zakaj nekateri ljudje sodelujejo pri izobraževanju in usposabljanju odraslih, drugi pa ne. Boljše razumevanje ovir za sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju odraslih in vloga, ki jo imajo za različne ranljive skupine, prispeva k razumevanju, kako premagati ovire za sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju odraslih in s tem približati vseživljenjsko učenje vsem.

Ključne besede: *izzivi za vseživljenjsko učenje, ranljive skupine, izobraževanje odraslih, ovire pri izobraževanju, krepitev vseživljenjskega učenja*

1 UVOD, IZHODIŠČA IN CILJI

Prehod na tržno gospodarstvo je prinesel spremembe na trgu dela, pojavile so se potrebe po izobraževanju in različnih kompetencah delovne sile. Globalizacija in hiter razvoj gospodarstva narekujeta potrebo po vseživljenjskem učenju in izobraževanju ljudi saj so se le-ti zaradi hude konkurence na trgu delovne sile, digitalizacije in avtomatizacije primorani temu hitro prilagajati. Pomanjkanje digitalnih kompetenc in višje ravni spretnosti, ki jih zahteva trg dela pomeni večjo izpostavljenost tveganjem brezposelnosti, revščine in socialne izključenosti tako v Sloveniji kot tudi na Evropski ravni. Temu so izpostavljene zlasti ranljive skupine ljudi, kot so dolgotrajno brezposelni, starejši in posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe. Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih (PIAAC) iz leta 2013 je pokazal, da ima približno 20% odrasle populacije EU nizko stopnjo digitalne pismenosti. Evropsko združenje za izobraževanje za odraslih (EAEA) pa kaže, da je treba nujno sprejeti ukrepe za izboljšanje digitalnih spretnosti, da se prepreči vrzel med generacijami. V današnjem svetovnem gospodarskem in izobraževalnem okolju so tako glavni izzivi vseživljenjskega učenja ranljivih skupin spodbujanje priložnosti za neformalno učenje, spodbujanje samomotiviranega vseživljenjskega učenja ter povečanje dostopa do priložnosti za učenje.

Namen tega poglavja je raziskati ovire in izzive tako iz vidika posameznikov iz ranljivih skupin za krepitev vseživljenjskega učenja kakor tudi iz vidika družbe, ki jim mnogokrat postavlja različne izzive za vključevanje v vseživljenjsko učenje in je tudi sama pred velikim izzivom "učeče se družbe".

Cilji naloge so pregled obstoječih raziskav in ugotovitev povezanih z izzivi za krepitev vseživljenjskega učenjem ranljivih skupin, pripraviti povzetek rezultatov raziskav, raziskati ter opredeliti izzive ranljivih skupin za vseživljenjsko učenje, identificirati ranljive skupine in njihov položaj na trgu delovne sile, opredeliti dejavnike, ki vplivajo na motive ranljivih skupin za vseživljenjsko učenje. Nenazadnje pa želimo predstaviti ključne ugotovitve oz. rezultate, ki jih bomo pridobili na podlagi teoretičnega pregleda različnih del in literature.

Poglavje Izzivi ranljivih skupin za krepitev vseživljenjskega učenja je strukturirano v dva podpoglavja. V prvem podpoglavju smo predstavili posamezne teorije in predstavili raziskave na temo, ter ključne lastnosti ter izzive ranljivih skupin v vseživljenjskem učenju. Prvo poglavje ima 6 tem. Prva tema se nanaša na identifikacijo ranljivih skupin in njihov položaj na trgu delovne sile. Druga tema obravnava pomen vseživljenjskega učenja ranljivih skupin. V tretji temi smo opredelili skupine ranljivih in izzive s katerimi se soočajo pri odločanju za učenje. Skupine, ki smo jih obravnavali so: skupina Odrasli, starejši od 45 let, skupina Nižje izobraženi, skupina Dolgotrajno brezposelni in skupina Mladi. V četrti temi smo predstavili motive, ki vodijo ranljive skupine k odločitvi za učenje. Peta tema pa je namenjena motivaciji za usposabljanje, kjer smo pregledali dejavnike motivacije za usposabljanje. V šesti temi smo namenili pregledu področja politik, spodbud pri krepitvi sposobnosti ranljivih skupin za uspešnejše vseživljenjsko učenje.

V drugem podpoglavju smo skozi diskusijo predstavili ugotovitve raziskav in analizirali dane ugotovitve, ter nakazali rešitve na izražene pomisleke in dileme.

2 PREGLED LITERATURE NA TEMO IZZIVI ZA KREPITEV VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA RANLJIVIH SKUPIN

Zaradi hitrih sprememb na gospodarskem področju so v Sloveniji kot v večini drugih držav članic Evropske unije že nekaj časa v ospredju teme in izzivi s področja vseživljenjskega učenja in izobraževanja ranljivih skupin odraslih. Proces globalizacije povzroča spreminjanje pogojev dela in življenja. Vse članice EU vlagajo velike napore in si prizadevajo, da se soočijo z izzivi kakršni so staranje prebivalstva, nižanje rodnosti, spreminjajoča se narava trga dela, hitro spreminjanje ter razvijanje informacijske in druge tehnologije kot tudi potrebe po nenehnem razvijanju novih znanj in spretnosti. (CMEPIUS,b.d.)

Digitalni svet hitro raste in vključuje vse več vidikov vsakdanjega življenja, uporabnikom pa daje vedno več možnosti. Digitalizacija je odlična priložnost za družbeno-ekonomski razvoj, zato bi morale biti koristi razvoja digitalne družbe dostopne vsem državljanom. Uvesti je potrebno ustrezne ukrepe, ki so namenjeni premagovanju psiholoških ovir in tistih, ki so posledica pomanjkanje osnovne digitalne pismenosti državljanov. Da bi prekinili digitalno ovire, je pomembno, da motiviramo in razvijemo ustrezne veščine. Ranljivim skupinam je potrebno pokazati, kako bo uporaba digitalne tehnologije vplivala na njihovo kakovost vsakdanjega življenja in kako jo je mogoče uporabljati pri iskanju službe in uporabiti pri prihodnjem delu. Zato je treba za uporabo digitalnih tehnologij razviti načine za aktiviranje ljudi iz ranljivih skupin kot so dolgotrajno brezposelnih, starejših zaposlenih, nižje kvalificiranih idr. Pri tem ima ključno vlogo koncept vseživljenjskega učenja. »Vseživljenjsko učenje ki zagotavlja boljšo usposobljenost za delo in bolj kakovostno vključevanje v sodobno družbo, je mogoče krepiti na različne načine, in sicer z razvojem in uvajanjem različnih vrst in oblik izobraževanja in usposabljanja, z oblikovanjem celovitega podpornega sistema in infrastrukturnih dejavnosti, med katere uvrščamo tudi svetovalno dejavnost. Različne skupine prebivalstva s svojimi značilnostmi determinirajo nove pristope in sodobne načine svetovanja.« (Dovžak, 2011, str. 9)

2.1 Identifikacija ranljivih skupin in njihov položaj na trgu delovne sile

Izraz ranljive skupine v strokovni literaturi zasledimo v začetku 21. stoletja, saj se je pred tem pisalo predvsem o socialno izključenih skupinah. Izključene skupine se je definiralo kot skupine ki so bile zaradi določenih značilnosti (prikrajšanosti) izključene iz aktivnega delovnega, in družbenega življenja ter so se zaradi tega soočale s številnimi težavami, tudi s prikrajšanostjo pri dostopu do izobraževanja, znanja. Ob naraščanju socialno izključenih skupin (npr. dolgotrajno brezposelni, starejši upokojenci, mlajši odrasli – osipniki, še posebno iz socialno šibkih okolij, invalidi) se je začelo pogosteje opozarjati na to, da bi družba morala ukrepati prej, preden nekatere skupine postanejo socialno izključene. Začelo se je govoriti o t. i. ranljivih skupinah, skupinah, ki jih z vidika določenih značilnosti pravočasno prepoznamo kot skupine (ali posameznike), ki potrebujejo določeno pomoč, preden postanejo socialno izključeni. (Vilič in dr., 2011, str. 94)

Ranljive skupine na katere se osredotočamo so skupine starejših zaposlenih, nižje izobraženih, dolgotrajno brezposelnih in mladih, za katere velja da so izpostavljeni večjemu tveganju revščine, socialne izključenosti, diskriminacije in imajo nasploh manjše možnosti na trgu delovne sile kot splošno prebivalstvo. Položaj ranljivih skupin na trgu dela in po pridobljeni izobrazbi je v povprečju zelo slab in prav na področju zaposlovanja se pojavljajo največje težave (Gracin, Ovsenik in Bukovec 2014, str. 39).

Ranljivih skupin je na trgu dela veliko in posamezniki v praksi pogosto doživljajo izključenost ali pa so jim kršene njihove osnovne pravice, kar za njih glede zaposlovanja predstavlja velik izziv (Boštjančič E., 2018). Ljudje bi morali imeti ne glede na njihov spol, starost, stopnjo izobrazbe, socialno-ekonomski status ali geografsko lokacijo dostop do ekonomskih in zaposlitvenih možnosti. Medtem ko je svetovno gospodarstvo od sredine sedemdesetih let naraščalo, so se dohodkovne in socialne neenakosti med državami in znotraj njih znatno povečale. V mnogih državah sveta se od leta 2008 beleži neenakomerna rast z gospodarsko stagnacijo, nizkim številom novih delovnih mest, nizko kakovostjo, težkim dostopom do javnih storitev in preusmeritvijo v storitveni sektor. To je povzročilo visoke trende brezposelnosti, zlasti med mladimi in diplomanti, ter visoko ranljivo zaposlovanje za skupine oseb starih 50+ in z nižjo izobrazbo. Kljub poskusom, da bi trge dela in družbe naredili bolj vključujoče, so velike razlike med državami in znotraj njih zelo vidne in mečejo senco na trajni človeški razvoj. Primarni izziv je torej ustvarjanje bolj kakovostnih delovnih mest, predvsem pa njihovo dostopnost vsem (Europian Training Fondation, 2019, str. 3).

Države se za nacionalni socialno-ekonomski razvoj in stabilnost zavedajo pomembnosti spodbujanja "priložnosti za vse" zato so uvedle številne politike in ukrepe za spodbujanje vključevanja ranljivih skupin in ustvarjanja delovnih mest. Na eni strani poskušajo ustvariti učinkovitejšo socialno in investicijsko porabo, na primer izboljšati učinkovitost socialnih izdatkov (zlasti v šolstvu in zdravstvu) in poskušajo preusmeriti svoje podporne programe v korist bolj usmerjenih ukrepov. Kljub nekaterim pomembnim izboljšavam, zlasti glede njihove pokritosti, se v izobraževalnih sistemih v mnogih nerazvitih državah še vedno pojavljajo resna vprašanja glede kakovosti, dosega in ustreznosti. (prav tam, 2019, str. 5).

V zadnjih letih opažamo izjemno širjenje resne raziskovalne pozornosti pomenu vseživljenjskega učenja in njegovim koristim. Številni raziskovalci in strokovnjaki za politiko menijo, da je to delo še posebej prepričljivo, ker temelji na obsežnih podatkih longitudinalnih raziskav (Field, 2011). V naslednjem poglavju bomo na kratko opredelili pomen vseživljenjskega učenja in pomena njegove krepitve za ranljive skupine.

2.2 Pomen vseživljenjskega učenja za ranljive skupine

Vseživljenjsko učenje je fenomen družbe znanja. Globalne družbene spremembe zadnjih desetletij so generirale paradigmatski premik od učenja k vseživljenjskemu učenju, kar je posledično rezultiralo v transformacijo evropskega izobraževalnega prostora v evropski prostor vseživljenjskega učenja. Evropska komisija je zato družbo prihodnosti opredelila kot učečo se družbo, v kateri je vseživljenjsko učenje temeljni gradnik evropskega socialnega modela, katerega entiteta je izobraževalna in socialna enakost vseh državljanov (Evropska komisija, b.d.). Schuller in Watson (2012, str. 24) opisujeta vseživljenjsko učenje kot proces, ki vključuje ljudi vseh starostnih skupin v različnih kontekstih: izobraževanje v institucijah, učenje pri delu, doma in med dejavnostmi v prostem času. Vendar pa se fokusirata bolj na odrasle, ki se kasneje v življenju vračajo k izobraževanju, kot pa k osebam, ki so v začetni fazi izobraževanja ali pa k primerom naključnega učenja.

Krepitev vseživljenjskega učenja ima zato še toliko večji pomen pri ranljivih skupinah saj so ti po navadi zaposleni na nestabilnih delovnih mestih ali pa so nezaposleni (Gracin., Ovsenik in Bukovec 2014, str. 39) in se težje prilagajajo trendom na trgu kot je sposobnost uporabe digitalne tehnologije, ki jim bi lahko izboljšal položaj na trgu delovne sile. Nizko kvalificirani neformalni delavci so med tistimi z večjo verjetnostjo, da jih bodo nadomestili avtomatizacija in digitalizacija. Prehod med šolanjem in delom ostaja v mnogih držav sveta problematičen, saj je veliko število mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo. Za starejše delavce od 45 let pa na splošno velja da nimajo spretnosti in

veščin ki bodo potrebna, da se prilagodijo novim razmeram. (Europian Training Fondation, 2019, str. 4)

V priročniku Evropskega združenje za izobraževanje odraslih – EAEA z naslovom Življenjske spretnosti v Evropi (2018) so opisani primeri dobrih praks kjer med drugim povzemajo glavne izzive in ključne koristi neformalnega izobraževanja. Programi se osredotočajo na opolnomočenje ranljivih skupin, da lahko pridobijo življenjske zmožnosti in spreminjajo odnos do življenja.

Glavni izzive različnih programov držav članic EU so ti (Evropsko združenje za izobraževanje odraslih, 2018):

- razlike med udeleženci,
- obseg programa,
- doslednost in neprekinjenost(nekateri udeleženci izobraževanja niso navajeni na rutine in se jim je sprva težko prilagoditi na šolsko okolje,
- raznolikost potreb in pričakovanj sodelujočih,
- potrebno delo pri osveščanju.

Ključne koristi so (prav tam):

- socializacija in vključenost v skupnost,
- pridobitev novega znanja in spretnosti,
- izboljšanje samozavesti in samozavedanja udeležencev izobraževanja,
- izboljšana motivacija za učenje,
- izboljšano družbeno in državljansko udejstvovanje,
- socializacija in premostitev predsodkov, neformalna integracija.

Laal (2012) navaja, da vseživljenjsko učenje pomeni, da je izobraževanje raznoliko, prilagojeno posamezniku in na voljo skozi naše življenje. Največje koristi lahko strnemo v tri kategorije: spopadanje s hitro spreminjajočim se svetom, večje plače z dajanjem zaposlitvenih možnosti, zadnja pa bogati in izpolnjuje življenje. Vseživljenjsko učenje se obravnava kot strategija za ustvarjanje priložnosti za učenje ljudi skozi celotno življenjsko dobo. (prav tam)

2.3 Vključevanje ranljivih skupin v vseživljenjsko izobraževanje

Odrasle osebe iz ranljivih skupin se pri izobraževanju soočajo z mnogimi ovirami in preprekami, vsaka ranljiva skupina se spopada s svojimi specifičnimi težavami, številne težave pa so skupne vsem (Gracin T., Ovsenik T. in Bukovec B. 2014, str. 39). Vseživljenjsko učenje danes prepoznano kot pomemben instrument za osebni in profesionalni razvoj posameznika. Številne domače kot tudi primerljive tuje analize kažejo, da Slovenija še ni dovolj uspešna pri zagotavljanju pogojev za udeležbo vseh prebivalcev v procesu vseživljenjskega učenja kar predstavlja največji izziv vseh članic EU. Še zlasti socialno izključene kategorije prebivalcev nimajo dostopa do stalnega vseživljenjskega učenja in izobraževanja, s čimer se njihov že tako slabši položaj v socialnem in ekonomskem življenju še poslabšuje. (Radinovič Hajdič in Kropušek Razinger, 2013)

Pri vključevanju ranljivih skupin v vseživljenjsko učenje in izobraževanje je potrebno upoštevati tudi vse vidike: značilnosti posameznih ranljivih skupin, njihove izobraževalne potrebe in ovire na katere naletijo pri vključevanju ter predsodke s katerimi se soočajo. Svetovalna dejavnost v izobraževanju se mora znati odzvati na potrebe za boljše priložnosti za vseživljenjsko učenje ranljivim skupinam. »Andragogika že od samega začetka izhaja iz dejstva, da odrasli vso različnost, ki jo prinašajo iz otroštva in mladosti, ohranijo tudi v

odrasli dobi, kljub temu pa se različnost še povečuje oziroma spreminja, prav tako kot se nenehno spreminjajo vloge in naloge odraslih v različnih življenjskih obdobjih. Vse to vpliva in določa potrebe odraslih po nadaljnjem izobraževanju in učenju ter tudi njihove možnosti, zmožnosti in konkretne poti izobraževanja in učenja.« (Vilič T. in dr., 2011, str. 91). Značilnosti ki določajo odrasle so: spol, starost, stopnja izobrazbe, znanje, ki si ga pridobivajo v nadaljnjem formalnem, neformalnem in priložnostnem učenju, motivacija, odnos do znanja in izobraževanja, sposobnosti, življenjske in poklicne izkušnje, zaposlitveni položaj, okolje v katerem živijo, vrednote, samopodoba idr. Odrasli iz ranljivih skupin se manj pogosto vključujejo v izobraževanje, saj imajo pogosto težji dostop do izobraževanja in učenja, saj se pri njih se navadno prepleta več dejavnikov ki jih pri tem ovirajo. (prav tam)

V EU so bile v letih 2007, 2011 in 2016 izvedene raziskave o izobraževanju odraslih -Adult education survey, (2018), kamor je bila vključena tudi Slovenija. Raziskave sem med ostalim osredotočajo tudi na to v kolikšni meri so bili odrasli vključeni v katero koli obliko izobraževanja (formalno, neformalno, priložnostno). Rezultati so pokazali, da zanimanje za izobraževanje s starostjo upada. V formalno ali neformalno izobraževanje je bila vključena polovica prebivalstva, starega od 25 do 34 let, in nekaj manj v starosti od 35 do 44 let, od starosti 50 in 64 let pa se je izobraževalo 27,3% odraslih. Razlogi za to, da se odrasli niso izobraževali, se nekoliko razlikujejo glede na starost: mlajši odrasli so v večji meri navajali družinske obveznosti, medtem ko so starejši od 50 let pogosteje navajali starost oziroma zdravstveno stanje. Razlog so bili lahko tudi osebni, ti niso povezani z delom, visoki stroški izobraževanja in neustrezna ponudba izobraževanja. (prav tam)

Ovire so tudi na strani politik držav. Programi politike poudarjajo dostop do vseživljenjskega učenja najbolj ranljivih skupin, le redko pa določajo tudi cilje, ki jih želijo doseči. Pojavlja se vprašanje ali lahko z nacionalnimi strategijami in političnimi programi zagotovimo boljše priložnosti za vseživljenjsko učenje nizko kvalificiranim odraslim in drugim ranljivim skupinam. Prav tako pa programi za ranljive skupine v veliki meri odvisni od sredstev iz Evropskega socialnega sklada, kar ne omogoča tekočega zadovoljevanja potreb odraslih in stabilnega financiranja izvajalskih organizacij. Eden glavnih izzivov glede krepitve vseživljenjskega učenja ranljivih skupin je zagotovo povečanje možnosti za usposabljanje ranljivih skupin, za spodbujanje naložb v znanje in spretnosti. (PISRS, 2013)

V naslednjih podpoglavijih bomo povzeli glavne značilnosti, ovire, koristi in izzive formalnega in neformalnega izobraževanja ranljivih skupin na katere smo osredotočeni: odrasli, starejši zaposleni, manj izobraženi, dolgotrajno brezposelni in mladi.

2.3.1 Odrasli, starejši od 45 let

Zaradi demografskih sprememb se je starostna struktura v zadnjih desetletjih močno spremenila, trajanje življenja se podaljšuje, družba je postala dolgoživa. Vse države članice EU se soočajo z pojavom staranja prebivalstva, kjer delež starejših hitro raste, rodnost pa se znižuje. Spremenjena starostna struktura prebivalstva vpliva na usklajevanje interesov različnih generacij. (UMAR, 2017)

Nekaj ključnih izzivov dolgožive družbe ki so pred nami (prav tam):

- zagotovitev pogojev za aktivno in zdravo življenje v celotnem življenjskem obdobju,
- podaljševanje delovno aktivnega obdobja, ki posredno zagotavlja tudi večjo dohodkovno varnost v starosti,
- zagotovitev pogojev za finančno varnost v celotnem življenjskem obdobju,
- zagotovitev možnosti in spodbujanje izobraževanja ter ustvarjalnosti v celotnem življenjskem obdobju,
- učinkovita uporaba dosežkov sodobnih tehnologij,

- družbena participacija in aktivno državljanstvo vseh generacij.

Za starejše delavce pogosto velja, da je bilo prvotno izobraževanje in usposabljanje verjetno že pred nekaj desetletji, zato je zanje še toliki večji izziv vključitev v ponovno izobraževanje. V literaturi o izobraževanju odraslih je ena najbolj uveljavljenih ugotovitev tudi povezava med staranjem in zmanjšano udeležbo v učenju. (Field in Canning, 2014) Digitalizacija in nove tehnologije so prinesle potrebe po razvijanju novih znanj in spretnosti starejših zaposlenih ki le-teh po navadi nimajo zato mora biti krepitev vseživljenjskega učenja prednostna naloga tako posameznikov kot državnih politik (Vilič in dr., 2011, str. 102).

Za odrasle starejše velja, da se kronološka starost in razvoj pogosto ne ujemata in to postaja s starostjo vse očitneje, zato je primerneje govoriti o življenjskih obdobjih v povezavi z družbeno vlogo posameznika, na primer starejšega zaposlenega delavca, upokojenca ipd. (Bogataj, Findeisen, 2008, v Vilič in dr., 2011, str. 102). Iz vidika izobraževanja je njihova temeljna značilnost raznolikost, imajo sicer neke skupne značilnosti, ampak so te bolj kot z kronološko starostjo povezane z njihovim staranjem in vlogo v družbi. Različni so si po načinu življenja, premoženjskem statusu, življenjskih izkušnjah, izobrazbi idr. Nekateri so zelo dejavni, drugi izolirani. Nekje po 40. letu pa se začno spreminjati tudi določene lastnosti kot so fizične in intelektualne lastnosti, kar lahko vpliva na njihovo učno uspešnost, ki pa je predvsem odvisna od pristopa k učenju. (Vilič in dr., 2011)

Pri razvoju strategij za vključevanje starejših delavcev v razvoj spretnosti moramo razumeti, da obstaja vrsta ovir za sodelovanje. Običajno izobraževanje odraslih znanstveniki ločujejo tri široke vrste ovir za sodelovanje: dispozicijsko oz. posameznikova stališča in želje; razmere, ki se nanašajo na okoliščine življenje posameznika; in institucionalne, ki označujejo prakse in zahteve ponudnikov (Rubenson 2011). Vilič in dr. (2011, str 104) navajajo, da so največje ovire in hkrati največji izzivi za razvoj izobraževanja starejših odraslih, ki preprečujejo udeležbo v izobraževanje: situacijske (prezaposlenost, družina, stroški, kraj), dispozicijske (starost, neizobraženost) ter institucionalne (načini izobraževanja, programi). Težave pomenijo tudi »konkurenčnost« drugih dejavnosti, predsodki in ponudba, ki ni usklajena s potrebami, nizka izobraženost in socioekonomski položaj. Pogosto je ovira tudi dojemanje starosti kot ovire.

Upoštevati je potrebno tudi več dejavnikov, ki vplivajo na odločitev posameznikov da se izobražujejo: sociološke (izobraževanje v mladosti, prejšnja udeležba v izobraževanju odraslih, socialne vloge – delo in prosti čas, spol, starost), psihološki (ovire za izobraževanje, značilnosti izobraževalne ponudbe, osebnostne značilnosti in kognitivne zmožnosti, motivacija, stališča, namere) in ekonomski dejavniki (stroški izobraževanja kot ovira, udeležba v izobraževanju kot investicija). (prav tam, str. 104)

Različne študije raziskujejo koristi vseživljenjskega učenja in izobraževanja starejših odraslih. Sodelovanje v učnem programu pomaga, da vzdržujejo dobro počutje in samostojno življenje kljub vsakodnevnim izzivom. Vse več raziskav o izobraževanju odraslih je ugotovilo, da sta psihološka blaginja in zdravje pomemben del širših koristi vseživljenjskega učenja. Obsežne študije v Združenem kraljestvu in Evropi so soglasno podprle pozitivno povezavo med udeležbo v vseživljenjskem učenju ter psihološkim počutjem in zdravjem odraslih učencev. Učenje odraslih ustvarja vrsto možnih koristi, številne se kažejo v boljši kvaliteti življenja, pokažejo se v izboljšanem zdravju in dobrem počutju, potencialno v družbeni udeležbi in družinskih interakcijah ter morda celo v drugih vedenjih in odnosih. Ugotovitve študije Review and Update of Research into the Wider Benefits of Adult Learning avtorjev Dolan, Fujiwara in Metcalfe, (2012) prispevajo k vse večjemu številu dokazov o širših koristih vseživljenjskega učenja in njegovi ključni vlogi

pri dobrem počutju in zdravje starajočega se prebivalstva. Učenje ima največji vpliv na področju zdravja in dobrega počutja, vpliva družbeno vključenost, bolj kakovostnem družinskim življenjem, na duševno zdravje ter izboljšave zadovoljstva in sreče ter na dvig samozavesti. Velik vpliv ima na fizično zdravje in zmanjšanje števila obiskov pri splošnem zdravniku, poveča željo po iskanju boljše zaposlitve in izboljša finančna pričakovanja. Iz analize raziskave se kažejo glavne širše koristi učenja odraslih v zdravju, duševnem zdravju in rezultatih, povezanih z delom. (Dolan, Fujiwara in Metcalfe, 2012). »Izobraževanje za starejše je pomembna podporna in spremljevalna pa tudi temeljna dejavnost za vzpostavljanje omrežij socialne opore starejših ter pomemben dejavnik vključevanja starejših v družbo.« (Vilič in dr., 2011, str. 104).

2.3.2 Nižje izobraženi

Upad potrebe po fizičnih delavcih zaradi tehnoloških inovacij in porast novih zahtevanih veščin in kompetenc posledično postavljata nizko kvalificirane zaposleni v ranljivem in nestabilnem položaju, ki jim grozi brezposelnost. Sodelovanje v učnih dejavnostih bi lahko izboljšalo položaj nizko kvalificiranega zaposlenega na trgu dela. Kyndt, Govaerts in Dochy, (2011) navajata, da obstoječa literatura dosledno ugotavlja, da obstaja pozitivna povezava med udeležbo v učnih dejavnostih in izobrazbo, vendar pa skupina nizko kvalificiranih zaposlenih, ki bi lahko imela največ koristi od sodelovanja v učnih dejavnostih, dejansko najmanj sodeluje. Višja je začetna stopnja izobrazbe, večja je verjetnost, da bo zaposleni sodeloval pri učenju. Porazdelitev možnosti za sodelovanje v učnih dejavnostih razlikuje glede na stopnjo izobrazbe. Visoko usposobljeni zaposleni bolj sodelujejo pri učnih dejavnostih, za sodelovanje pa imajo tudi več priložnosti (prav tam).

Razlike v izobrazbeni strukturi med poklicnimi skupinami so v Sloveniji podobno kot v povprečju EU,velike. Izobrazbena struktura delovno aktivnega prebivalstva se zadnja leta sicer izboljšuje, so pa na tem področju določeni izzivi. Delež nizko izobraženih se zmanjšuje, vendar so v srednji in višjih starostnih skupinah ter v nekaterih poklicnih skupinah in dejavnostih rezerve za njegovo zmanjšanje. K temu bi lahko poleg vključenosti mladih prispevala tudi večja vključenost odraslih v srednješolsko izobraževanje, ki pa se zmanjšuje in je po 40. letu starosti zanemarljivo nizka. Potrebno bi bilo bolj spodbujati zaposlovanje terciarno izobraženih in s tem krepiti konkurenčne in inovacijske sposobnosti podjetij. (Andragoški center RS, 2016) Raziskave in podatki kažejo na pozitivni učinek vključenosti v izobraževanje na produktivnost podjetja, panoge in narodnega gospodarstva (CEDEFOP, 2015).

V Sloveniji izvedena raziskava o izobraževanju odraslih Adult education survey (2018), je pokazala, da izobrazba vpliva na nadaljnje izobraževanje odraslih. Formalno in/ali neformalno izobraževanje je obiskovalo največ višješolsko in visokošolsko izobraženih odraslih (71 %), najmanj pa so se izobraževali odrasli z osnovnošolsko izobrazbo ali manj(17,7 %). Največje ovire za vključenost v izobraževanje anketiranci navajajo pomanjkanje časa (delovni čas/delovne obveznosti), pomanjkanje sredstev in družinske obveznosti. (prav tam) Pomanjkanje časa je največja ovira zaposlenih saj se soočajo z preveliko zaposlenostjo na delovnem mestu, pomanjkanje sredstev pa največkrat prizadene zaposlene z nizkim dohodkom kot so npr. zaposleni brez poklicne izobrazbe ali z manj kot štiriletno srednje šolsko izobrazbo (Vilič in dr., 2011, str. 109).

Pogosteje pa imajo nižje izobraženi dispozicijske ovire, saj zaradi nevključevanja v izobraževanje nimajo razvitih učnih navad, motivacijskih strategij, znanje, pridobljeno v preteklosti zastareva ali se pozablja. Vse te ovire laže prepoznavamo in jih pomagamo odpravljati, ko in če se odrasli vključi v svetovalni proces. (Vilič in dr., 2011, str. 112). Študija Kyndt, Govaerts in Dochy (2011) se je osredotočila na učne namene nižje kvalificiranih zaposlenih (operacionalizirani kot zaposleni, ki nimajo srednješolske

izobrazbe). V tej študiji je poudarek na dejavnikih, ki vplivajo na učne namene nižje kvalificiranih zaposlenih, saj so pri sodelovanju pri izobraževanju pogosto soočeni z osebnimi in kontekstualnimi ovirami. Po eni strani jim delodajalci ponujajo razmeroma malo možnosti sodelujejo v usposabljanju, po drugi strani pa so nizko kvalificiranih zaposlenih veliko manj nagnjeni k izkoriščanju kakršnih koli učnih možnosti, ki obstajajo zaradi predhodnih negativnosti izkušnje učenja. Njihov položaj je na trgu dela ranljiv, vseživljenjsko učenje in posledično prilagodljivo znanje in spretnosti so postali zelo pomembni v smislu sledenja naši družbi, ki se nenehno spreminja. Rezultati študije pokažejo, da je namen učenja močan napovednik dejanskega stanja udeležbe, učne namere so povezane z sodelovanjem v (prejšnjih) učnih dejavnostih, prav tako finančni položaj, medtem ko percepcija zaposlenih o priložnosti, ki jih ponuja delodajalec, ne napovedujejo njihovega učnega namena. Prav tako zaposleni s polnim delovnim časom pogodbe ne čutijo potrebe po učenju, saj ne mislijo, da jim grozi izguba službe. Tveganje izgube službe lahko tako spodbudi učne namene zaposlenega. Študija je bila osredotočenost sicer le na formalno učenje pri vseh postavkah glede predhodne udeležbe in namere učenja. (prav tam)

V Sloveniji se v programe splošnega izobraževanja manj izobraženi še vedno vključujejo manj kakor bolj izobraženi. »Podatki o vključenosti odraslih v izobraževanje kažejo, da so skupine manj izobraženih, bodisi zaposlenih bodisi brezposelnih, pogosteje prikrajšane glede dostopa in vključenosti v izobraževanje in usposabljanje« (Vilič in dr., 2011, str. 108). Rezultati nekaterih raziskav o vključenosti v izobraževanje odraslih pa kažejo, da je tudi pravičnost pomemben pojem pri izobraževanju odraslih in vseživljenjskem učenju. Boyadjieva in Ilieva-Trichkova (2017) ugotavljata, da je pravičnost ključna razsežnost razširitve dostopa do izobraževanja odraslih, saj nudi nekaj možnosti za dohitevanje brezposelnih ali nizko kvalificiranih. Potrebnih je več različnih ukrepov za reševanje kumulativnih prikrajšanosti ranljivih skupin, saj obstajajo številne pomanjkljivosti, ki ne le ovirajo njihovo sodelovanje, temveč vplivajo tudi na njihovo socialno vključenost. V študiji o možnostih izobraževanja odraslih za povečanje socialne vključenosti ranljivih odraslih, De Greef, Verté in Segers (2012) ugotovijo, da so življenjske okoliščine (družinsko življenje, zdravje, stanovanja, finance, ekonomski status, zadovoljstvo, sreča, psihosocialne strukture in občutek pripadnosti) še posebej pomembna spremenljivka za povečanje prenosa, katerega cilj je povečati socialno vključenost. Zato je pomembno obravnavati njihove številne in zapletene potrebe, ki so medsebojno povezane in zahtevajo prilagojene in dobro usklajene ukrepe. Potrebno je bolje usmeriti politike, ki nižje kvalificiranim omogoča sodelovati v vseživljenjskem učenju, da se ne ohranja t.i. Matejev učinek (težnja, da se državna poraba konča v rokah tistih, ki že imajo sredstva, kot so srednji in višji sloj, in ne v rokah prikrajšanih (Bonoli in Liechti, (2018)).

Vlade držav morajo vzpostaviti učinkovite strategije, ki bodo ranljivim skupinam zagotovile dostop do možnosti vseživljenjskega učenja. V svoji analizi aktivnih politik trga dela in njihove sposobnosti, da dosežejo najbolj prikrajšane, Bonoli in Liechti (2018) poudarjata, da je manj verjetno, da bodo politike, ki so izrecno usmerjene na prikrajšane, imele Matejev učinek. Vendar pa je večina ukrepov v politikah EU usmerjena na ranljive skupine na splošno in ne na posebne in natančno opredeljene skupine (prav tam).

Če strnemo koristi izobraževanja za zaposlene lahko naštejemo naslednje (Vilič in dr., 2011, str. 114):

- Povečanje konkurenčnosti na trgu dela in ohranjanje zaposlitve
- Nadaljnji razvoj zaposlenega
- Izboljšanje gmotnega položaja in socialnega položaja
- Večjo osebno rast

2.3.3 Dolgotrajno brezposelni

Za dolgotrajno brezposelne osebe se v Sloveniji smatrajo osebe, ki so že 1 leto ali več prijavljene v evidenci brezposelnih pri Zavodu za zaposlovanje RS. Konec decembra 2020 so bile med registriranimi brezposelnimi 39.404 dolgotrajno brezposelne osebe, kar je za 2.589 oseb oz. 7,0% več kot decembra 2019. Dolgotrajni brezposelnosti so bolj izpostavljeni brezposelni, starejši od 50 let (VIII 2020: 48,3 %), brezposelni z nizko izobrazbo (VIII 2020: 34,8 %) in invalidi (VIII 2020: 26,7 %). (ZRZS, b.d.) Dolgotrajna brezposelnost lahko v prihodnjih letih ogrozi posameznike, družine in skupnosti. Ljudem lahko zmanjša možnost, da si v prihodnosti najdejo delo, in povzroči zdravstvene in duševne težave, zato se bo potrebno spoprijeti z naraščajočo rastjo dolgotrajne brezposelnosti. Brezposelnost tako nima za posameznike le finančnih posledic ampak povzroča osamljenost, izgubo socialnih stikov in slabša kakovost življenja.

Ne samo v Sloveniji ampak tudi v EU je ena ključnih težav naraščanje dolgotrajno brezposelnih, ki ima socialne in ekonomske posledice, tako za posameznika kot za družbo v celoti. Dolgotrajni brezposelnosti so najbolj izpostavljeni nižje izobraženi, starejši, pa tudi osebe z visokošolsko izobrazbo. So pa v večji meri kot druge starostne skupine starejši najbolj ranljivi. Po podatkih glede izobrazbene strukture dolgotrajno brezposelnih kažejo, da je bilo v letu 2020, 16,6 % tistih ki imajo terciarno izobrazbo, 26, 4 % z srednješolsko, nižjo izobrazbo ter poklicno pa skupaj kar 56, 9 %. (prav tam) Zaskrbljujoči so tudi podatki glede vključenosti odraslih v izobraževanje glede različnih skupin. Ne glede na to, da je je ta povečala, pa razlike med skupinami ostajajo. Tako se na primer delež mladih, ki so delovno aktivni in imajo terciarno izobrazbo povečal. Na drugi strani pa se je delež vključenosti oseb med osebami z največ osnovnošolsko izobrazbo ter med neaktivnimi in med brezposelnimi povečal malo ali se je celo zmanjšal in je bil nižji od povprečja celotne EU (SURS,b.d.).

Ovire za izobraževanje s katerimi se soočajo dolgotrajno brezposelni so podobne kot pri vseh prej opisanih ranljivih skupinah, iz med vseh treh izstopajo dispozicijske (samozavest, odnos do znanja, sposobnost za učenje). Pri manj izobraženih, dolgotrajno in starejših brezposelnih to le-te še bolj zaznavne. Da bi lahko bilo izobraževanje dolgotrajno brezposelnih uspešno pa moramo upoštevati tudi splet dejavnikov, ki so povezani s posameznikovo predhodnim izobraževanjem, izkušnjami in delovno kariero, zato jih je potrebo upoštevati, da bi bilo lahko izobraževanje uspešno. (Vilič in dr., 2011, str. 117).

Z izobraževanjem lahko dosežemo, da bo brezposelna oseba lažje razumela položaj v katerem je, ter bo lažje zaposljiva. Z zvišanjem izobrazbene ravni, ter z pridobivanjem novih znanj in veščin postanejo brezposelne osebe na trgu dela bolj konkurenčne, opirajo se jim nove možnosti in interesi za karierni razvoj, zviša se jim samozavest in motivacija. Za leto 2020 kaže analiza Zavoda za zaposlovanje RS, da so v najslabše položaju nizko izobraženi, kar kažejo tudi podatki saj jih je med dolgotrajno brezposelnimi prijavljenih malo manj kot polovica (ZRSZ, b.d.).

Ključne izzive na trgu dela v prihodnjih letih predstavljajo povečanje delovne aktivnosti ranljivih skupin brezposelnih, njihov hitrejši prehod na trg dela, preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti ter zmanjšanje vrzeli med potrebnimi in dejanskimi veščinami iskalcev zaposlitve. V podporo aktivne politike zaposlovanja se tako izvajajo storitve vseživljenjske karierne orientacije kot pomemben pripomoček za obvladovanje veščin vodenja kariere posameznika, ki so mu v pomoč pri prehajanju iz ene oblike ali stopnje izobraževanja v drugo (iz izobraževanja v zaposlitev, iz obdobja brezposelnosti v zaposlitev in pri prehajanju v karieri nasploh). (MDDSZ, b.d)

2.3.4 Mladi

Podatki o makroekonomskih razmerah kažejo, da v zadnjem desetletju rodnost upada, na trg dela vstopajo vse mlajše generacije, na drugi strani pa narašča število starejših. Na splošno velja da je vedno manj mladih, ki ne končajo vsaj osnovnega ali srednjega izobraževanja oziroma je vedno več mladih z dokončanim terciarnim izobraževanjem. Zaskrbljujoči so podatki o brezposelnosti mladih, saj je ta največja v skupini od 25 do 29 let, problematična je dolgotrajna brezposelnost ter zaposlitev za določen čas, kar povzroča veliko negotovost. Predvsem je to posledica neprilagojenosti izobraževalnih programov potrebam trga, kar pomeni da je sestava diplomantov na trgu dela neustrezna in prihaja do pomanjkanje določenih smeri študija. Poleg teh se mladi ukvarjajo še z problemi kot so pogosta obdobja brezposelnosti, prekarna dela, zaposlitve pod ravnjo stopnje dosežene izobrazbe in diskriminacije zaradi pomanjkanja ustreznih izkušenj. (Žorž in Hadalin, 2018)

Podatki EU kaže, da je brezposelnih skoraj 5,5, milijona mladih, ki je mlajši od 25 let, stopnja brezposelnosti presega 20 %. Leta 2020 je bilo v Sloveniji 45, 7 % mladih (v starosti 19–24 let) vključenih v višješolsko in visokošolsko izobraževanje obstaja t.i trend podaljševanja šolanja kar prinaša kasnejši vstop na trg dela (SURS, b.d). Na drugi strani pa je še vedno preveč mladih, ki prehitro opustijo šolanje kar je povezano s poznejšo brezposelnostjo, socialno izključenostjo, revščino in slabšim zdravjem. Vzrokov za to je več, med najpogostejše spadajo osebni in družinski problemi, težave pri učenju ter slabše socialno-ekonomske razmere. Med dejavnike ki vplivajo na opustitev šolanja so organizacija izobraževalnega sistema, šolsko okolje in odnos med učiteljem in učencem. (Evropska komisija, b.d)

Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013 –2020 središčno vlogo daje izobraženosti, kvalificiranosti in spretnosti populacije (PISRS, b.d.). Izpostavlja, da hitro spreminjajoče se razmere, zahtevnost, kompleksnost domačih in svetovnih izzivov zahtevajo ustrezno odzivnost izobraževalnega sistema na ravni izobraževanja mladih ter stalnega izobraževanja in usposabljanja odraslih. Poudarja, daje kljub statističnim podatkom, ki govorijo o manjšem osipu, še vedno preveč mladih, ki na različnih stopnjah opustijo šolanje. To je tudi ena od ciljnih skupin, ki so opredeljene kot prednostne. Problem mladih z nizkimi kompetencami in spretnostmi je eden temeljnih problemov in izzivov slovenske družbe in EU. (Mirčeva in Možina, 2017)

Evropska komisija je v sporočilu o vzpostavitvi evropskega izobraževalnega prostora do leta 2025 napovedala novo pobudo, ki bo obravnavala tri izzive (Evropska komisija, b.d.):

- pomoč vsem učencem in učenkam doseči temeljno raven obvladanja osnovnih spretnosti
- zmanjšanje deleža mladih, ki opustijo šolanje brez višje sekundarne izobrazbe
- zagotavljanje dobrega počutja učencev v šoli

S strani Evropske komisije so prepoznane predvsem potrebe po ukrepih na področju ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje ter digitalnih spretnosti pa tudi na področju skupnih vrednot in vključujoče izobraževanje. (prav tam)

Mnogo izzivov in ovir s katerimi se soočajo mladi pri vključevanju v formalno ali neformalno izobraževanje ostaja enakih kot pri predhodnih ranljivih skupinah. Soočajo se z različnimi situacijskimi, institucionalnimi in dispozicijskimi ovirami. Ja pa pri mladih toliko bolj pomembno prepoznavanje individualnih razlik v zaznanih ovirah. Vloga zaznanih izobraževalnih ovir se lahko tako na primer razlikuje med mladino iz ruralnega in urbanega okolja. Zaznane ovire so osrednjega pomena za doseganje sekundarnih dosežkov, saj lahko mladim preprečijo uresničevanje njihovih želja in interesov. Upoštevati je potrebno tako individualne kot kontekstualne dejavnike razlik. Zanimiva je študija Irvin, Byun,

Meece in Farmer, (2012) katere namen je bil preučiti razmerje med posameznimi in kontekstualnimi dejavniki razlik do zaznanih izobraževalnih ovir podeželske mladine. Rezultati so bili skladni s prejšnjimi raziskavami, ki so pokazale, da obstajajo etnične / rasne razlike v zaznanih ovirah med mladino, ki ni na podeželju, dokazali so, da je izobraževanje staršev povezano z razlikami v zaznanih vzgojnih ovirah ter da so bile družinske stiske povezane z zaznanimi izobraževalnimi ovirami. Poleg tega je bil ta dejavnik kontekstualne razlike ena od spremenljivk, ki je najbolj napovedovala ovire za podeželsko mladino. (prav tam)

2.4 Motivi za vseživljenjsko učenje

Izzivi in dileme, s katerimi se srečujejo ranljive skupine zaposlenih, v veliki meri izhajajo iz zapletenega prekrivanja potreb, interesov politik učenja odraslih. Zlasti pri tistih skupinah zaposlenih, ki so v ranljivem položaju, imajo lahko politike neželene učinke, ki poslabšajo in ne izboljšajo njihovega položaja. Za mlade in dolgotrajne brezposelne pa celo obstaja nevarnost, da se v tranziciji izgubijo. Kljub temu, da napredna delovna mesta obljubljajo višje plače in boljše delovne pogoje, pa se manj izobraženi sedanji delavci soočajo z dilemami, da teh delovnih mest ne bo mogoče zasesti in se jim iz tega vidika naložbe v usposabljanje morda ne zdijo vredne. Podobna prepričanja imajo tudi manj izobraženi delavci v panogah, ki doživljajo tehnične spremembe, usmerjene v veščine. Poleg tega so priložnosti za usposabljanje nagnjene stran od manj izobraženih delavcev. Iz vseh teh razlogov, pa je vedno več tistih zaposlenih, ki imajo višjo stopnjo usposabljanja izobraženih, in hkrati bolj usposobljenih, mlajših in dela na delovnih mestih, ki zasedajo višje plačano delo. (Parreira do Amaral in Zelinka, 2019)

V nenehno spreminjajoči se družbi, se potreba po krepitvi veščin in znanja zaposlenih veča, obenem pa se tudi veča pritisk na zaščito položaja na trgu dela nizko kvalificiranih zaposlenih. Nizko kvalificirani zaposleni imajo bolj ranljiv položaj na trgu dela. Učenje in razvoj te skupine ranljivih lahko zmanjšata to ranljivost, vendar pa zaposleni z nižjo stopnjo izobrazbe običajno manj sodelujejo pri usposabljanju in v učnih dejavnostih, kot visoko izobraženi posamezniki. K temu prispevajo tudi delodajalci, ki ponujajo manj priložnosti vseživljenjskega izobraževanja nizko kvalificiranim zaposlenim in ranljivim skupinam zaposlenih, hkrati pa so tudi učni nameni nizko kvalificiranih zaposlenih bolj omejeni od učnih namenov visoko izobraženih zaposlenih.

Največkrat pa imajo zaposleni, ki so nedavno sodelovali pri formalnih učnih dejavnostih, povezanih z delom, močnejši namen učenja kot tisti, ki niso sodelovali v nobenih učnih dejavnosti. Iz tega lahko sklepamo, da so samo-usmerjenost, finančne koristi, samo-učinkovitost in avtonomnost pomembni pozitivni napovedovalci učnih namenov nizko kvalificiranih zaposlenih. Kljub ponujanju različnim učnim možnostim za vseživljenjsko učenje in priložnostim, ki se ponuja ranljivim skupinam, imajo manj motivov po učnih dejavnostih. Zaposleni brez izobrazbe in pogodbe za polni delovni čas so se običajno najmanj pripravljeni učiti.

Dejavniki, ki prispevajo k učni nameri nizko kvalificiranih zaposlenih, kažejo, da so predhodno sodelovanje v učnih dejavnostih, samo-usmerjenost, upravljanja časa in zaznana organizacijska podpora pozitivno povezani z učeno namero te ranljive skupine. Poleg tega je pomembno, da je vsebina ponujenega izobraževanja koristna in tesno povezana z delom, ki ga opravljajo nizko kvalificirani zaposleni. Organizacijski vidiki, kot so samostojnost službe in finančne koristi, lahko spodbudijo učne namene zaposlenega. (Parreira do Amaral in Zelinka, 2019)

Raven spretnosti je neločljivo povezano z izobraževanjem. Razlog zakaj manj izobraženi delavci manj sodelujejo pri usposabljanju in so manj pripravljeni vlagati v izobraževanje je

verjetno tudi to, ker so nekateri manj prepričani v prednosti usposabljanja in pa na drugi strani so razlog tudi stroški usposabljanja in izobraževanja.

Na njihove motive po dodatnem izobraževanju in usposabljanju vplivajo številni dejavniki (ZIK, b.d.):

Cilji, ki vplivajo na motive za učenje :

- Zunanji cilji, ki zaposlenega spodbujajo k vlaganju v usposabljanje, da bi izkoristil zunanje koristi, kot je napredovanje ali višja plača.
- Notranji cilji spodbujajo delavca, da se uči iz čistega užitka in da se izpopolni, npr. doseči službo, finančna in socialna varnost, ki lahko motivira delavca za nadaljevanje usposabljanja za pridobitev nove kariere ali pa povsem nova kariera in varnost zaposlitve.

Dejavniki, ki vplivajo na ovire za učenje :

- Situacijski dejavniki izvirajo iz osebnih okoliščin, kot je posameznikovo izhodišče raven izobrazbe in sposobnost porabe časa ali denarja za usposabljanje.
- Dispozicijski dejavniki izvirajo iz prepričanj in stališč posameznega delavca. Ta stališča lahko vplivajo na to, kako odprt je posameznik do izkušenj učenja.
- Institucionalni dejavniki izvirajo iz delovnega in vladnega okolja. Odražajo zaznani dostop do usposabljanja in podporo zanj.

Vsi ti dejavniki opisujejo splošen odnos delavca do usposabljanja, vendar lahko tudi pomagajo razumeti, kakšen odnos ima posameznik do določenega usposabljanja in izobraževanja. Nekateri delavci ne želijo napredovati v svoji karieri, ampak je njihov motiv za usposabljanje in izobraževanje zgolj, da bi jim le to pomagalo obdržati trenutno službo ali položaj na trgu dela. Dejavniki, kot so predvidevanje za izgubo službe, zaznava negotovosti delovnega mesta, premestitev dela, sindikalne pogodbe, močno vplivajo na udeležbo posameznikov iz ranljivih skupin na udeležbo pri vseživljenskem izobraževanju in usposabljanju. Večja verjetnost je, da se bodo udeležili dolgoročnega izobraževanja povezanega z delom tisti posamezniki, ki predvidevajo, da bi lahko izgubili službo. Cilji, ki jih vodijo k vseživljenjskemu učenju je tudi postati privlačnejši kandidat trgu dela ali pa za ohranitev trenutne zaposlitve. Kot vemo, tisti, ki se udeležujejo usposabljanja, ostanejo na trgu dela dlje, kot tisti, ki tega ne storijo, čeprav je to lahko posledica samoizbire (Schils in Grip, 2012). Negotovost delovnih mest nekatere prisili, da se udeležijo usposabljanja kot obliko zavarovanja, vendar pa s tem zakrivajo druge ugodnosti, povezane z učenjem, kot je karierna rast. Nazadnje lahko samo usposabljanje seje občutke negotovosti na delovnem mestu in poraja negativni odziv na priložnost za učenje.

2.5 Ranljive skupine in motivacija za usposabljanje

Raziskava (IPC, 2020) kaže, da imajo manj izobraženi delavci, ki največkrat opravljajo preprosta fizična dela, omejena pričakovanja glede usposabljanja in le redki verjamejo, da lahko z usposabljanji in učenjem bistveno spremenijo svojo kariero. Motivacija za izobraževanje se znatno razlikuje od bolj izobraženih delavcev. Omejena pričkakovanja verjetno izvirajo v njihovih prejšnjih izkušnjah na področju izobraževanja in usposabljanja. Mogoče usposabljanje v preteklosti ni vodilo h karierni rasti, zaradi česar menijo, da bo tako tudi v prihodnje. Še huje, usposabljanje jim je morda v preteklosti predstavljajo vzvod za obremenitev ter negotovosti na delovnem mestu, in jih sedaj spominjajo na ovire. Manj izobraženi delavci se soočajo s številnimi stroški in se jim ne zdi smiselno vlagati v učenje, saj menijo, da jih usposabljanje tako ne bi privedlo do karierne rasti. Tako je poleg ponudbe za usposabljanje potrebna dodatna podpora, inovativni pristopi, ki bi spodbudila posameznike, da izkoristijo koristi od usposabljanja. Razlike pa se kažejo tudi med

motiviranostjo ranljivih in neranljivih skupin. V ospredju neranljivih skupin so motivi, kot so pridobivanje novega znanja, boljše opravljati svoje delo, napredovanje, višji osebni dohodek in sprejetost v družbi. Medtem, ko so pri ranljivih skupinah v ospredju motivi osebne narave. Najmočnejši motivi so pridobitev novega znanja, ki bi jim omogočil lasten razvoj, izboljšanje svojega položaja, spešnost pri delu, poklicu, kar pomeni, da je v ospredju dimenzija osebnega in kariernega napredovanja. Najbolj izraziti motivi so torej povezani s socialnim in finančnim položajem udeležencev. Najbolj izrazite ovire pa se nanašajo predvsem na pomanjkanje finančnih sredstev, oviro nezaposlenosti, družinske obveznosti, strah in pomanjkanje samozavesti, nespodbudno preteklost ter pomanjkanje znanja. Posamezniki izobraževanja iz ranljivih skupin potrebujejo več spodbud in motivacije, saj so nenehno izpostavljeni različnim oviram pri izobraževanju. Na izobraževalni poti se srečujejo s številnimi ovirami, predvsem s težavo pomanjkanja materialnih sredstev in znanja. Zaradi tega so tudi manj motivirani za izobraževanje.

Raziskava na področju izobraževanja ranljivih odraslih (Gracin, Ovsenik in Bukovec 2014, str. 45), ki je bila izvedena leta 2013, kjer so raziskovali intenzivnost motivatorjev in intenzivnost ovir ter drugih neposrednih vplivov na motivacijo v izobraževanje je pokazala, da, posamezniki iz ranljivih skupin kot najmočnejšo oviro navajajo »prevelike stroške izobraževanja«. kar pomeni, da izobraževanje postaja nedostopno ranljivim skupinam. Finance so tudi glavni vzrok, ki so ga navedli udeleženci izobraževanja, za opustitev prvotnega šolanja. Posledično pa iz tega izvira tudi »brezposelnost«. Dejstvo je, da udeleženci izobraževanja lahko ohranijo primerno motivacijo le takrat, ko imajo zagotovljene najpotrebnejše pogoje v okolju in izobraževanju, kjer delujejo. Če pa se srečujejo s finančnimi ovirami in problematiko nezaposlenosti, je težko zagotoviti ustrezne pogoje, ki bi jih motivirali in spodbujali k nadaljnemu izobraževanju. Negativni motivi, pa so povezani tudi z osebnostjo in nezaupanjem posameznika vase. V ospredju so namreč motivi strahu in pomanjkanja samozavesti. Veliko jih na prejšnje šolanje vežejo slabi spomini, ki se pojavljajo v obliki ovire. Opustitev prvotnega šolanja oziroma predolgo obdobje od zadnjega izobraževanja pa ima za posledico pomanjkljivo predznanje in pomanjkljive učne tehnike in navade Srednje močne ovire so med drugim tudi starost in ovire, povezane z zahtevnostjo programa in načinom izobraževanja. Oddaljenost od kraja izobraževanja. Dodatno oviro pa jim večkrat predstavljajo tudi neustrezni programi, prezaposlenost in pomanjkanje časa. Na motivacijo pri izobraževanju vplivajo tudi posredni vplivi. Kot najpomembnejše je to vpliv učitelja, izobraževalne ustanove, učnega okolja in lastnega interesa.

Med ranljivo skupino je veliko dolgotrajno brezposelnih in takih, ki nima nobenih izkušenj. Njihov glavni vir dohodka predstavljajo socialni transferji. Kar predstavlja večinoma denarno socialno pomoč in nekoliko manj denarno pomoč zavoda za zaposlovanje. Malo pa je tistih oseb, ki jih preživlja nekdo drug. Petina oseb nima dokončane niti osnovne šole, petina pa ima končano zgolj osnovno šolo. Slaba petina pa ima končano zgolj osnovno šolo oziroma nimajo dokončane srednje enoletne ali dvoletne šole. Skoraj desetina anketirancev ima končano eno- ali dvoletno srednjo šolo. 7,2 % anketirancev ni končalo triletne oziroma poklicne srednje šole, 18,3 % pa jo je zaključilo. 15,0 % anketirancev ima nedokončano štiriletno srednjo šolo. Da bi se izobraževanje pri odraslih spodbudilo bi bilo potrebno jih še bolj motivirati. Kljub temu da so slabo motivirani za izobraževanje, pa večina oseb iz ranljive skupine ni zadovoljna s trenutno stopnjo izobrazbe, prav tako pa jih skoraj tretjina meni, da jin ne bo uspelo doseči želene izobrazbe. Razlogi, ki so jih navajali za opustitev prvotnega izobraževanja, so bili predvsem finančni razlogi, pomanjkljivo učenje oz. Prepozno začeto učenje, prezahteven program, in nekoliko jih navaja tudi premalo časa za izobraževanje in pa premalo motivacije. Tisti, ki so se odločili za izobraževanje, pa jih je največkrat denarno podprl pri tem Zavoda RS za zaposlovanje. Le dobra petina se sama financira, nekaj jih financira družina, zanemarljivo malo pa

delodajalec. Podatki povedo, da je zelo malo oseb, ki se želijo sami izobraževati in imajo hkrati tudi lastne finančne zmožnosti za financiranje izobraževanja. (MDDSZ, 2020)

Osebe brez temeljne izobrazbe, brez dohodkov, spodbud in zaposlitve, so osebe, ki spadajo v ranljivo skupino in so hkrati tudi najmanj motivirane za učenje. Prav zaradi teh dejstev se srečujejo z različnimi težavam, kar pa ima večkrat za posledico socialno izključenost. Raziskava je pokazala da imajo večina oseb, ki predstavlja ranljivo skupino nizke prihodke, ki mejijo že na prag revščine. Odsotnost izobraževanja pa je tudi ena najpogostejših posledic revščine (Batas, 2004).

2.6 Krepitev sposobnosti ranljivih skupin za uspešnejše vseživljenjsko učenje

Najmočnejša ovira ranljivih skupin je povezana s financiranjem in z gmotnim položajem posameznika. Zato mora država to uvideti in podpreti ranljive skupine pri vseživljenjskem učenju z ustreznimi strategijami. Predvsem ranljive skupine se najbolj srečujejo s finančnimi težavami, vse večjo brezposelnostjo, ki jim onemogočajo izboljšanje položaja. Programi aktivne politike zaposlovanja in strategije morajo dati več pozornosti ranljivim skupinam, saj le ti potrebujejo več priložnosti. saj prav ranljive skupine v družbi najbolj izgubljajo samozavest in samozaupanje vase. Država in politike morajo krepiti motivacijo ranljivih skupin za vseživljenjsko učenje, da bodo lahko uspešno delovali v družbi.

V Sloveniji je vseživljenjsko učenje ranljivih skupin opredeljeno tudi v Zakonu o izobraževanju odraslih (ZIO-1, 5. člen), ki ureja javni interes na področju izobraževanja odraslih in način uresničevanja javnega interesa na področju izobraževalnih programov za odrasle in dejavnosti na področju izobraževanja odraslih. Uresničevanje javnega interesa na področju izobraževanja odraslih ranljivih skupin zasleduje cilje kot so zmanjšati strukturne in individualne ovire pri vključevanju prebivalcev v izobraževanje in učenje, spodbujati nižje izobražene in druge ranljive skupine za izobraževanje in učenje, zmanjšati delež prebivalcev brez osnovne oziroma brez poklicne izobrazbe in povečati delež prebivalcev z dokončano štiriletno srednješolsko izobrazbo.

V Sloveniji se vsako leto odvija tudi Letni posvet o izobraževanju odraslih - LPoIO (Andragoški center Slovenije, 2021), ki ga na nacionalni ravni organizira Androgoški center Slovenije po naročilu Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport. Letni posvet o izobraževanju odraslih je nacionalni dogodek, ki zaokroža dejavnosti in rezultate v politiki, razvojno-raziskovalni stroki in praksi izobraževanja odraslih, obenem pa opozarja na izzive vseživljenjskega učenja ranljivih skupin. Smo v obdobju, ko se zaključujejo strateški dokumenti na nacionalni in evropski ravni ter nastajajo novi. V letu 2020 se je zaključilo uresničevanje Resolucije o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih za obdobje (ReNPIO) 2013–2020, v procesu snovanja pa je priprava NPIO za obdobje 2021-2027. Prav tako so v pripravi strokovna gradiva v skladu z lani sprejetim Zakonom o izobraževanju odraslih. Evropske smernice, svetovalna dejavnost kot tudi evropska finančna sredstva pomembno vplivajo na premostitev ovir ranljivih skupin ter razvoj izobraževanja odraslih. S smernicami o svetovalni dejavnosti ter drugimi ureditvami se uresničujejo določila Zakona o izobraževanju odraslih (ZIO-1, 2018).

Tehnološka revolucija, je vplivala na družbene in ekonomske preobrazbe, ki so posledično spremenile tudi povpraševanje po spretnostih. Zaradi avtomatizacije delovnih mest je upadla potreba po rutinskih kognitivnih in obrtniških spretnostih, v porastu pa je zahteva po visoko zahtevnih kognitivnih spretnostih in spretnosti pri medosebnih odnosih. OECD, ki vodi Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih raziskuje zmožnosti odraslih starih 16 let in več v besedilnih spretnostih, matematičnih spretnostih ter spretnostih reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih (OECD, 2013). PIAAC je v

njihovi zadnji Raziskavi spretnosti odraslih (OECD, 2016) , ocenjevala kakšna je razpoložljivost nekaterih od teh spretnosti v družbi ter kako se jih uporablja na delovnem mestu in doma (besedilne spretnosti, matematične spretnosti in reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih). Rezultati raziskave so pokazali nizke dosežke v vseh starostnih skupinah, izobrazbenih kategorijah, zaposlitvenih statusih, panogah ter geografskih območjih. Pokazali pa so tudi določene značilnosti ranljivosti teh skupin kot so: nižja izobrazbena raven, pogostejša brezposelnost, nižji dohodkovni razredi, neugodno socialno ozadje in družbeni položaj, šibka raba spretnosti v vsakodnevnem življenju in pri delu, nizka udeležba v izobraževanju in usposabljanju, slabše ocenjeno zdravje, nizko zaupanje v institucije in sistem, nižje udejstvovanje v prostovoljskih in podobnih dejavnostih. Z vidika nizkih dosežkov so to predvsem ranljive skupine vseh starosti.

EU in države članice s svojimi razvojnimi strategijami sledijo strateškim smernicam, ki vključuje poleg izobraževanja tudi vseživljenjsko izobraževanje vseh skupin. Slovenija je vseživljenjsko učenje opredelila v Slovenski razvojni strategiji 2030, kjer je glavni cilj visoka kakovost življenja za vse, kar se kaže v možnostih za zaposlitev, izobraževanje , dostojnem, varnem in aktivnem življenju v zdravem in čistem okolju ter možnostih za sodelovanje v demokratičnih procesih. Strateške smernice, določene v Slovenski razvojni strategiji 2030 (STA, 2020) , vključujejo tudi učenje za vse življenje in visoko raven sodelovanja. Tem ciljem sledijo tudi modeli in priporočila, ki so bili pripravljeni za podporo izvajanju načel izobraževanja in šolanja v Republiki Sloveniji v okoliščinah, povezanih s COVID-19. Poleg ukrepov za zagotovitev hitrega okrevanja Slovenija poudarja pomen celovitega pristopa k učenju za pridobivanje znanja in razvoj veščin, vrednot in stališč za in skozi vse življenje, vključno z digitalnimi veščinami in kompetencami še posebej ranljivih skupin. Države si morajo prizadevati, da ustvarijo tako okolje, ki bo zagotavljajo možnosti ter spodbujalo vseživljenjsko izobraževanje in ustvarjalnost v celotnem življenjskem obdobju vsem, še posebej ranljivejšim skupinam.

3 DISKUSIJA

Ugotavljamo, da so ovire za učenje, ki jih doživljajo odrasli večplastne in medsebojno povezane. Če želijo države povečati vključitev odraslih v vseživljenjsko učenje, bi si morale zato prizadevati za odpravo več vrst ovir. Dispozicijske ovire, kot sta strah pred učenjem ali nizka stopnja samozavesti, lahko odraslim preprečijo, da bi naredili korake k učenju. Potrebno je osveščati ljudi o pozitivnih rezultatih in potencialnih učinkih učenja. To lahko vključuje odmevne kampanje za ozaveščanje in boljšo dostopnost informacij o potencialnih donosih od učenja. Zaznane koristi učenja so poleg dela in poklicne poti posredne in široke, vključno z izboljšanim zdravjem, blaginjo in socialnimi odnosi. Priložnosti morajo biti vidne in dostopne za vse, posebej za ranljive skupine. Informacije o učnih priložnostih je treba izmenjavati in proaktivno komunicirati na različne načine. Veliko odraslih ima konkurenčne prednostne naloge, kot so delo in družina. Storitve učenja morajo zato to prilagoditi in ponuditi prilagodljivost, na primer zunaj delovnega časa, spletno in / ali kombinirano učenje.

Omenimo še nekatere pomembne dejavnike ki imajo vlogo za krepitev vseživljenjskega učenja odraslih oseb. Različna raziskovanja razkrivajo, da lahko nacionalni sistemi pomembno vplivajo na odločitev odraslih, da se udeležijo izobraževalnih dejavnosti. Mirčeva in Radovan (2014, str. 21) pravita, da pomembne spodbude v to smer nudijo ukrepi politike varne prožnosti, ki so eden od stebrov vključenosti aktivnega prebivalstva v izobraževanje. Mednje sodijo ustvarjanje zakonske podlage za uvedbo prožnejšega delovnega časa, delo na domu, večja usklajenost med delovnim in družinskim življenjem, podpora izobraževanju med delovnim časom. Med pomembnejšimi spodbudami je tudi

izobraževalna ponudba. Pri tem ne gre za kvantiteto programov, ki jih ponujajo zasebne in javne ustanove, temveč pestrost in prilagojenost ponudbe interesom in potrebam različnih ciljnih skupin. Izvedba izobraževalnih aktivnosti mora biti čim bolj prilagojena njihovim potrebam, značilnostim in poprejšnjim izkušnjam. Izjemno pomembno vlogo pa imajo tudi dobro usposobljeni učitelji, kar predpostavlja načrtno usposabljanje ključnih kadrov za andragoško delo. V kontekst spodbujanja izobraževanja najbolj izobraževalno prikrajšanih se uvrščata tudi sociokulturna animacija in okrepitev svetovalne mreže. (prav tam)

Krepitev vseživljenjskega učenja ranljivih skupin je ključnega pomena, tako za posameznikov osebni in profesionalni razvoj kot tudi za celotno družbo. Posamezniki iz ranljivih skupin, ki se izobražujejo, se soočajo s številnimi ovirami, za premagovanje katerih potrebujejo motivacijo. Vse raziskave temu pritrjujejo, zato jim je potrebno ustvariti spodbudno okolje, ki jih bo motiviralo za učenje ter zagotoviti pogoje za udeležbo v procese vseživljenjskega izobraževanja. Ugotovitve nakazujejo, da bi lahko z ustrezno motivacijo zmanjšali socialne razlike in povečali kakovost življenja ranljivih skupin, njihov osebni razvoj in socialno vključenost v širšo družbo.

Povzemamo glavne ugotovitve različnih raziskav, kjer smo primerjali, značilnosti, ovire, koristi in izzive formalnega in neformalnega izobraževanja ranljivih skupin: odrasli, starejši zaposleni, manj izobraženi, brezposelni in mladi. Po primerjavi različnih raziskav, člankov in ostalih znanstvenih del ugotavljamo, da obstajajo skupne ugotovitve in pa tudi razhajanja. Izvedene raziskave se največkrat ne osredotočanja posebej na ranljive skupine, zato analize morda ne povzemajo dovolj natančno podatkov posebej o ranljivih skupinah.

Raziskave izobraževanja odraslih starejših enotno ugotavljajo , da se s starostjo večajo ovire za izobraževanje, to pa je vsekakor povezano z dejstvom, da se z staranjem začno spreminjati tudi določene lastnosti kot so fizične in intelektualne lastnosti, ki imajo vpliv na učno uspešnost ranljive skupine odraslih starejših.

Na splošno najdemo v različnih raziskavah podobne izzive vseživljenjskega učenja odraslih starejših. Potrdimo lahko, da se s staranjem zmanjšuje udeležba v učenju, k temu pa potrjujejo tudi podatki Statističnega urada RS (SURS, 2017), ki kažejo, da delež odraslih vključenih v izobraževanje s starostjo znatno upada. V starostni skupini 18–24 let se je izobraževalo kar 81 % oseb iz te starostne skupine, v starostni skupini 25–34 let je bilo takih 56 %, med 35–49 letniki jih je bilo 53 %, med 50–64-letniki jih je bilo 33 % oseb, med 65–69-letniki pa 16 %. Pri vključevanju odraslih v izobraževanje je pomemben dejavnik tudi njihova do takrat dosežena izobrazba. Naše ugotovitve temu pritrjujejo, saj med starejšimi odraslimi, ki se vključujejo v formalno ali neformalno izobraževanje z doseženo terciarno izobrazbo delež zelo nizek. Dosežena izobrazba vpliva na nadaljnje izobraževanje odraslih, kar je razvidno tudi iz podatkov, ki kažejo, da je formalno in/ali neformalno izobraževanje obiskovalo največ višješolsko in visokošolsko izobraženih odraslih (71 %), najmanj pa so se izobraževali odrasli z osnovnošolsko izobrazbo ali manj (17,7 %) (Eurostat, 2018).

Čeprav se zdi, da bi morda lahko bili nižje izobraženi bolj motivirani za vseživljenjsko učenje, smo pri pregledu različnih raziskav ugotovili, da temu ni tako. Ugotovitve so pokazale, da ranljiva skupina nižje izobraženih, ki bi imela največ koristi od izobraževanja, dejansko najmanj sodeluje pri učenju. To bi lahko pomenilo, da obstajajo ovire, ki bodisi izhajajo iz že nizke začetne stopnje izobrazbe. Namreč ugotovitve nekaterih avtorjev

Kyndt, Govaerts in Dochy, (2011) pravijo, da višja kot je začetna stopnja izobrazbe, večja je verjetnost, da bo zaposleni sodeloval pri učenju. Opažamo, da se delež nizko izobraženih bolj zmanjšuje v skupini mladih, nekoliko manj pa pri odraslih starejših. Te ugotovitve so v skladu z različnimi študijami, ki so pokazale, da je udeležba nižje izobraženih pri učenju, tesno povezana z različnimi strukturnimi dejavniki, kot so značilnosti delovnega mesta, ki ga opravljajo, trg dela, politikami v državi. Ugotovitve kažejo, da so največje ovire nižje izobraženih prav pomanjkanje časa, zaradi prevelike zaposlenosti na delovnem mestu, družinske obveznosti, pomanjkanjem finančnih sredstev. To bi lahko pomenilo, da imajo nižje izobraženi pogosteje tudi dispozicijske ovire, saj zaradi ne-vključevanja v izobraževanje nimajo razvitih učnih navad, motivacijskih strategij, znanja, že pridobljeno znanje pa so že pozabili ali pa je zastarelo. Analize pa kažejo, da zmanjšanje ovir ne pomeni nujno povečanje udeležbe v učenju nižje izobraženih. Povečanje zanimanja za učenje in udeležbe pri usposabljanjih pri posameznikih z nizko stopnjo izobrazbe je velik izziv za spodbujevalne politike vseživljenjskega učenja. Naše ugotovitve pa kažejo tudi, da se nižje izobraženi soočajo pri vključitvi v izobraževanje tudi z drugimi ovirami, saj jim delodajalci ponujajo razmeroma malo možnosti v usposabljanju. Največkrat tudi niso motivirani k izkoriščanju kakršnih koli učnih možnosti, kar gre iskati vzrok že v predhodnih negativnih izkušnjah z učenjem. Vse to pa ima za posledico, da je njihov položaj na trgu dela še bolj ranljiv, za vseživljenjsko učenje posledično imajo še manj motiviranosti. Vidimo lahko, da so učne namere povezane tudi s sodelovanjem v preteklih učnih dejavnostih. V kolikor imajo zagotovljeno službo, ne čutijo tveganja za izgubo službe, in zato nimajo zanimanja za učenje. Podatki o vključenosti odraslih v izobraževanje kažejo, da so skupine manj izobraženih, bodisi zaposlenih bodisi brezposelnih, pogosteje prikrajšane glede dostopa in vključenosti v izobraževanje in usposabljanje« (Vilič in dr., 2011, str. 108), temu pritrjujejo tudi večina drugih raziskav. Skupne ugotovitve se nanašajo tudi na ovire, kot so strah pred neuspehom, ki pripomore k izogibanju nižje izobraženih pri učnem procesu. Glavni ovire za slabo motivacijo učenja predstavljajo pomanjkanje sposobnosti, pomanjkanje napora, neustrezna strategija učenja, pogosto se srečujejo z učnimi težavami in potrebujejo več pomoči kot ostali. Kvalificirani zaposleni na vseh ravneh kvalificiranih poklicev pa še navajajo, da so stroški in pomanjkanje časa glavne ovire za učenje, medtem ko tisti zaposleni brez kvalifikacij večinoma navajajo pomanjkanje samozavesti in zanimanja, pa tudi občutek, da so stari in nesposobni za učenje. Po drugi strani pa imajo nizko kvalificirani delavci in delavci iz revnih socialno-ekonomskih okolij in manjšine največ koristi od učenja. Če se bo trend nadaljeval, bodo s časoma starejši in še posebej manj usposobljeni posamezniki še posebej ranljivi na prihodnjem trgu dela, ki bo verjetno najbolj naklonjen bolj izobraženim in bolj usposobljenimi. Spretnosti 21. stoletja so osnova za osebni in družbeni napredek. Dejstvo je, da je višja raven spretnosti povezana z višjo stopnjo znanja, produktivnosti, zaposlovanja in dohodku, medtem ko nižja raven spretnosti predstavlja resno tveganje za družbo - izključenost in na družbeni ravni celo socialna neenakost.

Ugotavljamo, da večina raziskav potrjuje, da predstavljajo skupne ovire dolgotrajno brezposelnih, ovire, ki se nanašajo na pomanjkanje finančnih sredstev, nezaposlenost, družinske obveznosti, strah in pomanjkanje samozavesti, nespodbudno izobraževanje v preteklosti ter pomanjkanje znanja, neustrezna izobrazba, negativne izkušnje v preteklosti, nemotiviranost za zaposlitev, pomanjkanje ciljev in nepoznavanje razmer na trgu dela. Zelo močno oviro pa jim predstavlja tudi strah pred neuspehom. Analize so pokazale, da so največje ovire, dolgotrajno brezposelnih prav finančne ovire, nezaposlenost, oddaljenostjo izobraževanja. Kot močne ovire lahko opredelimo še ovire, ki so povezane z učenjem, strahom in samozavestjo ter stigmatizacijo zaradi brezposelnosti.

Ugotovitve kažejo, da so dolgotrajni brezposelnosti, bolj izpostavljeni tisti brezposelni, starejši od 50 let, brezposelni z nizko izobrazbo in pa invalidi. Žal pa ima dolgotrajna brezposelnost poleg finančnih posledic tudi psihološke posledice na brezposelne osebe, to so predvsem osamljenost, izgubo socialnih stikov in slabša kakovost življenja. Različne raziskave kažejo, da so dolgotrajni brezposelnosti najbolj izpostavljeni nižje izobraženi, starejši, pa tudi osebe z visokošolsko izobrazbo. Ovire za izobraževanje s katerimi se soočajo dolgotrajno brezposelni so podobne kot pri vseh prej opisanih ranljivih skupinah, iz med vseh pa najbolj izstopajo dispozicijske ovire: samozavest, odnos do znanja, sposobnost za učenje, ki so še posebej zaznavne pri manj izobraženih, dolgotrajno in starejših brezposelnih. Te izsledke raziskav pa potrjuje tudi analiza Zavoda za zaposlovanje RS (2020), saj jih je med dolgotrajno brezposelnimi prijavljenih malo manj kot polovica. Izsledki iz Priporočil Sveta EU (EUR-Lex, 2016) povedo, da dolgotrajno brezposelni predstavljajo polovico števila vseh brezposelnih oseb v Uniji, vendar predstavljajo manj kot petino udeležencev v aktivnih ukrepih na trgu dela. Povzemamo ugotovitve, ki se skladajo z analizo večina raziskav, da dolgotrajna brezposelnost vpliva na osebe, ki jih to zadeva, kot tudi na celotno družbo, saj zmanjšuje potencialno rast gospodarstev, povečuje tveganje socialne izključenosti, revščine in neenakosti ter dodatno povečuje stroške socialnih služb in javnih financ. Dolgotrajna brezposelnost vodi k izgubi dohodka, izgubljanju znanj in spretnosti, večji pojavnosti zdravstvenih težav in povečani revščini gospodinjstev. Kar privede do upada motiviranosti teh oseb za učenje in začarani krog je spet sklenjen. Na splošno najdemo podobne ugotovitve med vsemi raziskavami, da so med najbolj izpostavljenimi dolgotrajni brezposelnosti osebe s skromnim znanjem in spretnostmi ali nizko kvalificirane osebe. Pomembno vlogo ima tudi predhodna zaposlitev osebe, Vsako leto zaradi neuspešnega iskanja zaposlitve obupa in postane neaktivna skoraj petina dolgotrajno brezposelnih oseb v Uniji. Ovire za vključevanje na trg dela so različne in se pogosto kopičijo, zato je za vključevanje nanj potreben po meri narejen in posamezniku prilagojen pristop, pa tudi usklajeno zagotavljanje storitev.

Iz ugotovitev lahko povzamemo, da bi bilo potrebno izboljšati naložbe v človeški kapital in jih narediti učinkovitejše, da bi več dolgotrajno brezposelnih ljudi opremili z dobrimi in ustreznimi znanji in spretnostmi ter kompetencami, odpravili pomanjkanje znanj in spretnosti ter s tem postavili temelje za nemoten prehod iz učenja v zaposlitev in stalno zaposljivost. Izboljšanje zmogljivosti in ustreznosti sistemov izobraževanja in usposabljanja bo pripomoglo k znižanju števila novih brezposelnih oseb. V ta namen bi si bilo treba prizadevati za posodabljanje sistemov izobraževanja in usposabljanja.

Mladi odrasli pa se pri izobraževanju večinoma soočajo z ovirami, kot so slaba samopodoba, neuspeh, nepoznavanje izobraževalnega sistema in podobno, s pomanjkanjem izkušenj, nepoznavanje dejavnosti, delovnih mest, nemotiviranost zaradi ovir. Različni podatki temu pritrjujejo. Kažejo pa tudi, da je vedno manj mladih, ki ne končajo vsaj osnovnega ali srednjega izobraževanja oziroma je vedno več mladih z dokončanim terciarnim izobraževanjem. Največ brezposelnosti mladih je v skupini od 25 do 29 let. Zaradi neprilagojenosti izobraževalnih programov potrebam trga, na trgu dela primanjkuje določenih smeri študija. Na drugi strani pa je še vedno preveč mladih, ki prehitro opustijo šolanje, kar je povezano s poznejšo brezposelnostjo, socialno izključenostjo, revščino in slabšim zdravjem. Zasledimo lahko, da mnogo izzivov in ovir s katerimi se soočajo mladi pri vključevanju v formalno ali neformalno izobraževanje ostaja enakih kot pri predhodnih ranljivih skupinah. Soočajo se z različnimi situacijskimi, institucionalnimi in dispozicijskimi ovirami. Opazimo lahko, da nacionalni sistemi pomembno vplivajo na odločitev odraslih mladih, da se udeležijo izobraževalnih dejavnost, ukrepi politike varne prihodnosti,

ustvariti delovno okolje z prožnejšim delovnim časom, delo na domu, večja usklajenost med delovnim in družinskim življenjem, podpora izobraževanju med delovnim časom.

Različne izvedene raziskave motivov in vpliva na ranljive skupine (Gracin, Ovsenik in Bukovec 2014, str. 48-63), ki se nanašajo motive ranljivih skupin za krepitev vseživljenjskega učenja so pokazale podobne pozitivne in negativne motive, ki se najbolj izražajo pri ranljivi skupini udeležencev izobraževanj. Ugotovitve kažejo, da so med pozitivnimi motivi ranljivih skupin udeležencev izobraževanja, v ospredju osebni motivi, kot so pridobitev novega znanja, boljše opravljati svoje delo, napredovanje, višji osebni dohodek in sprejetost v družbi. Trije najmočnejši motivi pa so: pridobitev novega znanja, lasten razvoj, izboljšanje svojega položaja in uspešnost pri delu, poklicu, stroki. Iz česar lahko sklepamo, da je v ospredju dimenzija osebnega in kariernega napredovanja. Motivi za izobraževanje, ki so nekoliko manj izraziti pa so še: možnosti za vzpostavljanje novih prijateljskih vezi in medsebojna pomoč. Ugotovitve kažejo, da so notranji motivi bolj izraziti, kar pomeni, da so najbolj močni motivator notranji pritiski - želja po povečanju zadovoljstva, kakovosti življenja in podobno. Večina jih meni, da so glavni motivi, da si pridobijo več znanja, da bodo bolj usposobljeni za življenje, pridobitev novega poklica in tako postanejo samostojnejši in neodvisni. Kot notranje motive največkrat prevladajo kakovostnejše delo v poklicu, zasesti boljše delovno mesto in boljše plačilo za delo. Ranljive skupine pa pri odločitvi za izobraževanje omejujejo tudi negativni motivi, ki jim predstavljajo ovire pri pridobivanju znanj. Najbolj izraziti negativni motivi so povezani s socialnim in finančnim položajem udeležencev in se nanašajo predvsem na pomanjkanje finančnih sredstev, brezposelnostjo, družinske obveznosti, strah in pomanjkanje samozavesti, nespodbudna preteklost ter pomanjkanje znanja. S starostjo se večajo ovire za izobraževanje. Mlajši navajajo predvsem situacijske ovire, kot so prezaposlenost, družinske obveznosti, stroške izobraževanja, kraj izobraževanja, starejši pa bolj dispozicijske ovire, kot so starost, prejšnjo izobrazbo.

Medtem, ko se mladi pri izobraževanju in izbiri poklica soočajo ovirami, kot so slaba samopodoba, neuspeh, nepoznavanje izobraževalnega sistema in podobno. V primerjavi z ranljivo skupino starejših odraslih, imajo odrasli vsaj nekaj delovnih izkušenj, poznajo dejavnosti in poklice, vendar se zaradi ovir ne morejo ustrezno motivirati in pridobiti zaposlitve ter vstopiti na trg dela.

Brezposelni pa se pri izobraževanju in izbiri poklica srečujejo z ovirami kot je neustrezna izobrazba, negativne izkušnje, nemotiviranost za zaposlitev, pomanjkanje ciljev in nepoznavanje razmer na trgu dela, pomanjkanje finančnih sredstev kot eno glavnih ovir pri motivaciji za izobraževanje.

Zelo visoko ocenjena pa je tudi ovira »strah pred neuspehom«, ki lahko vodi do pasivnosti ali izogibanja pri učnem procesu. Glavni razlog za slabo motivacijo pri določenih predmetih je pomanjkanje sposobnosti. Sledita pomanjkanje napora in neustrezna strategija uporabe predmeta. Neuspeh pa je pri nekaterih lahko le začasna ovira, ki se jo da s časom premagati, medtem, ko lahko ima pri drugih tesnoba in strah dolgoročne učinke na učenje in mentalno ter telesno zdravje.

Skupne ugotovitve različnih raziskav pa podajajo ugotovitev, da sta največji oviri ranljivih skupin pri izobraževanju starost in finančni položaj. Kot močne ovire lahko opredelimo še ovire, ki so povezane z učenjem, strahom in samozavestjo. Veliko anketirancev ima namreč zelo slabo šolsko samopodobo. Povzemamo pa tudi skupne ugotovitve, ki kažejo, da na motivacijo in motive za izobraževanje vplivajo tudi posredni vplivi, ki predstavljajo

še vpliv učiteljev, izobraževalne ustanove kot celote, vzdušja v učnem okolju ter lastnega interesa za izobraževanje. Pri ranljivih skupinah se je pokazal kot najbolj izpostavljen motiv vpliv učitelja na motivacijo in pomen te za posameznika. Udeleženci izobraževanja iz ranljivih skupin potrebujejo več spodbud in motivacije, saj so nenehno izpostavljeni različnim oviram pri izobraževanju. Učitelj lahko ima pri tem pomembno vlogo, ki ne sme biti preganjalna in nadzorna, temveč stimulativna in podporna. Zato so za motivacijo ranljivih skupin zelo pomembni pogovori med izobraževanjem. Ker se udeleženci izobraževanja iz ranljivih skupin pogosto srečujejo z učnimi težavami, potrebujejo več pomoči kot ostali udeleženci izobraževanja. Bolj pa je tudi izražena želja po pogovorih in svetovanjih med potekom izobraževanja. Vpliv vzdušja v učnem okolju ni bistveno izražen, saj večina meni, da je vzdušje dobro, sproščeno in ugodno za izobraževanje. Kot najpomembnejši vpliv pa je vsekakor vpliv lastnega interesa za učenje. Udeleženci izobraževanja lahko največ k motivaciji prispevajo sami, saj lahko veliko dosežejo, če imajo interes in pozitivno samopodobo. Različne raziskave so potrdile problematiko ranljivih skupin ter njihove ranljivosti na področju izobraževanja in vseživljenjskega učenja. Namreč večina posamezniki v ranljivih skupinah že tako živijo po minimalnih standardih, nekateri celo na pragu revščine. Na izobraževalni poti se srečujejo s številnimi nihanji in ovirami, predvsem s težavo pomanjkanja materialnih zmožnosti in znanja. Zaradi tega so manj motivirani za izobraževanje. Njihovi motivi za izobraževanje so precej manj izraženi, kot pri neranljivih posameznikih.

Ugotavljamo, da obstajajo znatne razlike v dosežkih glede na starost, izobrazbo in družbeno okolje, tako v Sloveniji kot v drugih državah v dosežkih v povezavi s socialno demografskimi značilnostmi, kot so starost, priseljensko ozadje, stopnja izobrazbe in socialnoekonomski položaj. , kar potrjuje tudi Raziskava spretnosti odraslih PIAAC 2016 (OECD, 2016), ki je pokazala, da so razlike, povezane z doseženo stopnjo izobrazbe še posebej velike. Tako lahko opazimo, da odrasli (v starosti 25– 65 let) z doseženo višjo in visoko stopnjo izobrazbe dosegajo višje rezultate pri besedilnih spretnostih in višje rezultate pri matematičnih spretnostih kot odrasli, ki niso končali srednješolske izobrazbe.

Tako v Sloveniji kot v drugih državah OECD dobro obvladovanje besedilnih in matematičnih spretnosti pozitivno vpliva na vključenost v delovno silo in na višino plačila. Različni podatki kažejo, da je za odrasle z višjo stopnjo obvladovanja besedilnih in matematičnih spretnosti ter reševanja problemov v visokotehnoloških družbah v povprečju verjetneje, da bodo sodelovali na trgu dela in bili zaposleni, in manj verjetno, da bodo brezposelni, kot pa za odrasle z nižjo stopnjo obvladovanja spretnosti.

Opažamo, da so bile sedanje rešitve vseživljenjskega izobraževanja, ki vključujejo tudi ranljive skupine, večinoma oblikovane v drugačnih demografskih in družbeno-ekonomskih razmerah, zato se kažejo potrebe po sistemskih spremembah in prilagoditvah. Potrebna bo tudi nova uskladitev pričakovanj in potreb posameznikov kot tudi celotne družbe. Politike si bodo morale prizadevati ustvariti okolje, ki bo zagotavljajo možnosti ter spodbujalo izobraževanje in ustvarjalnost v celotnem življenjskem obdobju in vsem. Zavzemati se bodo morale za krepitev vseživljenskega učenja vseh in pa za večjo vključevanje ranljivih skupin v izobraževanje. Le to bo ranljivim pomagalo pri vključevanju na trg dela. Zato bo pomembno poznavanje motivov pri izobraževanju ranljivih skupin kot tudi poznavanje njihovih ovir. Velikokrat so namreč v ospredju različne sistemske ovire, zaradi katerih se le ti ne odločijo za izobraževanje in usposabljanje.

Politika socialne kohezije lahko z novimi učnimi metodami pripomore k integraciji ranljivih skupin v širšo družbeno skupnost. Ugotovitve različnih analiz (Radinović Hajdič, Grželj,

Gašperšič in Kropušek Razinger, 2012) kažejo , da je na področju izobraževanja primanjkuje usposobljenih mentorjev in ustreznih programov, v katere bi se lahko ranljive skupine vključile. Centri vseživljenjskega učenja, kjer pripravljajo učne delavnice, za večina ranljivih skupin predstavljajo ključno možnost njihovega izobraževanja ter posledično dvig samopodobe in zavedanja v lastne sposobnost. Opazimo lahko, da ranljive skupine, ki doživljajo socialno in osebnostno stisko, le ta še povečuje njihovo stigmatizacijo in nezaupanje v lastne sposobnosti. Te skupine za dvig motivacije potrebujejo primerno spodbudo in posebne pedagoške pristope, ki temeljijo na sodobnih izobraževalnih načelih, predvsem pa sledijo uresničevanju strategije vseživljenjskega učenja. Namen politik mora biti, da nudi ustrezno pomoč tistim, ki jim iz različnih razlogov ni uspelo pridobiti temeljnih spretnosti, s čimer bi hkrati tudi preprečili njihove izoliranosti in neudeleženosti v aktivnem družbenem življenju. Države morajo voditi spodbujevalno politiko programov celotnega delovnega prebivalstva, saj le tako lahko sledimo načelom boja proti socialni izključenosti ter ranljivim skupinam zagotavljamo osnovne pogoje za enakovredno udeležbo v družbi, kar je tudi temelj poslanstva vseživljenjskega izobraževanja.

4 ZAKLJUČEK

Iz rezultatov večina raziskav smo tako razbrali skupne ugotovitve, da posamezniki ranljivih skupin živijo po minimalnih standardih, nekateri celo na pragu revščine, zaradi česar se na izobraževalni poti srečujejo s številnimi ovirami, predvsem pomanjkanjem finančnih sredstev in znanja, zaradi tega pa so tudi manj motivirani za izobraževanje.

Razlika med različnimi ranljivimi skupinam se kažejo v tem, da mlajši navajajo predvsem situacijske ovire, stroške izobraževanja, kraj izobraževanja, neizkušenost, starejši pa bolj dispozicijske ovire, starost, prejšnjo izobrazbo. Pri skupini dolgotrajno brezposelnih pa je v ospredju ovira povezana z samopodobo, socialno izključenostjo, stigmatizacija. Nižje izobraženi pa predvsem strah pred neuspehom.

Analiza poglavja je potrdila problematiko krepitve vseživljenjskega učenja ranljivih skupin in nakazala strategije za obvladovanje ovir ranljivih skupin za učenje. Kaže in opozarja na to, da je področju izobraževanja še premalo prilagojeno najbolj ranljivim skupinam, ki jim izobraževanje in usposabljanje v veliki meri onemogočajo ovire, s katerimi se srečujejo. Najmočnejša ovira ranljivih pri izobraževanju, pa se je pokazala ovira povezana s financiranjem in z socialno ekonomskim položajem posameznika. Zato menimo, da bi država morala z ustreznimi strategijami omogočiti enakovredno izobraževanje in dostojno delovanje v družbi vsem. Ranljivim skupinam je treba zagotoviti različne oblike izobraževanja in možnosti za vključitev vanje, hkrati pa jih je treba tudi ustrezno motivirati in spodbujati k nadaljevanju in dokončanju opuščenega šolanja. Javni interes vseh morajo biti aktivne politike zaposlovanja, programi in strategije, ki morajo dajati več pozornosti ranljivim skupinam, saj le ti potrebujejo več priložnosti in spodbud. Še posebej ranljivim skupinam je potrebno krepiti motivacijo za učenje in jim dvigniti samopodobo ter zaupanje vase.

5 LITERATURA

1) Adult Education Survey, Eurostat (b.d). Dostopno 25. marca prek: https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database
2) Andragoški center Slovenije, (2021). Letni posvet o izobraževanju odraslih 2020. Dostopno 14. aprila 2021 prek: https://www.acs.si/projekti/druge-dejavnosti/letni-posvet-o-izobrazevanju-odraslih/
3) Andragoški center RS, (2016). Izobrazbenastruktura delovno aktivnega prebivalstva. Dostopno 3. aprila prek: https://arhiv.acs.si/InfO-mozaik/2016/77.pdf
4) Batas, R. (2004). Življenje v družini na robu revščine. Vita : Zdravstveno vzgojna Revija, 44(10), 3–4. http://dirros.openscience.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=5982
5) Bonoli, G. in Liechti, F. (2018). Good intentions and matthew effects: Access biases in participation in active labour market policies. *Journal of European Public Policy* , 25(6), 894–911. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2017.1401105
6) Boštjančič E., (2018). Ranljive skupine na trgu dela: psihološki pogled na izzive in priložnosti. E- knjige - Znanstvena založba - Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani. https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/book/65
7) Boyadjieva, P. in Ilieva-Trichkova, P. (2017). Between inclusion and fairness: Social justice perspective to participation in adult education. *Adult Education Quarterly* , 67(2), 97–117. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0741713616685398
8) CEDEFOP (2015). CVET in Europe: the way ahead. Dostopno 3. aprila prek: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3070
9) CMEPIUS,(b.d). Neformalno učenje ranljivih skupin. Zbornik tematskih konferenc. Zveza ljudskih univerz Slovenije. Dostopno 23. marca prek: https://arhiv.acs.si/publikacije/Neformalno_ucenje_ranljivih_skupin.pdf
10) De Greef, M. , Verté, D. in Segers, M. (2012). Evaluation of the outcome of lifelong learning programmes for social inclusion: A phenomenographic research. *International Journal of Lifelong Education* , 31(4), 453–476. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02601370.2012.663808
11) Dolan P., Fujiwara D. and Metcalfe R. (2012). Review and Update of Research into the Wider Benefits of Adult Learning BIS Research Paper 20, Department for Business, Innovation & Skills, London. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/34671/12-1243-review-wider-benefits-of-adult-learning.pdf
12) Dovžak, K, (2011). Razvoj modelov svetovanja za ranljive skupine. Zbornik projekta Razvoj modelov svetovanja za ranljive skupine. Narodna univerzitetna knjižnica, Ljubljana. https://www.zik-crnomelj.eu/site/assets/files/1154/zbornik-modelisvetovanja.pdf
13) Europian Training Fondation. (2-3 april, 2019). Making labour markets more inclusive for workersand potentially vulnerable groups. Dostopno 22. marca 2021 prek: file:///C:/Users/Asus/AppData/Local/Temp/Breakout session 3 - making labour markets more inclusive.pdf
14) Eurostat, (2018) Adult Education Survey, (19. 11. 2018) Dostopno 16. aprila 2021 prek: https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database
15) EUR-Lex, (2016). Uradni list EU izdan dne 20.2.20, C67, zvezek 59. PRIPOROČILO SVETA z dne 15. februarja 2016 o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela . Dostopno 16. aprila 2021 prek: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:067:FULL

16) Evropska komisija (b.d.). Izobraževanje in usposabljanje. Zgodaj opuščanje šolanja. Dostopno 10. aprila prek: https://ec.europa.eu/education/policies/school/early-school-leaving_sl
17) Evropsko združenje za izobraževanje odraslih (2018). Življenjske spretnosti v Evropi. Strategije za ozaveščanje. Dostopno 30. marca prek: https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/12/Awareness-Raising-Strategy-Toolkit-SI.pdf
18) Field J., (10. november. 2011). Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-Based Evidence on the Impact of Adult Learning. Part of the Springer International Handbooks of Education book series (SIHE, volume 26). https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-2360-3_54
19) Field J. in Canning R., (2014). Lifelong learning and employers: Reskilling older workers. International Handbook on Ageing and Public Policy ,Edgar Elgar, Cheltenham, 2014 Pages 463-73. https://www.researchgate.net/publication/297843516_Lifelong_learning_and_employers_Reskilling_older_workers
20) Gracin T., Ovsenik T. in Bukovec B. (2014). Motivacijski model dejavnikov formalnega izobraževanja ranljivih skupin odraslih.R&R Raziskave in razprave, 2014 Vol. 7 No. 1. https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-0WGJ6CXT/8e83111c-11a6-4f85-b1db-4de067f8ccc5/PDF
21) IPC,(2020). Understanding the Incumbent Worker's Decision to Train: The Challenges Facing LessEducated Workers Dostopno 15. aprila prek: https://jwel.mit.edu/sites/mit-jwel/files/assets/files/2020-working-paper-clochard-westerman.pdf
22) Irvin J. M., Byun S., Meece L. J. in Farmer W. T, (2012). Educational Barriers of Rural Youth: Relation of Individual and Contextual Difference Variables. US National Libary Of Medicine National Institutes of Health. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3902127/
23) Kyndt E., Govaerts N in Dochy F., (20. Januar 2011). *The Learning Intention of Low-Qualified Employees:A Key for Participation in Lifelong Learningand Continuous Training.* Vocations and Learning (2011) 4:211–229. https://www.researchgate.net/publication/226047598_The_Learning_Intention_of_Low-Qualified_Employees_A_Key_for_Participation_in_Lifelong_Learning_and_Continuous_Training
24) Laal M.,(2012). Benefits of lifelong learning. Tehran University of Medical Sciences, Sina Trauma & Surgery Research Center, Sina Hospital, Tehran 11555/3876, Iran. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812019751
25) MDDSZ, (b.d). Aktivna politika zaposlovanja:Smernice aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2021 – 2025. Dostopno 6. aprila prek: https://www.gov.si/teme/aktivna-politika-zaposlovanja/
26) MDDSZ, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS, (December 2020). Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2021-2025. Dostopno 16. aprila 2021 prek: http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/b6d6ba3633827b12c12586400047a651/$FILE/Priloga_SmerniceAPZ.docx
27) Mirčeva in Možina, (2017). Kompetence odraslih od 16. do 24.leta: longitudinalni in mednarodni vidiki. Andragoški center Republike slovenije, Ljubljana 2017 https://www.acs.si/wp-content/uploads/2018/04/Kompetence_odraslih_od_16_do_24_leta.pdf

28) Mirčeva J. in Radovan M. (2014). Dejavniki vključenosti aktivne populacije v programe formalnega in neformalnega izobraževanja. Andragoška spoznanja. 2014, 20 (4), 13–22 https://search.proquest.com/docview/1891905935/73ED0527DB4A4517PQ/9
29) OECD, (2016). Raziskava spretnosti odraslih PIAAC v Sloveniji 2016. Dostopno 14. aprila 2021 prek: https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills-Matter-Slovenia-Slovenian-Version.pdf,
30) OECD, (2013). Raziskava spretnosti odraslih 2013-2016. Vodnik za bralca. Elektronski vir. Dostopno 14. aprila 2021 prek: https://www.oecd.org/skills/
31) Parreira do Amaral M. in Zelinka J., (21. maj 2019). Lifelong learning policies shaping the life courses of young adults. An interpretative analysis of orientations, objectives and solutions. Comparative Education, Volume 55, 2019. Issue 3: Education transitions: shared challenges and differing policies across Europe https://doi.org/10.1080/03050068.2019.1619333
32) PISRS (2013). Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020 (ReNPIO13–20). Dostopno 30. marca prek: http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO97
33) Radinovič Hajdič M. in Kropušek Razinger B, (2013). Odpiramo poti do znanja. Odpiramo poti do znanjaZbornikCentrov vseživljenjskega učenja Slovenije. Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport. Dostopno 30. marca prek: https://lu-jesenice.net/wp-content/uploads/2012/11/CV%C5%BDU-zbornik.pdf
34) Rubenson, K. (2011). Adult Learning and Education. University of British ColumbiaDepartment of Educational StudiesVancouver, BC. https://www.academia.edu/32372353/_Kjell_Rubenson_Adult_Learning_and_Education_BookFi_
35) Schils T.in Grip A., (20.april 2012).Why do low-educated workers invest less in further training? Trudie SchilsMaa &Andries de Grip. Applied Economics Volume 45, 2013. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00036846.2012.671926
36) STA, (2020). Skills summit Slovenia 2020. Skills strategies for a world in recovery. Elektronski vir. Dostopno 14. aprila 2021 prek: https://skills-summit-slovenia.sta.si/#about
37) SURS, (2017) Izobraževanje odraslih, Slovenija, 2016. Dostopno 16. april 2021 prek: https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6786
38) SURS (b.d.). Vključenost odraslih v izobraževanje se je povečala, a razlike med različnimi skupinami ostajajo. Dostopno 5. aprila prek: https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/7405
39) UMAR (2017). Strategija dolgožive družbe. Dosegljivo 14. aprila prek: https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/Strategija_dolgozive_druzbe/Osnutek_SDD_april_2017_prava_verzija.pdf
40) Vilič Klenovšek Tanja, Jerca Rupert, dr. Sabina Jelenc Krašovec (2011). Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih. Andragoški center Slovenija. Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana 2011. https://arhiv.acs.si/publikacije/Svetovalna_dejavnost_v_izobrazevanju_odraslih.pdf
41) Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO-1) (2018), Uradni list RS [online], str. 827, dostopno 14. aprila 2021 prek: https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-0222?sop=2018-01-0222
42) ZIK -Zavod za izobraževanje in kulturo Črnomelj (b.d.) Motivacija in učenje odraslih. Spodbude in ovire pri učenju odraslih. Dostopno 16. aprila 2021 prek: http://gradiva.zik-crnomelj.eu/gradivo-szr/spodbude-in-ovire.pdf

43) ZRSZ (2015). Dolgotrajno brezposelne osebe. Dostopno 7. aprila prek: https://www.ess.gov.si/_files/7100/Analiza_DBO.pdf
44) Žorž in Hadalin, (2018). Poročilo analize stanja na trgu dela: Zaposlovanje mladih ter upravljanje z mlajšimi zaposlenimi v Sloveniji in tujini. Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, Ljubljana, 2018. https://rgzc.gzs.si/Portals/rgzc-gzs/Analiza%20mladi.pdf

Razvijanje digitalnih kompetenc mladih med 18. in 30. letom za krepitev njihove konkurenčnosti na trgu dela

Tomislav Petanjek

tomislav.petanjek@net.doba.si

Povzetek

Digitalne kompetence spadajo med ključne dejavnike zaposljivosti mladih na trgu dela, ki spreminja svoje zahteve pod vplivom vseprisotne digitalizacije in novih disruptivnih tehnologij. Kar se tiče raziskovanja ravni digitalnih kompetenc, so podatki iz baze Eurostat najbolj celoviti, vendar ne tudi najbolj točni. Pridobljeni so z metodo samoocenjevanja veščin posameznikov in na podlagi evropskega referenčnega okvira digitalnih kompetenc za državljane European Digital Competence Framework – DigComp. Na tak način pridobljeni podatki po eni strani kažejo visoke stopnje digitalnih kompetenc mladih v primerjavi s splošno populacijo, na drugi strani pa izkušnje s trga dela sporočajo, da mladim primanjkuje ustreznih digitalnih veščin za reševanje problemov na delovnem mestu. Napačno prepričanje, da so mladi "digitalni domorodci", bi lahko privedel do napačnih politik na področju razvoja digitalnih veščin mladih, kar bi ob neusklajenosti izobraževalnega sistema s potrebami trga dela lahko povzročilo dolgotrajno brezposelnost mladih in nastanek tako imenovanega "digitalnega razkoraka". Kar se tiče zaposljivosti, ranljiva skupina mladih vključuje zlasti tiste z nižjo izobrazbo, mlade na delovnih mestih, ki jih je preprosto nadomestiti z avtomatizacijo in mlade z nižjim socioekonomskim statusom.

Ključne besede: *mladi, digitalne kompetence, zaposljivost, trg dela, referenčni okviri digitalnih kompetenc*

1 UVOD

Prodor digitalne tehnologije in tehnoloških inovacij prinaša velike spremembe na domala vseh področjih javnega in zasebnega življenja ter delovnega okolja. V bližnji prihodnosti bo za zasedbo 90 % delovnih mest zahtevana določena raven digitalnih veščin (Kiss, 2017), kar pomeni, da bodo morali vsi državljani Evropske unije v okviru svojih sposobnosti pridobiti vsaj osnovne tovrstne kompetence za življenje, učenje, delo, dostop do javnih servisov in za udejstvovanje v družbi. (European commission, 2021; Kiss, 2017).

Mladi, rojeni v digitalni dobi, nenehno usvajajo veščine uporabe novih razpoložljivih tehnologij, po lastni izbiri konzumirajo spletne vsebine in veljajo za digitalne domorodce, t.i. „digital native". Kakor hitro pa mladi vstopijo na trg dela, se ta vtis razblini. Avtorji (ECDL Foundation, 2016; Marsh, 2018) navajajo, da mladi niso avtomatično pridobili vseh digitalnih veščin, ki bi jim omogočile učinkovito opravljanje delovnih nalog oziroma veščin, ki bi jih lahko uporabili v poslovne namene.

Nizka raven kvalifikacije, opustitev šolanja in dolgotrajna brezposelnost lahko mlade privedejo v začaran krog družbene marginalizacije. Zamujene priložnosti za pridobivanje ustreznih „mehkih" in tehničnih veščin v teku izobraževanja mladim zmanjšujejo karierne možnosti. Tveganje dolgotrajne brezposelnosti raste tudi pri mladih, ki so pridobili določene kvalifikacije zaradi slabe izbire smeri izobraževanja, ali pa so njihove kvalifikacije na trgu dela postale nepotrebne ali nizko ovrednotene. Z vstopom mladih v cono dolgotrajne brezposelnosti zaradi pomanjkanja potrebnih veščin se razkorak med potrebnimi in

obstoječimi veščinami še poglablja, socialnoekonomske posledice, ki vplivajo na prihodnost mladih pa postajajo vse hujše. (Cedefop, 2018).

Namen pričujočega prispevka je analizirati digitalne kompetence mladih med 18. in 30. letom v Evropski uniji, preučiti, katere so zahtevane in iskane digitalne kompetence na trgu dela v Evropski uniji ter pregledati prakse in pristope k usposabljanju oziroma razvijanju potrebnih digitalnih veščin z namenom krepitve konkurenčnost mladih na trgu dela in omogočanja vseživljenjske zaposljivosti.

V hitro spreminjajočem se globalnem gospodarstvu digitalne veščine predstavljajo gibalo konkurenčnosti (van Laar et al., 2017), zato so digitalne kompetence, oziroma nastajajoča vrzel med zahtevami po digitalni transformaciji EU gospodarstva na eni strani ter obstoječimi veščinami in kompetencami delovne sile na drugi strani, glavna skrb EU. (Kiss, 2017).

Cilji raziskave so preučiti opredelitev in merjenje digitalnih kompetenc, razpoložljive vire digitalnih kompetenc mladih, opredeliti obstoječe digitalne kompetence mladih in katere so na trgu dela iskane, kot tudi preučiti pristope in prakse pri odpravljanju vrzeli med iskanimi in obstoječimi digitalnimi kompetencami, ki naj bi v naslednjih nekaj letih ali desetletjih mladim omogočilo postati in / ali ostati konkurenčni in zaposljivi na vse bolj dinamičnem trgu dela.

2 PREGLED DOSEDANJIH RAZISKAV

2.1 Pojmovni okvir za opredelitev digitalnih kompetenc

Avtorji (Helsper et al., 2021) digitalne veščine opredeljujejo kot "sposobnost posameznika, da IKT uporablja na način, ki njemu samemu in drugim pomaga doseči koristne, visokokakovostne rezultate v vsakdanjem življenju, hkrati pa ob tem zmanjšuje potencialno škodo povezano z bolj negativnim vidiki uporabe. ". Digitalne veščine so avtorji prispevkov starejšega datuma opredeljevali kot tehnične veščine, npr. namestitev programske opreme, uporaba naprav ali programiranje. Z razširitvijo uporabe interneta pa se je tudi v literaturi koncept digitalnih veščin razširil na odkrivanje, vrednotenje in uporabo informacij. V sodobni literaturi so digitalne spretnosti kategorizirane v širokem razponu tehničnih, operativnih, informacijskih in socialnih veščin ter veščin ustvarjanja vsebin. Zato se obvladovanje zgolj funkcionalnih veščin, kot sta poznavanje in uporaba IKT, povezuje s pasivno oz. potrošno udeležbo v digitalni družbi, medtem ko ključne veščine, kot je razumevanje, kako in zakaj so bile tehnologije zasnovane in zakaj so določene vsebine ustvarjene na določen način, omogočajo aktivno in konstruktivno sodelovanje v družbi. Digitalne kompetence predstavljajo samozavestno, kritično, odgovorno, sodelovalno in ustvarjalno uporabo digitalnih tehnologij pri delu, študiju, prostočasnih dejavnostih ter za sodelovanje v digitalni družbi. Vključujejo informacijsko, podatkovno in medijsko pismenost, komuniciranje in sodelovanje, sposobnost ustvarjanja digitalnih vsebin in znanje programiranja, veščine povezane s kibernetsko varnostjo in digitalnim dobrim počutjem, reševanje problemov in kritično razmišljanje ter vprašanja povezana z intelektualno lastnino. (Carretero et al., 2017; Kluzer & Pujol Priego, 2018).

Vse več delovnih mest zahteva digitalne kompetence, ki so pravzaprav postale transverzalne kompetence oziroma sklop stališč, vrednot in postopkov, te pa se zlahka prenašajo med poklici in področji. (Bejaković & Mrnjavac, 2020)

Ob soočanju z izzivi, ki jih danes prinaša digitalizacija na skorajda vseh življenjskih področjih, se je pojavila potreba po enotnem pogledu na potrebne kompetence, oziroma potreba po določitvi referenčnih okvirov digitalnih kompetenc. Referenčni okviri digitalnih kompetenc omogočajo razvrščanje in urejanje kompleksnega nabora digitalnih kompetenc

in so pomembni za vzpostavljanje splošnega razumevanja in dogovorjenih definicij. Uporabljajo se kot skupen jezik pri oblikovanju politik, spremljanju doseganja ciljev, načrtovanju izobraževalnih programov in reform, izobraževanju učiteljev, pri ocenjevanju znanja in certificiranju. (International Telecommunication Union (ITU), 2020; Vuorikari & Punie, 2019).

Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane je razvilo Skupno raziskovalno središče (Joint Research Centre - JRC), znanstvena služba Evropske komisije, in ga poimenovalo „The European Digital Competence Framework for Citizens", skraćeno DigComp. Prva izdaja je bila objavljena leta 2013, v letu 2017 pa je sledila posodobljena različica (verzija DigComp 2.1), ki predstavlja referenco za razvoj in strateško planiranje iniciativ v zvezi z digitalnim kompetencami na ravni EU in na ravni držav članic. V zgodnejših verzijah so bile opredeljene le tri ravni znanja: osnovna, srednja i napredna, kasnejše verzije pa so obsegale osem ravni, kar je omogočilo razvoj na področju procesa učenja in izobraževalnih gradiv ter orodij za spremljanje napredka pri pridobivanju kompetenc ter s tem povezano poklicno svetovanje in napredovanje. (Carretero et al., 2017; Vuorikari et al., 2016).

Tabela 1: DigComp področja kompetenc in pripadajoče kompetence

PODROČJA KOMPETENC	**KOMPETENCE**
Informacijska pismenost	▪ Brskanje, iskanje in izbira podatkov, informacij in digitalnih vsebin ▪ Vrednotenje podatkov, informacij in digitalnih vsebin ▪ Upravljanje s podatki, informacijami in digitalnimi vsebinami
Komuniciranje in sodelovanje	▪ Sporazumevanje z uporabo digitalnih tehnologij ▪ Deljenje z uporabo digitalnih tehnologij ▪ Prizadevno državljanstvo z uporabo digitalnih tehnologij ▪ Sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij. ▪ Spletni bonton ▪ Upravljanje z digitalno identiteto
Izdelovanje digitalnih vsebin	▪ Razvoj digitalnih vsebin ▪ Umeščanje in poustvarjanje digitalnih vsebin ▪ Avtorske pravice in licence ▪ Programiranje
Varnost	▪ Varovanje naprav ▪ Varovanje osebnih podatkov in zasebnosti ▪ Varovanje zdravja in dobrega počutja ▪ Varovanje okolja
Reševanje problemov	▪ Reševanje tehničnih težav ▪ Prepoznavanje potreb in tehnoloških zadreg ▪ Ustvarjalna uporaba digitalnih tehnologij ▪ Prepoznavanje digitalnih razkorakov

Vir: (Kluzer & Pujol Priego, 2018)

DigComp opisuje, kaj pomeni biti digitalno kompetenten, pri čemer se opis nanaša na širšo populacijo, torej tako na mlade kot na odrasle. Omogoča celovito razumevanje digitalnih kompetenc in se ukvarja z vprašanji, ki se pojavljajo pri uporabi spleta v vsakodnevnem življenju (pri delu, nakupovanju in vključevanju v družbo), torej z vprašanji

povezanimi z shranjevanjem informacij, digitalno identiteto, izdelovanjem in razvijanjem digitalnih vsebin ter spletnim bontonom. Pojem digitalne kompetentnosti presega okvir sposobnosti uporabe najnovejših naprav ali programske opreme, saj vključuje tudi sposobnost kritične, sodelovalne in ustvarjalne uporabe digitalnih tehnologij. Okvir opredeljuje 21 kompetenc, ki jih posameznik mora razviti, da bi dosegel digitalno kompetentnost. Na osmih ravneh in s 168 pokazatelji opredeljuje tudi osebno usposobljenost na podlagi učnih rezultatov, in sicer od najosnovnejše do napredne ravni (Kluzer & Pujol Priego, 2018).

Evropska komisija je za uvid v makro raven digitalnih kompetenc državljanov razvila „Digital Skills Indicator" ki je sestavni del večjega kompozitnega indeksa, imenovanega „Digital Economy and Society Index". DESI – EU Digital Economy and Society Index je indeks digitalnega gospodarstva in družbe, ki v petih dimenzijah povzema ustrezne pokazatelje digitalnih zmogljivosti Evropske unije in držav članic. Te dimenzije so: povezanost, človeški kapital, uporaba spleta, integracija digitalnih tehnologij in digitalne javne storitve (European Commission, 2020b).

Glavni vir informacij o digitalnih in računalniških veščinah državljanov EU so podatkovne zbirke, ki temeljijo na raziskavah Eurostata in so dostopne na spletnem mestu Eurostata. Za potrebe pričujočega prispevka so uporabljeni podatki Eurostata z naslovom Individuals' level od digital skills (ISOC_SK_DSKL_I) (Eurostat, n.d.-c), ki temeljijo na okviru DigComp.

Ugotavljanje in raziskovanje obstoječih digitalnih veščin na podlagi enega od obstoječih digitalnih okvirov, je mogoče opraviti na tri načine: s samoocenjevanjem, ocenjevanjem na podlagi znanja in ocenjevanjem na podlagi učinkovitosti. Pri samoocenjevanju udeleženci sami ocenijo lastno raven znanja, sposobnosti, samozavesti ali veščin za uporabo.

Ta metoda je najpreprostejša in najcenejša, vendar ima tudi pomembne pomanjkljivosti, saj posamezniki svoje sposobnosti težko ocenijo pravilno in dovolj natančno. Navedeno metodo uporablja več organizacij, tudi Eurostat v svojih indikatorjih digitalnih veščin, ki temeljijo na okviru DigComp. Ocenjevanje veščin na osnovi znanja poteka s pomočjo vprašanj v zvezi s poznavanjem dejstev ali postopkov. Metoda je cenovno ugodna, vendar se v večji meri osredotoča na same tehnologije in manj na reševanje resničnih problemov s pomočjo digitalnih veščin (npr. preverja se poznavanje ikone za e-pošto, ne pa tudi znanje pošiljanja e-pošte s priponko). Tretji način je preverjanje z merjenjem konkretnih učinkov uporabe digitalnih veščin oz. posameznih digitalnih orodij v okviru določene naloge. Ta metoda daje najbolj merodajne podatke, vendar je v izvedbo treba vložiti veliko časa in finančnih sredstev. (International Telecommunication Union (ITU), 2020; Kluzer & Pujol Priego, 2018).

Na osnovi rezultatov raziskav, ki jih je izvedlo več avtorjev in ustanov, je bilo ugotovljeno, da je metoda samoocenjevanja digitalnih veščin najbolj razširjena oblika ugotavljanja ravni digitalnih kompetenc, vendar je treba upoštevati, da ima takšna metoda ob prednostih tudi dvomljivo veljavnost pridobljenih rezultatov. Do napak prihaja zato, ker anketiranci precenijo lastne sposobnosti. Precenjevanje se verjetno zgodi zaradi tega, ker anketirane osebe svoje digitalne veščine ocenjujejo v skladu z lastnimi tehničnimi ravnmi, namesto na podlagi veščin povezanih z vsebino. Posamezniki, ki dosegajo višjo stopnjo digitalnih in računalniških spretnosti, so bolj nagnjeni k precenjevanju svojih sposobnosti, precenjevanje pa se stopnjuje v skladu z doseženo ravnjo izobrazbe. (Palczyńska & Rynko, 2020; van Laar et al., 2020).

Ustanova ECDL je v petih evropskih in v dveh azijskih državah izvedla študijo o digitalni pismenosti, ki je bila sestavljena iz dveh delov. Prvi del se je nanašal na samooceno, drugi pa na dejansko preverjanje digitalnih veščin. Ugotovili so, da so posamezniki nagnjeni k

precenjevanju svojih sposobnosti in digitalnih veščin, da je samoocenjevanje neustrezno ocenjevalno orodje za tovrstne veščine ter da je treba vse statistične pokazatelje obravnavati z določeno previdnostjo. Rezultati vsakega ocenjevalnega orodja za samoocenjevanje, kot je na primer Europass CV digital competence grid, bi morali biti zaradi večje verodostojnosti podkrepljeni z objektivnim dokazom o stopnji pridobljenih digitalnih kompetenc, tj. z diplomo ali certifikatom (ECDL Foundation, 2018).

Tabela 2: Ključne besede, ki za vsako od kompetenc opredeljujejo ravni oz. stopnjo usposobljenosti

Stopnja usposobljenosti v Digicomp verziji		**Zahtevnost opravil**	**Samostojnost**	**Prevladujoča kognitivna raven**
1.0	**2.1.**			
Temeljna	1	Preprosta opravila	S pomočjo	Pomnjenje
	2	Preprosta opravila	Samostojno in s pomočjo, kadar je to potrebno	Pomnjenje
Srednja	3	Dobro definirana, običajna opravila in neposredno reševan -je problemov	Samostojno	Razumevanje
	4	Opravila in natančno definirani ter neobičajni problemi	Samostojno in v skladu s potrebami	Razumevanje
Napredna	5	Raznovrstna opravila in problemi	Nudenje pomoči drugim	Uporaba
	6	Zahtevnejša opravila	Prilagajanje drugim pri zahtevnejših opravilih	Vrednotenje
Visoko specializirana	7	Reševanje zapletenih problemov z omejenim naborom rešitev	Vključevanje in prispevek k strokovnim rešitvam in vodenju drugih	Ustvarjanje
	8	Reševanje zapletenih problemov s številnimi soodvisnimi dejavniki	Predlogi novih idej za strokovno področje	Ustvarjanje

Vir: (Carretero et al., 2017)

3 OBSTOJEČE DIGITALNE KOMPETENCE V POPULACIJI MLADIH MED PRIBL. 18. IN 30. LETOM V EU

Statistični pokazatelji digitalnih in računalniških veščin ter uporabe interneta so dostopni v podatkovnih zbirkah Eurostata, statističnega urada Evropske unije.

Indeksi digitalnih veščin so kompozitni kazalniki, ki temeljijo na Digital competence Framework (skrajšano DigComp), sestavljajo pa jih izbrane dejavnosti, ki se navezujejo na uporabo interneta ali programske opreme, izvajajo pa jih osebe v starosti od 16 do 74 let, in sicer na štirih specifičnih področjih: informacije, komuniciranje, reševanje problemov in veščine povezane s programsko opremo. Pri tem se sklepa, da osebe, ki izvajajo določene dejavnosti, premorejo tudi ustrezne veščine za tovrstno udejstvovanje.

Kakor je razvidno iz opisa metodologije, ki je dostopen na straneh Eurostata, so vidiki točnosti, zanesljivosti, pravočasnosti in primerljivosti za splošno populacijo zadovoljivo upoštevani, medtem ko so podatki za podskupine nejasno opredeljeni, zato že tečejo aktivnosti za izboljšavo podatkov. (Eurostat, n.d.-b).

Tabela 3: Delež mladih med 16. in 29. letom v Evropski uniji (27 članic), ki so dosegli katero od ravni digitalnih veščin (za leto 2019)

Vrsta in raven dosežene digitalne veščine	Celotna populacija	Dosežena stopnja izobrazbe		
		Nizka	Srednja	Visoka
Osnovne ali napredna raven splošne digitalne veščine	**79**	**72**	**78**	**92**
Nizka raven / splošne digitalne veščine	*18*	*23*	*20*	*6*
Osnovna raven / splošne digitalne veščine	*24*	*26*	*26*	*19*
Napredna raven / splošne digitalne veščine	*55*	*45*	*52*	*73*
Osnovna raven / softverske veščine	17	16	20	13
Napredna raven / softverske veščine	64	59	59	81
Osnovna raven / komunikacijske veščine	6	8	6	5
Napredna raven komunikacijske veščine	89	85	90	93
Osnovna raven / veščine zbiranja in obdelave informacij	9	13	9	4
Napredna raven / veščine zbiranja in obdelave informacij	84	76	85	94
Osnovna raven / veščine reševanja problemov	15	21	15	7
Napredna raven / veščine reševanja problemov	78	68	79	90

Vir: (Eurostat, n.d.-c), Individuals' level of digital skills (ISOC_SK_DSKL_I), lastna obdelava; metodologija: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr_sp410_esmsip2.htm

Po podatkih Eurostata v Evropski uniji 79 % mladih v starosti od 16 do 29 let dosega raven osnovnih in naprednih digitalnih veščin, nizko raven digitalnih veščin pa 18 %.

Če pogledamo podsklop mladih med 16. do 29. letom z nizko stopnjo dosežene izobrazbe, vidimo, da jih 72 % dosega osnovno in napredno raven digitalnih veščin, medtem ko se pri mladih s srednješolsko izobrazbo ta odstotek povzpne na 78 %, pri tistih z visoko izobrazbo pa znaša 92 %.

Najvišji deleži oseb z nizko stopnjo digitalnih veščin se nahajajo v podsklopu mladih z nizko stopnjo izobrazbe, in sicer na ravni EU 23 %, najvišji delež mladih z osnovno in napredno ravnjo digitalnih veščin (92 %) pa je izkazan med mladimi z visoko stopnjo izobrazbe.

Tabela 4: Delež mladih med 16. in 29. letom, po državah članicah EU, ki dosegajo osnovno ali napredno raven digitalnih veščin, skupaj in po doseženi stopnji izobrazbe (leto 2019).

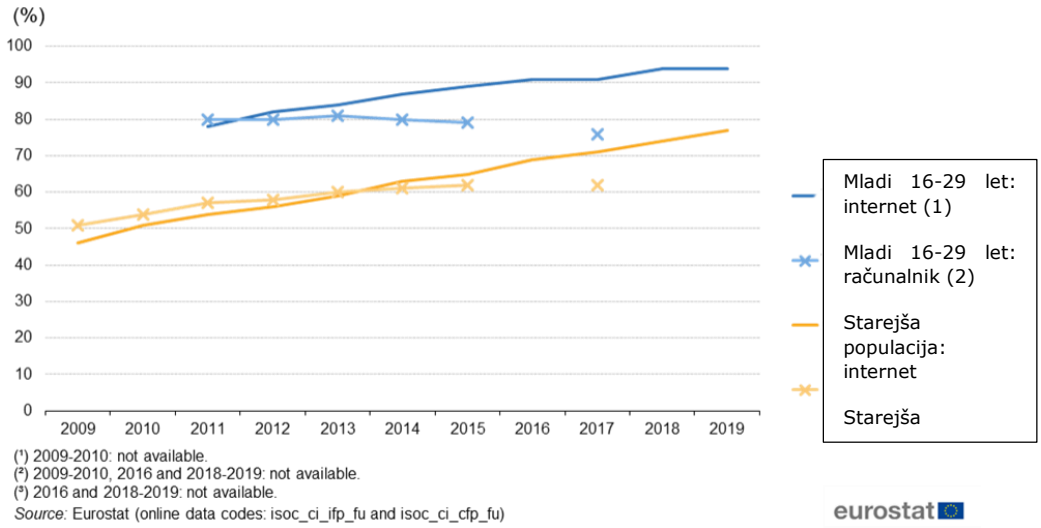
Država članica	Skupaj	Dosežena stopnja izobrazbe		
		Nizka	Srednja	Visoka
EU (27 držav)	*79*	*72*	*78*	*92*
Hrvaška	95	:	95	98
Nizozemska	93	89	94	98
Finska	91	90	90	98
Estonija	90	89	88	97
Litva	90	86	87	96
Grčija	89	81	88	98
Češka	88	82	89	97
Nemčija	88	83	89	98
Avstrija	88	82	84	98
Danska	87	84	89	93
Portugalska	86	76	87	97
Španija	84	70	89	95
Malta	84	61	90	97
Švedska	84	71	86	98
Francija	81	75	76	91
Belgija	78	63	77	95
Slovenija	78	81	72	92
Slovaška	77	77	74	87
Irska	75	67	71	85
Poljska	75	77	69	88
Luksemburg	74	64	74	94
Ciper	71	66	64	85
Latvija	70	68	65	81

Madžarska	68	55	69	91
Italija	63	49	65	84
Bolgarija	53	36	56	80
Romunija	52	47	50	72

Vir: (Eurostat, n.d.-c), Individuals' level of digital skills (ISOC_SK_DSKL_I), lastna obdelava; metodologija: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr_sp410_esmsip2.htm

Če primerjamo podatke po državah, najdemo najvišje odstotke mladih z osnovnimi in naprednimi veščinami pri naslednjih državah: Hrvaška, Nizozemska, Finska, Estonija, Litva (sicer je visok odstotek izkazan tudi pri drugih državah), medtem ko najslabše rezultate, oziroma najvišji odstotek mladih, ki dosegajo nizko raven digitalnih veščin izkazujejo Romunija, Bolgarija, Latvija, Ciper i Madžarska.

Slika 14: Delež oseb, ki vsakodnevno uporabljajo računalnik ali internet, v 27 državah članicah EU, v obdobju od 2009 do 2019



Vir: (Eurostat, 2020)

V letu 2012 je stopnja vsakodnevne uporabe interneta v EU-27 pri mladih med 16. in 29. letom presegla stopnjo vsakodnevne uporabe računalnika, kar nakazuje na pretežno uporabo interneta na prenosnem telefonu ali tablici. V letu 2019 je okrog 94 % mladih v EU-27 vsak dan uporabljalo internet in krivulja kaže približevanje maksimalnim vrednostim (Eurostat, 2020).

Tabela 5: Delež mladih med 16. in 29. letom, v 27 državah članicah EU, ki so pridobili določene veščine povezane z uporabo računalnika (leto 2019)

Opis veščine uporabe računalnika	Skupaj	Dosežena stopnja izobrazbe		
		Nizka	Srednja	Visoka
Kopiranje ali premikanje datoteke ali mape	81	73	81	91
Prenašanje datotek med računalniki in drugimi napravami	77	69	78	88
Nameščanje programske opreme ali aplikacije	75	70	73	84
Uporaba programske opreme za obdelavo besedila	72	63	71	89
Ustvarjanje prezentacij ali dokumentov, ki vključujejo besedilo, slike, tabele ali grafikone	60	56	54	75
Uporaba programske opreme za urejevanje slik, video ali avdio datoteka	55	50	53	65
Uporaba elektronskih preglednic	53	40	52	75
Spremembe nastavitev katere koli programske opreme, vključno operativnega sistema ali varnostnega programa	41	36	40	51
Uporaba naprednih funkcij el. preglednic za urejanje in analizo podatkov, npr.: razvrščanje, filtriranje, uporaba formul, izdelava grafikona	36	25	34	55
Pisanje programskih kod	13	12	12	18

Vir: (Eurostat, n.d.-a), Individuals' level of computer skills (isoc_sk_cskl_i), lastna obdelava, metodologija: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/isoc_i_esms.htm

V letu 2019 je štiri petine (81 %) mladih med 16. in 29. letom odgovorilo, da so (kadarkoli v preteklosti) izvajali osnovna računalniška opravila kot je kopiranje ali premikanje datoteke ali mape. Nekoliko nižji je odstotek tistih, ki so prenašali datoteke med računalnikom in drugo napravo (77 %), ali nalagali programsko opremo oz. aplikacijo (75%). Deleži tistih, ki so izvajali druga opravila, npr. izdelovali prezentacije, dokumente, ali vstavljali besedilo, slike, tablice in grafikone, so bili nižji (60 %). Elektronske preglednice je uporabljalo 53 % mladih. Višja raven računalniških veščin, npr. pisanje programskih kod, je med mladimi manj zastopana, saj je le 13 % mladih v EU-27 odgovorilo, da so se kdaj lotili tega opravila. Opazna je razlika med deležem mladih, ki obvladajo določeno računalniško veščino in stopnjo izobrazbe: najvišji deleži so pri mladih, ki so dosegli visoko izobrazbo, manjši pri tistih s srednjo izobrazbo in najmanjši pri mladih z osnovno izobrazbo.

Tabela 6: Ravni digitalnih veščin mladih med 16. in 29. letom

Ženske	
osnovna in napredna raven digitalnih veščin (nad osnovnimi)	EU 80 % Hrvaška 96 %, Nizozemska 94 %, Litva/Malta/Finska 92 %
nizka raven digitalnih veščin	EU 17 % Romunija 46%, Bolgarija 35 %, Madžarska 31%
Moški	
osnovna in napredna raven digitalnih veščin (nad osnovnimi)	EU 78 % Hrvaška 95 %, Nizozemska 92 %, Estonija/Finska 90 %
nizka raven digitalnih veščin	EU 19 % Romunija 40 %, Bolgarija 39 %, Ciper 34 %

Vir: (Eurostat, n.d.-c), Individuals' level of digital skills (ISOC_SK_DSKL_I), lastna obdelava; metodologija: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr_sp410_esmsip2.htm

Pri pregledu podatkov po spolu , t. i. „gender gap" med mladimi ni zaznan. Pri ženskah, ki dosegajo osnovno in napredno raven digitalnih veščin, je rezultat nekoliko višji v primerjavi z moškimi.

Podatki Eurostata kažejo rahlo povečanje odstotka tistih posameznikov, ki dosegajo nizko raven digitalnih veščin, v primerjavi s kazalniki DigiComp-a, kjer za leto 2015 najdemo rezultat 16 %, medtem ko je v letu 2019 takšno raven dosegalo 18 % mladih. Povečanje je izkazano tudi pri posameznikih, ki dosegajo visoko skupno raven digitalnih veščin, in sicer z 49 % v letu 2015, na 55 % v letu 2019. Pri odstotku mladih, ki dosegajo osnovne digitalne veščine opazimo zmanjšanje, in sicer s 30 % v letu 2015 na 24 % v letu 2019. (Eurostat, n.d.-c).

Več avtorjev relevantne literature je spoznalo (Donoso, Pyżalski, et al., 2020; ECDL Foundation, 2016; Marsh, 2018), da je predpostavka o „digitalni domorodcih" („digital native") zgrešena, oziroma da mladi, ki so rojeni v digitalno dobo niso avtomatično usvojili ustreznih digitalnih veščin.

Mladi pretežno uporabljajo internet za zabavo in na tak način pridobivajo in razvijajo veščine povezane z aktivnostmi na družbenih omrežjih, igranjem iger, poslušanjem glasbe in gledanje videoposnetkov na spletu, pri tem pa ne dosegajo ustrezne ravni veščin, ki bi jih potrebovali pri učenju in delu (ECDL Foundation, 2016).

Marsh (Marsh, 2018) navaja, da mladi sicer dosegajo določeno raven digitalnih veščin, vendar ne premorejo dovolj ustreznega znanja, da bi te veščine tudi koristno uporabili ter da bi v največji možni meri izkoristili svoje digitalno delovno mesto. Dodaja, da je pri mladih zaznavno tudi pomanjkanje sposobnosti kritičnega razmišljanja.

Mladi iz psihološko in socialno ogroženih skupin dosegajo nižje ravni digitalnih veščin in videti je, da imajo posledično tudi manj priložnosti izkoristiti prednosti spleta, pri tem pa se teže izognejo negativnim posledicam njegove uporabe. Vzrok za takšno neuravnoteženost rezultatov v populaciji mladih je v neenakomerni porazdeljenosti digitalnih veščin oziroma v pomanjkanju naprednih ali celo osnovnih digitalnih veščin, vse to pa ovira vključevanje mladih v družbo, ki postaja čedalje bolj digitalna. (Haddon et al., 2020; Helsper et al., 2021). Iz analize percepcije državljanov v zvezi z digitalnimi veščinami (Vasilescu et al., 2020) izhaja, da se v ranljivih skupinah - v luči vpliva

napredujoče digitalizacije na zaposljivost - nahajajo osebe z nižjo izobrazbo, fizični delavci in brezposelni, osebe z relativno nizkimi prihodki ter tisti, ki le poredko uporabljajo splet.

4 MLADI MED CCA 18. IN 30. LETOM, ZAHTEVE NA TRGU DELA V EU V ZVEZI Z DIGITALNIMI KOMPETENCAMI TER NJIHOV VPLIV NA ZAPOSLJIVOST

Marsh (Marsh, 2018) v svojem prispevku opredeljuje okvir veščin zahtevanih za zasedbo digitalnega delovnega mesta. Okvir sestavljajo 4 področja in 16 podpodročij, predstavlja pa širok pogled na digitalno pismenost. Za učinkovito, varno in inovativno delo na digitalnem delovnem mestu mora zaposleni usvojiti ključne digitalne veščine in orodja, katerih uporabe se med seboj prepletajo. Navedena področja in podpodročja so:

Iskanje, obdelava in uporaba informacij (pristopi, presodi, usvoji, uporabi);

1. Kompetentna i varna uporaba digitalnega delovnega mesta (vzpostavi, zaščiti, optimiziraj, inoviraj);
2. Izdelava vsebin in povezovanje z ljudmi (izdelaj, komuniciraj, vzpostavi odnos, sodeluj);
3. Razmislek o drugih praksah in prilagoditev drugih digitalnih praks (dostop do podatkov, prilagodljivost, samostojnost in učinkovitost pri delu; izbira opravil, ki jih obvlada).

Zmerna raven digitalnih veščin povezana z močnimi nekognitivnimi veščinami bo v prihodnosti na trgu dela vedno bolj iskana, delavcem s tako kombinacijo sposobnosti pa bo omogočala višje prihodke. Delavci bodo nekognitivne veščine potrebovali za uspešno spoprijemanje z nenehno spreminjajočim se delovnim okoljem, kar jim bo olajšalo predvidevanje sprememb ter omogočilo boljšo prilagodljivosti in odpornost. V prihodnosti bodo nizkokvalificirani delavci brez ustreznega dodatnega usposabljanja ali izpopolnjevanja še posebej težko zaposljivi. (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019).

V študiji, ki jo je izvedlo več avtorjev (van Laar et al., 2019), je navedena ugotovitev, da so digitalne veščine soodvisne pri izvedbi in povezane med seboj. Medsebojna povezanost je bila ugotovljena s pomočjo modela, ki ima v začetku sposobnost upravljanja in presoje digitalnih informacij, v srednjem delu ima sodelovanje, kritično razmišljanje in ustvarjalne digitalne veščine, zaključuje pa se s sposobnostjo reševanja problemov prek spleta. Osebi, ki ne premore ene vrste veščin, bo verjetno manjkala tudi druga in tako ne bo zmogla učinkovito reševati zapletenih problemov, oziroma pri reševanju problemov zaradi pomanjkanja veščin na začetku in sredi izvedbe ne bo mogla priti niti do faze uporabe samih digitalnih veščin

V okviru projekta ySKILLS, ki je potekal pod okriljem Evropske komisije, je bila v maju leta 2020 izvedena raziskava v šestih državah EU. Cilj raziskave je bil izboljšati razumevanje v zvezi z digitalnimi veščinami, ki jih mladi potrebujejo v 21. stoletju in ugotoviti, kakšna je pri tem vloga formalnega in neformalnega izobraževanja v zvezi z digitalnimi veščinami. Intervju je potekal tako, da so strokovnjake iz izobraževalnega sektorja in strokovnjake s področja trga dela prosili, naj izmed enaindvajsetih digitalnih veščin, ki jih opredeljuje DigComp 2.0, določijo pet veščin, ki so po njihovem mnenju mladim danes najbolj potrebne. (Donoso, Pyżalski, et al., 2020).

Tabela 7: Ocena pomembnosti kompetenc opredeljenih v DigCompu

Področje kompetenc	Skupaj glasov	% glasov
Komuniciranje in sodelovanje	58	35 %
Informacije in podatkovna pismenost	44	27 %
Izdelovanje digitalnih vsebin	24	15 %
Varnost	23	14 %
Reševanje problemov	16	10 %

Vir: (Donoso, Pyżalski, et al., 2020), lastna obdelava podatkov

32 strokovnjakov s področja trga dela in iz izobraževalnega sektorja je izmed področij kompetenc, ki so opredeljene v DigCompu, največkrat (35 % vseh glasov) izbralo 'komuniciranje in sodelovanje'. Drugo najpomembnejše področje kompetenc je po njihovem mnenju 'informacije in podatkovna pismenost', ki je prejelo 27 % vseh glasov, nato sledi 'varnost' in kot najmanj pomembna 'reševanje težav'.

Tabela 8: Kompetence DigComp in ocena pomembnosti kompetenc v projektu ySKILL

KOMPETENCE	Strokovnjaki s področja izobraževanja	Strokovnjaki s področja trga dela	Skupaj
1.2. Vrednotenje podatkov, informacij in digitalnih vsebin	13	9	22
1.1. Brskanje, iskanje in izbira podatkov, informacij in digitalnih vsebin	8	7	15
2.1. Sporazumevanje z uporabo digitalnih tehnologij	7	5	12
2.3. Prizadevno državljanstvo z uporabo digitalnih tehnologij	7	5	12
2.4. Sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij	6	6	12
2.6. Upravljanje z digitalno identiteto	7	5	12
4.2. Varovanje osebnih podatkov in zasebnosti	8	2	10
4.3. Varovanje zdravja in dobrega počutja	7	3	10
3.2. Umeščanje in poustvarjanje digitalnih vsebin	4	4	8
1.3. Upravljanje s podatki, informacijami i digitalnimi vsebinami	5	2	7
2.5. Spletni bonton	5	2	7
3.1. Razvoj digitalnih vsebin	4	2	6
3.4. Programiranje	3	3	6
5.3. Ustvarjalna uporaba digitalnih tehnologij	5	1	6
5.2. Prepoznavanje potreb in tehnoloških zadreg	2	3	5
3.3. Avtorske pravice in licence	4	0	4
5.4. Prepoznavanje digitalnih razkorakov	2	2	4
2.2. Deljenje z uporabo digitalnih tehnologij	3	0	3
4.4. Varovanje okolja	0	2	2
4.1. Varovanje naprav	0	1	1
5.1. Reševanje tehničnih problemov	0	1	1

Vir: (Donoso, Pyżalski, et al., 2020); lastna obdelava podatkov

Če analiziramo rezultate po posameznih digitalnih kompetencah, kakor so opredeljene v referenčnem okviru DigCompa, lahko vidimo, da je večina strokovnjakov kot najpomembnejšo digitalno veščino mladih izbrala 'vrednotenje podatkov, informacij in

digitalnih vsebin'. Kot drugo najpomembnejšo so izbrali 'brskanje, iskanje in izbira podatkov, informacij in digitalnih vsebin'. Po pomembnosti nato sledijo: 'sporazumevanje z uporabo digitalnih tehnologij', 'prizadevno državljanstvo z uporabo digitalnih tehnologij', 'sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij' in ' upravljanje z digitalno identiteto'. Na dnu lestvice pomembnosti pa so: 'varovanje naprav' in 'reševanje tehničnih problemov'. (Donoso, Pyżalski, et al., 2020).

Podatke o iskanih veščinah na trgu dela v EU je moč preučevati tudi s pomočjo spletne baze podatkov na platformi The Skills Panorama, ki deloma temelji na analizi najbolj iskanih veščin v spletnih oglasih za zaposlitev v EU (CEDEFOP, n.d.-b).

Tabela 9: Najbolj iskane veščine v spletnih oglasih za zaposlitev v EU 27

ESCO Skills	**Odstotek**
Prilagajanje spremembam	46%
Timsko delo	34%
Znanje angleškega jezika	30%
Uporaba računalnika	27%
Principi timskega dela	17%
Podpora kupcem	17%
Uporaba MS Office	16%
Reševanje problemov	15%
Proaktivno razmišljanje	13%
Storitve za kupce	13%
Samostojno delo rada	12%
Pisarniška programska oprema	11%
Uporaba pisarniških sistemov	11%
Prevzemanje odgovornosti	11%
Upravljanje projektov	11%
Komunikacija	10%
Kreativno razmišljanje	10%
Team building	8%
Upravljanje s časom	8%
Prednostne naloge	8%
Razvrščanje opravil po pomembnosti	7%
Standardi kvalitete	7%
Uporaba elektronskih preglednic	7%
Prodajne aktivnosti	6%
Razvoj kreativnih idej	6%
Programiranje računalnika	6%
Administracija – pisarniško poslovanje	6%
Brainstorming	5%
Vodenje tima	5%
Poslovni IKT sistem	5%

Vir: (CEDEFOP, n.d.-a)

Trg dela je zaradi večjih sprememb nekaterih trendov pod vse večjim pritiskom. Prihodnost zagotovo prinaša korenite in hitre strukturne spremembe ter nove in velike priložnosti.

Vendar pa po drugi strani prinaša tudi veliko negotovosti in to velja predvsem za delavce, ki nimajo veščin, da bi zmogli te priložnosti izkoristiti. Trend zmanjšanja zaposlovanja v proizvodnem sektorju in na drugi strani povečevanje zaposlovanja v storitvenem sektorju je ustvaril polarizacijo trga, kjer se povečuje delež delovnih mest, ki zahtevajo visokokvalificirano in nizkokvalificirano delovno silo, medtem ko delavci, ki dosegajo srednjo raven kvalifikacije, postajajo na trgu dela odveč. V prihodnje bodo najugodnejši položaj na trgu dela zavzeli visokokvalificirani delavci z razvitimi veščinami, v najbolj negotovem položaju pa bodo nizkokvalificirani delavci. Mladi nizkokvalificirani delavci se v mnogih državah soočajo s povečanim tveganjem slabo plačanih zaposlitev ter s podzaposlenostjo svoje populacije. Prav tako se mladi soočajo z vedno večjim tveganjem, da bodo obtičali v vrzeli med zaključkom formalnega izobraževanja, v okviru katerega niso pridobili potrebnih znanj in veščin, in slabimi zaposlitvenimi možnostmi, kar jih postavlja v položaj ranljive skupine. (OECD, 2019).

Delovna sila v EU dosega nizko raven digitalnih veščin, ali pa so njihove veščine pomanjkljive, saj je 20 % mladih med 18. do 24. letom iz petnajstih držav izjavilo, da se ne čutijo pripravljene na digitalno gospodarstvo. Zaradi razvoja trga dela in sprememb zahtev glede veščin prihaja do pojava horizontalne neusklajenosti med pridobljeno izobrazbo in delom, ki ga opravljajo visoko izobraženi mladi („horizontal mismatch"). (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019). V raziskavi McKinsey Global instituta (Smit et al., 2020) je bilo ugotovljeno, da za delavce s sekundarno in nižjo izobrazbo obstaja večja verjetnost, da bo do leta 2030 njihova delovna mesta nadomestila avtomatizacija, medtem ko njihovi modeli kažejo, da največja verjetnost nadomeščanja z avtomatizacijo preti delovnim mestom, ki jih zasedajo mladi delavci med 15. in 24. letom - deloma tudi zaradi tega, ker v začetku kariere delajo kot natakarji ali blagajniki oz. na delovnih mestih, ki so bolj primerna za avtomatizacijo.

Na trgu dela se pojavljajo nove oblike zaposlovanja, ki so posledica povečane fleksibilnosti trga dela, sprememb politike v podjetjih in širše uporabe naprednih podatkov ter komunikacije z uporabo IKT. Delo na daljavo na osnovi IKT in delo na platformah, torej dva načina dela, ki ju omogoča digitalizacija, sta postala razširjena v skoraj vseh državah članicah, pripisuje pa se jima vedno večja pomembnost. Predpogoj za vključevanje delavcev v to obliko dela je, da premorejo osnovne digitalne veščine. Delo na spletnih platformah je v začetku kariere pogosta izbira mladih, ti pa predstavljajo večino tudi med tistimi, ki občasno in začasno delajo na tovrstnih delovnih mestih. (Eurofound, 2020) Mladi, ki delajo na platformah, imajo v povprečju nekoliko nižjo stopnjo izobrazbe v primerjavi s tistimi, ki delajo izven spletnega okolja. (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019). Delo na platformah je primer digitalne preobrazbe in novih zaposlitvenih možnosti za mlade, ki so še vedno razmeroma skromne, vendarle pa v EU predstavljajo pomemben del trga dela (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019).

Obvladovanje zgolj digitalnih veščin pa ne še zadošča za uspešno prilagoditev in vstop na trg dela v EU, saj ta že sedaj za delo s strankami in v timih zahteva kombinacijo nekognitivnih in digitalnih veščin. Zmožnost reševanja zapletenih problemov, kritičnega mišljenja, ustvarjalnega dela in kakovostnega komuniciranja so veščine, ki skupaj z osebnostnimi lastnostmi kot sta prilagodljivost in vztrajnost oblikujejo celoto znanja in spretnosti ter omogočajo boljšo zaposljivost tako v sedanjosti kot v bodoče. Ustrezen nabor digitalnih znanj in nekognitivnih veščin je v korelaciji z višjimi prihodki, razkorak med prihodki delavcev, ki premorejo omenjene veščine in prihodki tistih, ki jih nimajo, pa se širi. (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019; United Nations, 2019).

5 PRISTOPI IN PRAKSE ZA PRIDOBIVANJE NOVIH, ŠIRITEV OBSTOJEČIH KOMPETENC IN ZA PREMOSTITEV VRZELI MED OBSTOJEČIMI IN ZAHTEVANIMI DIGITALNIMI KOMPETENCAMI MLADIH NA TRGU DELA V EU TER O OVIRAH PRI IZOBRAŽEVANJU MLADIH

V raziskavi, ki je bila opravljena v okviru projekta ySKILL (Donoso, Pyżalski idr., 2020), se je večina anketiranih strokovnjakov s področja izobraževanja strinjala, da so predpogoji za kakovostno digitalno izobraževanje naslednji: kakovostna infrastruktura, dobro izobraženi učitelji, finančna podpora, sodelovanje med vzgojitelji in zmanjševanje razlik med formalnim in neformalnim sektorjem izobraževanja. Največje ovire pri pridobivanju digitalnih veščin med mladimi vidijo v slabo opremljenih šolah, neinovativnih pedagoških pristopih in v odporu do sprememb, s pomočjo katerih bi bilo moč odstraniti ovire pri razvoju digitalnih veščin mlade populacije.

Nekateri avtorji (Cortesi et al., 2020) navajajo, da je mladim, ki se izobražujejo z namenom pridobitve ustreznih digitalnih veščin potrebno zagotoviti računalnik in dostop do širokopasovne internetne povezave tudi doma, ne zgolj v šoli, saj bodo le z ustrezno opremljeni zmogli polno izkoristiti bogastva spletnih vsebin in digitalnih orodij. Obenem pa dostop do interneta prek pametnih telefonov mladim sicer omogoča dobro povezavo, vendar jim ne omogoča vključevanja v dejavnosti, s pomočjo katerih bi gradili veščine, kot so programiranje in robotika ali medijska produkcija in oblikovanje. Prav tako navajajo (Mascheroni et al., 2020), da mladi z nižjim socialno-ekonomskim statusom večinoma dostopajo do spletnih vsebin s pomočjo pametnih telefonov, kar vpliva na vrste vsebin do katerih dostopajo ter na digitalne veščine, ki jih pridobivajo.

Donoso, Retzmann in drugi (Donoso, Retzmann, et al., 2020) podajajo naslednja priporočila, namenjena deležnikom vključenim v procese, s pomočjo katerih mladi pridobivajo digitalnih veščine.

Oblikovalci politik in regulative bi morali mladim zagotoviti več priložnosti za razvijanje digitalnih veščin skozi formalno in neformalno izobraževanje, oblikovati ustrezne izobraževalne politike in možnosti izpopolnjevanja za izobraževalce, zagotoviti vlaganja v tehnično opremo ter zagotoviti podporo staršem, še posebej tistim v težavnem položaju, da bi zmogli čim bolj kakovostno usmerjati digitalno aktivnost svojih otrok.

Ključno vlogo pri razvoju digitalnih veščin imajo izobraževalci in sektor formalnega izobraževanja, ki so tudi ključni partner v zmanjševanju digitalnih in družbenih neenakosti. Izobraževalni programi za pridobivanje digitalnih veščin morajo vsebovati tako tehnične kot netehnične vsebine, šole in učitelji morajo biti na tekočem glede tehnoloških inovacij in trendov v povezavi z digitalnimi potrebami mladih, šole morajo intenzivno sodelovati in komunicirati s trgom zaradi usklajevanja izobraževalnih programov in zahtev trga dela.

Delodajalci, oziroma trg dela in proizvajalci novih tehnologij bi zaposlenim po zaključku izobraževanja morali ponuditi dovolj priložnosti za nadaljnje izpopolnjevanje digitalnih veščin. Tehnološka industrija mora intenzivneje sodelovati z izobraževalnim sektorjem in nuditi podporo šolam, da bodo mlade ustrezno pripravili za vstop na trg dela.

- Starši bi morali biti dovolj izobraženi, da bi mogli upravljati aktivnost svojih otrok na spletu, vključno z uporabo digitalnih tehnologij.
- Otrokom in mladim omogočiti večjo in aktivnejšo vlogo v izobraževanju.

- Akademska in raziskovalna skupnost bi morala jasneje opredeliti „digitalne veščine", da bi odpravila terminološko zmedo, izvajati bi morala več longitudinalnih raziskav ter raziskav o posledicah v zvezi z digitalnimi veščinami in si močneje prizadevati za seznanitev širše publike z rezultati.
- Mediji in novinarji bi morali nuditi podporo izobraževanju in uravnoteženo poročati o digitalnih tehnologijah.

Lyons at al. v prispevku iz leta 2019 podajajo priporočila za obravnavo in premostitev razlik pri pridobivanju digitalnih veščin za ranljive skupine, pri čemer uporabljajo pristop „glocal", ki je osredotočen na združevanje globalnih strategij za pridobivanje digitalnih veščin in lokalnih socialno-ekonomskih potreb družbe. V nadaljevanju je povzeta vsebina navedenih priporočil.

- **Večstopenjski pristop k izobraževanju za premostitev digitalnega razkoraka v ranljivih skupinah;** ključno vlogo pri tem ima reforma obstoječih izobraževalnih sistemov, ki bi pripomogla k ustvarjanju različnih poti k doseganju digitalnih veščin v primarnem, sekundarnem i terciarnem izobraževanju ranljivih in prikrajšanih skupin, vključujoč mlade.
- **Ustvarjanje izobraževalnih virov z digitalno vsebino, namenjenih nezadostno zastopani populaciji** z javno-zasebnim partnerstvom in upoštevajoč smernice ključnih deležnikov na trgu dela ter strokovne (IT, digitalne, izobraževalne) skupnosti z namenom zagotavljanja pozitivnih učnih izidov, ki ustrezajo zahtevam trga.
- **Dostava digitalnih vsebin ogroženim skupinam,** ki bi jo opravljali dodatno in ustrezno usposobljeni učitelji, vsebine pa naj bodo prilagojene potrebam teh skupin ter umeščene v izobraževalnem okolju, ki zagotavlja inkluzivnost. Cilj izobraževanja prihodnosti ni pridobivanje in kasnejša reprodukcija znanja, ampak usposabljanje mladih z namenom, da se bodo naučili delati in ustvarjalno uporabljati znanje v novem kontekstu. Pri tem je potrebno izkoristiti možnosti spletnega učenja ter novih načinov učenja, kot so: igrifikacija („gamification"), hackathon ali programerski bootcamp.
- **Združevanje moči javno-zasebnega partnerstva:** graditev konsenza ter medsebojno koordiniranje vseh deležnikov v ekosistemu digitalnih veščin. Poleg šol, ki imajo ključno vlogo, so pomembni deležniki tudi delodajalci, subjekti zasebnega sektorja, vladni sektor, organizacije civilne družbe in nevladne organizacije, knjižnice, tehnološki centri in mnogi drugi. Dober primer je npr. evropska koalicija imenovana European Commission's Digital Skills and Jobs Coalition Initiative. (Lyons et al., 2019)**.**

Evropska komisija je leta 2010 pričela z določenimi aktivnostmi za zmanjšanje neusklajenosti med obstoječimi digitalnimi veščinami in tistimi veščinami, ki so postale iskane zaradi digitalne transformacije gospodarstva EU. Tako je bila sprožena „Digital Agenda for Europe (2010g.)", ki vključuje politike in aktivnosti, usmerjene k ustvarjanju digitalnega gospodarstva na območju EU. Leta 2013 je bilo vzpostavljeno partnerstvo akterjev poslovne, izobraževalne in zasebne sfere z namenom odprave pomanjkljivosti na področju digitalnih veščin v Evropi in zapolnitve številnih prostih delovnih mest v EU. „The Digital Single Marke Strategy" je bila oblikovana leta 2016 z namenom ustvarjanja enotnega digitalnega trga v EU, istega leta pa tudi „New Skills Agenda" za izboljšanje kakovosti, pomena in dostopnosti izobraževalnih programov na področju pridobivanja veščin, v razponu od primarnega pa do vseživljenjskega učenja, in sicer z namenom preprečevanja zaostajanja posameznih populacij ter za povečanje splošne zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela (Kiss, 2017). Septembra leta 2020 je Evropska komisija predstavila Akcijski načrt za digitalno izobraževanje 2021-2027, ki vključuje posodabljanje izobraževanja in prilagajanje potrebam digitalne dobe. Ta akcijski načrt vsebuje dve ključni

prioriteti, in sicer: uvesti širok spekter digitalnih tehnologij za izboljšanje in širitev izobraževanja in usposabljanja ter zagotoviti vsem učencem možnost pridobivanja digitalnih kompetenc (znanje, veščine in nazore) potrebnih za življenje, delo, učenje in napredovanje v digitalnem svetu (European Commission, 2020a).

V državah članicah obstajajo različni pristopi k mladim pripadnikom ranljivih skupin, da bi jim omogočili pridobivanje novih veščin in izboljšanje zaposljivosti. Pogosto je uporabljen princip v obliki šol, v katerih mladi pridobivajo tehnične in usvajajo mehke veščine v okviru praktičnega usposabljanja. Viri sredstev in tehnični viri so organizirani na ravni centralne vlade, samo izvedbo in organizacijo pa prevzemajo lokalne oblasti, kar se je izkazalo kot dober pristop. (Cedefop, 2018).

Če želijo podpreti zaposlovanje mladih, morajo vlade in podjetja poskrbeti, da bodo izobraževalni sistemi mladim zagotovili pridobivanje ustreznih veščin in dostop do poklicnega usposabljanja, vajeništva in kakovostnega svetovanja za razvoj podjetij. Oblikovalci politik bi morali razmisliti o davčnih olajšavah in subvencijah za podjetja, ki zaposlujejo mlade ter spodbujati reforme, ki bodo vplivale na t. i. insider-outsider dinamiko na trgu dela, torej na privilegiran položaj zaposlenih v primerjavi z brezposelnimi. (Smit et al., 2020).

Evropska komisija je na svojih straneh izpostavila devet projektov namenjenih razvoju digitalnih veščin, ki bi lahko spodbudili podobne iniciative deležne podpore Europskega socialnega sklada (European Commission, n.d.-a):

- Biblionet (Romunija) – javne knjižnice preoblikovane v digitalna vozlišča, kjer so na lokalnim skupnostim na voljo storitve osnovi IKT,
- Digilyfete (Švedska) – pomoč majhnim in srednje velikim podjetjem v industrijskem sektorju pri premagovanju ovir v zvezi z uporabo digitalnih tehnologij,
- IT for SHE (Poljska) – izobrazba namenjena ženskam pri razvijanju kariere v digitalni dobi,
- Unioncamere E-Gov (Italija) – pridobivanje digitalnih veščin za zaposlene v lokalnih gospodarskih zbornicah,
- Make IT Work (Nizozemska) – izobraževanje diplomantov univerzitetnih študijskih programov (tistim, ki niso diplomirali iz računalništva in informatike) za kariero na področju IT,
- MediaMasters (Nizozemska) – igra, ki mladim ljudem predstavlja digitalne veščine na zabaven način,
- Rails Fils Sofia (Bolgarija) – organizacija izvaja brezplačne delavnice osnov programiranja in razvoja projektov, ki so namenjene ženskam in dekletom,
- Refugeeks (Francija) – izobraževanje za spletne razvijalce, ki je posebej namenjeno beguncem,
- School of Data (globalno) – mreža posameznikov in organizacij, ki izvajajo izobraževanje za učinkovito uporabo podatkov, namenjena pa je posameznikom, novinarjem in civilni družbi.

Za učinkovito premostitev vrzeli, v kateri se mladi znajdejo po diplomi zaradi pomanjkanja veščin in posledične nezmožnosti zaposlitve, je potrebna sprememba vedenja. OECD je izdal priporočila za odmik od pristopa, ki predvideva, da je veščine moč pridobivati izključno v okviru formalnega izobraževanja, torej v obdobju pred zaposlitvijo. Namesto tega priporoča pristop v smislu pridobivanja veščin in nenehnega izpopolnjevanja v teku delovne dobe, kar bi posamezniku omogočilo uspešnejše spopadanje z vsakokratnimi spremembami povezanimi z zahtevanimi veščinami na trgu dela. Če se bodo delodajalci želeli ustrezno odzvati na izzive globalizacije in bližajoči se pojav novih tehnologij, bodo

morali uvesti tehnološke spremembe, prilagoditi delovna mesta ter zaposlenim zagotoviti možnost izobraževanja s področja novih tehnologij in načinov dela. (OECD, 2019).

Ostali primeri izobraževalnih programov in tečajev:

- EPALE – večjezična skupnost z odprtim članstvom namenjena izobraževalcem odraslih v Evropi. EPALE izvaja različne izobraževalne programe, med drugim tudi programe za pridobivanje digitalnih veščin (European Commission, n.d.-b).
- MOOC (Massive Open Online Courses) - množični spletni tečaji, ki so dostopni vsej zainteresirani javnosti in vsakomur ponujajo možnost, da na dostopen in prilagodljiv način pridobi nove veščine, na primer: LinkedIn Learning, Lyinda.com, Khan Academy, edX, Coursera, Future Learn, dr. (edX, n.d.) Tovrstni tečaji bi lahko posameznikom olajšali dostop do formalnega izobraževanja ter do orodij za vseživljenjsko učenje, prekvalifikacije in izpopolnjevanja. Težava pa je v tem, da sodelovanje na tovrstnih spletnih izobraževanjih od udeleženca zahteva ustrezno raven digitalnih veščin, ki je žal mnogi ne dosegajo. Tako se v navedene tečaje večinoma vključujejo dobro izobraženi uporabniki, ki so že usvojili ustrezno raven digitalnih kompetenc. (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019).
- HITSA (Information Technology Foundation for Education in Estonia) **–** estonsko transverzalno multisektorsko in interdisciplinarno sodelovanje v okviru katerega želijo zagotoviti pridobivanje ustreznih digitalnih veščin vsem, ki so zaključili katerokoli stopnjo formalnega izobraževanja.
- ICDL Europe je mednarodna organizacija, ki si prizadeva dvigniti standard na področju digitalnih kompetenc delovne sile, v izobraževalnih organizacijah in v širši družbi. Organizacija je razvila vrsto izobraževalnih programov za pridobivanje veščin, ki ustrezajo potrebam današnjega digitalnega sveta in so tako posameznikom kot organizacijam dostopni v več kot 100 državah. ICDL moduli so zasnovani za pridobivanje digitalnih veščin, ki jih zahteva sodobno delovno mesto. Vsak modul je oblikovan v skladu z ravnmi kompetenc kot jih opredeljuje DigComp, učni rezultati pa so usklajeni z opisi kompetenc. (ICDL Europe, 2021).

Delavci iz ranljivih skupin (vključno z mladimi), pretežno nizkokvalificirani delavci in delavci na delovnih mestih z visoko stopnjo avtomatizacije se na današnjem trgu dela pogosto soočajo s številnimi ovirami, ko želijo dostopati do izobraževalnih vsebin. Poleg osebnih dejavnikov, kot sta odpor do izobraževanja in nezmožnost samostojnega prepoznavanja ustreznih načinov učenja, sta pri motiviranih posameznikih pogosti nepremostljivi oviri tudi pomanjkanje denarja in časa. Hkrati pa so delodajalci bolj pripravljeni vlagati v izobraževanje visoko usposobljenih delavcev, saj pričakujejo, da bo takšna investicija bolj donosna. V premagovanje ovir na področju izobraževanja ranljivih skupin bi se morali vključiti vsi deležniki na trgu dela, predvsem država z oblikovanjem ustreznih socialnih in izobraževalnih politik ter podjetja, ki brez delavcev z ustreznimi digitalnimi veščinami bodo mogla uresničiti svojih razvojnih načrtov. Možno rešitev bi lahko našli v oblikovanju javno-zasebnih partnerstev, saj bi na tak način vsem mladim iz ranljivih skupin v okviru delovne dobe zagotovili ustrezne možnosti dokvalifikacije in prekvalifikacije (OECD, 2019).

Kar se tiče digitalnih veščin, v svetu ni neobičajno, da številna podjetja in organizacije prepustijo izobraževanje svojih zaposlenih tretjim osebam. Tako Google, Royal Bank Canada, Uber i Deloitte za izobraževanje (oblikovanje, obdelava podatkov, razvoj) svojih uslužbencev uporabljajo BrainStation. AT&T za izpopolnjevanje svojega osebja uporablja Udacity (obdelava podatkov, strojno učenje in umetna inteligenca, poslovanje in marketing, spletno programiranje, programiranje mobilnih aplikacij in najsodobnejše tehnologije). Poleg omenjenih obstajajo številna druga podjetja, ki v plačljivih izobraževalnih programih ponujajo inovativne pristope, v glavnem pa gre za

izpopolnjevanje veščin: Bitmaker GA, Red Academy, Hacker U, Lighthouse Labs, Codeacademy, Galvanize i dr. (Shortt et al., 2020).

Strokovnjaki na področju trga dela (Donoso, Pyżalski, et al., 2020) poudarjajo, da se bodo v prihodnosti mladi morali prebijati skozi digitalno transformirani trg dela in da jih je za to treba opremiti z ustreznim znanjem, ki jim bo omogočilo ustrezno prilagodljivost in uporabo dostopnih virov za samostojno izpopolnjevanje ter pridobivanje novih digitalnih veščin oz. za samostojno spremembo poklica.

Populacija mladih večinoma uporablja splet za razvedrilo, medtem ko je za učinkovit razvoj digitalnih veščin, na primer za delo z besedilnimi dokumenti in preglednicami ter za timsko delo, potrebno strukturirano poučevanje in usposabljanje v okviru certificiranega programa. (ECDL Foundation, 2016) Pridobivanje znanja in spretnosti skozi strukturirano poučevanje in pridobivanje certifikatov opredeljuje okvir znanja in spretnosti, ki jih je posameznik pridobil, potrjuje kakovost izobraževanja in motivira udeležence za uspešen zaključek izobraževalnega procesa. (ECDL Foundation, 2018).

Vsakdo, ki želi preveriti svoje znanje, lahko to stori na spletni strani Europass, kjer lahko primerja usvojene digitalne veščine s tistimi, ki so iskane na trgu dela. Analiza temelji na kompetencah opredeljenih v okviru digitalnih kompetenc DigComp (Kiss, 2017). Vendar pa je samoocena najmanj verodostojen način ocene digitalnih veščin, saj ljudje pogosto precenijo svoje znanje in veščine. Zato bi ti rezultati morali biti podkrepljeni z ustrezno diplomo ali certifikatom o pridobljeni izobrazbi (ECDL Foundation, 2018).

V okviru študije van Laara in sodelavcev (van Laar et al., 2019) je bilo ugotovljeno, da so digitalne veščine pri izvedbi soodvisne in medsebojno povezane. Močna medsebojna odvisnost digitalnih veščin bi se lahko uporabila kot vodilo za utemeljitev razvoja posameznih specifičnih veščin in za določitev vrstnega reda razvijanja posameznih digitalnih veščin. Zato je smiselno najprej razviti digitalne informacijske veščine, nato pa digitalne komunikacijske spretnosti delavcev.

6 PREDSTAVITEV KLJUČNIH UGOTOVITEV OZIROMA REZULTATI NA PODLAGI TEORETIČNEGA PREGLEDA

6.1 Pojmovni okvir za opredelitev digitalnih kompetenc mladih

Digitalne kompetence obsegajo samozavestno, kritično, odgovorno, sodelovalno in ustvarjalno uporabo digitalnih tehnologij pri delu, študiju, v prostem času ter za sodelovanje v digitalni družbi (Carretero et al., 2017; Kluzer & Pujol Priego, 2018). Digitalne kompetence so postale transverzalne, torej lahko prenosljive med različnimi poklici (Bejaković & Mrnjavac, 2020).

Digitalne kompetence so opredeljene v enem od uveljavljenih referenčnih okvirov, kar omogoča razumevanje pojmov in terminov ter sodelovanje pri določanju politik, ciljev, aktivnosti in spremljanja rezultatov. Referenčni okvir Evropske unije za digitalne kompetence se imenuje Digital Competence Framework for Citizens (Okvir digitalnih kompetenc za državljane). V zadnji različici so ta okvir poimenovali v skrajšani obliki: DigComp 2.1. Referenčni okvir zagotavlja celovito razumevanje digitalnih kompetenc na petih področjih: informacijska pismenost, komuniciranje in sodelovanje, ustvarjanje digitalnih vsebin, varnost in reševanje problemov. Poleg 21 opredeljenih kompetenc, razdeljenih v 5 že omenjenih glavnih področij, je opredeljenih tudi 8 ravni doseganja kompetenc, za vsako posamezno pa se rezultati ugotavljajo s pomočjo 168 kazalnikov.

Uvid v digitalne kompetence državljanov EU je možno pridobiti s pomočjo spletnega interaktivnega vmesnika za pregled podatkov kompozitnega indeksa Digital Economy and Society Indeks (DESI).

Poglavitni vir podatkov o digitalnih kompetencah in računalniških veščinah v EU so zbirke podatkov Eurostata, in sicer indeksi ravni digitalnih znanj „ISOC_SK_DSKL_I", ki temeljijo na referenčnem okviru DigComp ter indeksi ravni računalniških veščin „ISOC_SK_CSKL_I).

Za določanje dosežene stopnje digitalnih veščin se uporabljajo tri metode: samoocenjevanje lastnih sposobnosti, ocenjevanje na podlagi znanja in ocenjevanje na podlagi učinkovitosti. Najboljša metoda je ocenjevanje na podlagi učinkovitosti, medtem ko je metoda samoocenjevanja najpogosteje uporabljena ker omogoča hitro, celovito in cenovno ugodno izvedbo. Slednja metoda, čeprav zelo razširjena, pa ima bistveno slabost, saj nekateri težko natančno ocenijo lastno znanje in digitalne kompetence, večina (zlasti tisti, ki dosegajo višjo stopnjo znanja) pa pogosto precenjuje svoje sposobnosti.

6.2 Ravni digitalnih kompetenc, ki jih dosegajo mladi u EU

Trenutno glavni vir informacij o obstoječih digitalnih kompetencah mladih temelji na DigComp referenčnem okviru i samoocenjevanju lastnih veščin zaradi obsežnosti in časovne razporeditve podatkovne baze Eurostat.

Podatki kažejo, da v Evropski uniji zelo visok odstotek (79 %) mladih, starih od 16 do 29 let, premore digitalne veščine na osnovni ali napredni ravni, medtem ko je ta odstotek pri visoko izobraženih mladih še višji in znaša 92 %. Pri pregledu po stopnji formalne izobrazbe pa se izkaže, da skoraj vsaka peta mlada oseba srednjo ali nižjo stopnjo izobrazbe dosega nizko raven splošnih digitalnih veščin.

V pregledu po državah je razvidno, da je v večini držav članic EU visok delež mladih z osnovnimi in naprednimi digitalnimi veščinami, na vrhu pa so Hrvaška, Nizozemska, Finska, Estonija in Litva, medtem ko Romunija in Bolgarija v tem oziru izstopata kot najšibkejši državi.

Pogostnost vsakodnevne uporabe spleta pri mladih v EU od leta 2012 vztrajno narašča in se približuje maksimumu, medtem pa se vsakodnevna uporaba računalnikov med mladimi vztrajno zmanjšuje, kar kaže na to, da mladi dostopajo do spleta na druge načine, npr. s pomočjo mobilnega telefona ali tablice.

Podatki o odstotku mladih, ki so usvojili določeno znanje uporabe računalnika kažejo, da približno štirje od petih dosegajo le nižje stopnje veščin, trije od petih dosegajo srednje stopnje, 13 % pa višjo stopnjo veščin npr. je pisanje programske kode. Iz navedenih podatkov je razvidno, da je med mladimi z višjo stopnjo izobrazbe višji delež tistih, ki obvladajo računalniške veščine.

Pregled podatkov po spolu za populacijo od 16 do 29 let ne pokaže razkoraka („gender gap") med doseženo stopnjo veščin žensk in moških.

Podatki iz literature kažejo (Donoso, Pyżalski, et al., 2020; ECDL Foundation, 2016; Marsh, 2018) na napačno prepričanje, da so mladi digitalni domorodci, ker naj bi digitalne veščine avtomatično pridobili zgolj z odraščanjem v okolju digitalne dobe.

Mladi kažejo določene digitalne spretnosti, ki pa so večinoma povezane z uporabo razvedrilnih in zabavnih spletnih vsebin. Poleg ustreznih digitalnih veščin, ki bi bile uporabne na delovnem mestu, mladim primanjkuje še nekaterih drugih sposobnosti, na primer sposobnost kritičnega mišljenja.

Mladi iz psihološko in socialno prikrajšanih skupin ter tisti z nižjo stopnjo digitalnih spretnosti imajo slabše možnosti za sodelovanje v digitalni družbi in so le v manjši meri zmožni izkoristiti priložnosti za pridobivanje novih znanj s pomočjo spleta, kar bi jim omogočilo izboljšanje zaposljivosti.

6.3 Potrebe po digitalnih kompetencah mladih na trgu dela v EU

Ključne digitalne kompetence so iskanje, obdelava in uporaba informacij, uporaba digitalnega delovnega mesta, ustvarjanje vsebin in povezovanje z ljudmi ter razmišljanje o dobrih praksah drugod ter njihovo prilagajanje lastnim potrebam. (Marsh, 2018). Da bi postali bolj prilagodljivi in se uspešno spopadali s spreminjajočim se delovnim okoljem bi mladi poleg digitalnih morali obvladati tudi nekognitivne veščine. (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019).

Digitalne kompetence so na izvedbeni ravni soodvisne in se navezujejo ena na drugo. Torej mora oseba, ki želi usvojiti sposobnost reševanja kompleksnih problemov, obvladati tako sposobnosti upravljanja in vrednotenja digitalne informacije kot tudi sposobnosti sodelovanja, kritičnega mišljenja, ustvarjalne uporabe digitalnih veščin ter sposobnosti izvrševanja nalog oz. reševanja problemov s pomočjo spleta. (Laar et al., 2019).

Raziskava o pomembnosti posameznih digitalnih kompetenc opredeljenih v DigCompu, v okviru katere so opravili intervju med strokovnjaki s področja izobraževanja in strokovnjaki na področju trga dela, je pokazala, da strokovnjaki največji pomen pripisujejo vrednotenju podatkov, informacij in digitalnih vsebin. Med srednje pomembne so uvrstili brskanje, iskanje in izbiro podatkov, informacij in digitalnih vsebin, sodelovanje in sporazumevanje s pomočjo digitalnih tehnologij, prizadevno državljanstvo s pomočjo digitalnih tehnologij in upravljanje z digitalno identiteto. Kot najmanj pomembne kompetence so navedli reševanje tehničnih problemov, varovanje naprav in varovanje okolja.

Če pogledamo te podatke iz zornega kota okvira DigComp, so med najpomembnejšimi kompetencami komuniciranje in sodelovanje, informacijska pismenost, med srednje pomembnimi sta izdelovanje digitalnih vsebin in varnost, kot najmanj pomembna pa je označena kompetenca reševanje tehničnih problemov.

Poglejmo še podatke o zahtevanih veščinah v zaposlitvenih oglasih na trgu dela v EU: najbolj iskane so sposobnosti prilagajanja spremembam, sposobnost dela v timu in znanje angleškega jezika, od digitalnih veščin pa računalniške veščine, veščine uporabe zbirke MS Office ter poznavanja in uporabe pisarniške programske opreme.

Ugotovljeno je bilo, sicer brez upoštevanja dosežene ravni, da mnogi mladi v obdobju šolanja ne pridobijo potrebnih znanj (in digitalnih veščin) in se zato znajdejo v horizontalnem neskladju („horizontal mismatch"), oziroma se kasneje zaposlijo na delovnih mestih za katera niso ustrezno izobraženi, ali pa postanejo dolgotrajno brezposelni. Razen tega mladim, ki so zaključili sekundarno in nižje izobraževanje preti nevarnost zamenjave zaradi avtomatizacije delovnih mest oz. poklicev.

Kot posebna priložnost za mlade so se pojavile nove oblike zaposlovanja na osnovi fleksibilnejšega pristopa delodajalcev in širše uporabe IKT komunikacij, kot so delo na daljavo ali delo na platformah. Vendar pa bi mladi za uporabo teh novih načinov, ki jih omogoča digitalizacija, morali dosegati vsaj osnovno raven digitalnih veščin.

Tisti pripadniki populacije mladih, ki premorejo kombinacijo digitalnih i nekognitivnih veščin (kritično mišljenje, komuniciranje, reševanje kompleksnih problemov itd.) imajo, če seveda premorejo tudi ustrezne osebnostne odlike kot so vztrajnost in prilagodljivost, odlične možnosti za zaposlitev in pridobitev višjih dohodkov in dodatkov.

7 PRIDOBIVANJE DIGITALNIH KOMPETENC – PRISTOPI IN PRAKSE

Pridobivanje digitalnih veščin se začne v šolah, torej v okviru formalnega izobraževanja, za to pa je potrebno zagotoviti dobro infrastrukturo in ustrezno podporo ter dobro izobražene izobraževalce. Hkrati je potrebno odstraniti ovire kot so odpor do sprememb in neinventivni pedagoški pristopi. (Donoso, Pyžalski, et al., 2020).

Za zagotavljanje čimbolj celovitega pridobivanja ustreznih digitalnih veščin je potrebno mladim zagotoviti dostop do računalnikov in spleta, vendar ne zgolj v šolskem okolju, pač pa tudi doma. Mladi v prvi vrsti dostopajo do spletnih vsebin s pomočjo pametnih telefonov, kar jim omogoča pridobitev digitalnih veščin v zvezi z razvedrilnimi vsebinami, ne pa tudi veščin, ki bi jim kasneje omogočile boljšo zaposljivost (Cortesi et al., 2020; Mascheroni et al., 2020).

V postopke pridobivanja digitalnih veščin mladih se morajo vključiti vsi deležniki. Tako bi se morali v ta proces in v prevzemanje odgovornosti vključiti oblikovalci politik in regulative, izobraževalci in sektor formalnega izobraževanja, trg dela, tehnološka industrija, družine, otroci, akademska skupnost in mediji. (Donoso, Retzmann, et al., 2020)**.**

Za premostitev digitalne vrzeli v zvezi z ranljivimi skupinami bi bilo potrebno uporabiti t. i. „glocal" pristop, oziroma kombinacijo globalnih strategij in lokalnih okoliščin ter specifik. K reševanju problema je treba pristopiti z večstopenjskim izobraževalnim pristopom, z ustvarjanjem in zagotavljanjem prilagojenih učnih vsebin za ranljive in nezadostno zastopane skupine ter s sinergijskim delovanjem in močjo sodelovanja javnega in zasebnega sektorja (Lyons et al., 2019). Dober primer tovrstne rešitve je sodelovanje v pobudi Digital Skills and Jobs Coalition Initiative.

Europska unija je v preteklem desetletju izvedla nekaj pobud za zmanjšanje neskladja med obstoječimi in iskanimi digitalnimi veščinami. Ob koncu leta 2020 je bil sprejet novi Akcijski načrt za digitalno izobraževanje za obdobje 2021 -2027.

Mnoge države članice EU sprejemajo ukrepe in sprožajo pobude za zmanjševanje ovir, s katerimi se mladi soočajo pri usvajanju novih veščin ter za izboljšanje stopnje zaposlenosti. Obstaja vrsta takih primerov, npr. ustanovitev centrov, kjer se mladi izobražujejo ob delu, spreminjanje knjižnic v digitalna spletišča namenjena izobraževanju ter usposabljanju diplomantov ne-računalniških smeri o digitalnih veščinah, digitalne delavnice za ženske in dekleta itd…

Spremembe, ki se uvajajo le na področju formalnega izobraževanja, ne bodo zadoščale, temveč je za rešitev problema pomanjkljivih digitalnih veščin potrebna tudi sprememba odnosa v podjetjih, ki naj svojim delavcem omogočijo dostop do virov izobraževanja za pridobitev novih veščin, podjetja pa si bodo s tem olajšala tehnološki prehod in zagotovila večjo konkurenčnost.

Na spletu so dostopne številne platforme za izobraževanje in skupnosti kot so EPALE, mnogi brezplačni MOOC spletni tečaji, mednarodna organizacija za dvig standarda za digitalne kompetence ICDL Europe ali estonski center s široko zastavljenim sodelovanjem HITSA, ki omogoča pridobivanje digitalnih veščin osebam z zaključenim formalnim izobraževanjem.

Ovire s katerimi se mladi soočajo pri dostopanju do izobraževalnih vsebin, so pogosto subjektivne narave, npr.: omahovanje pri izbiri ali nezmožnost izbire ustrezne izobraževalne vsebine, objektivne ovire pa so povezane s socioekonomskimi dejavniki, kot

so pomanjkanje časa ali denarja. V reševanje teh težav bi se morali vključiti vsi deležniki na trgu dela, tudi država in podjetja, vsekakor pa mladi, ki se bodo v prihodnosti morali prebijati na trgu dela in se prilagajati novim zahtevam.

Mladi lahko na spletni strani Europass opravijo samoocenitev dosežene stopnje digitalnih veščin in s tem povezane ravni zaposljivosti.

Glede na povezanost in soodvisnost digitalnih kompetenc, bi najprej morali pristopiti strukturiranemu in certificiranemu razvoju manjkajočih informacijskih, nato pa komunikacijskih digitalnih veščin.

8 PRIMERJAVA, KRITIČNO VREDNOTENJE, REFLEKSIJA

V pričujočem prispevku smo na osnovi dostopne literature in virov opravili analizo pomembnosti in ravni obstoječih digitalnih kompetenc mladih, iskanih digitalnih veščin na trgu dela ter pristopov in praks, ki se uporabljajo (ali bi se lahko uporabljale) pri izobraževanju mladih v zvezi z digitalnimi veščinami.

Glavni cilj pričujočega dela je bil pregledati obstoječe in dostopne vire o digitalnih veščinah, ki jih premorejo mladi med približno 18. in 30. letom, ugotoviti katere digitalne veščine so iskane na trgu dela ter katere bodo iskane v prihodnosti, kako pridobljene digitalne kompetence vplivajo na zaposljivost ter navesti primere dobre prakse na področju pridobivanja novih in izpopolnjevanja obstoječih digitalnih veščin mladih.

Kar se tiče opredeljevanja pojma in definicije načinov merjenja digitalnih kompetenc, literatura navaja več različnih konceptov in načinov merjenja v različnih organizacijah ter v različne namene. Za ta prispevek je bil kot osnova za proučevanje izbran DigComp, referenčni okvir Evropske unije o digitalnih kompetencah, kot glavni vir podatkov pa podatkovne baze Eurostata.

Za izbiro okvira DigComp smo se odločili zato, ker ga organi Evropske unije razvijajo že več let ker na tej osnovi poteka spremljanje ravni in sprejemanje politik za razvoj digitalnih kompetenc v EU. Izbira podatkovnih zbirk Eurostata je v največji meri ustrezala namenom te raziskave predvsem zaradi razpoložljivosti in možnosti iskanja podatkov po ciljnih skupinah in iskanih značilnostih, torej po stopnjah digitalnih kompetenc in računalniških spretnosti, spolu, stopnji izobrazbe, državah itd.

Od podatkovnih zbirk Eurostata sta bila uporabljena dva indeksa, in sicer indeks ravni digitalnih znanj državljanov EU, ki temelji na referenčnem okviru digitalnih kompetenc DigComp ter indeks ravni računalniškega znanja v EU. Pomanjkljivost teh indeksov in podatkovnih zbirk Eurostata pa je v tem, da se zbirajo z metodo samoocenjevanja. Čeprav je ta metoda celovita in z vidika vprašanj ustrezna, pa ne zagotavlja natančnosti podatkov, saj posamezniki običajno ne morejo dovolj kvalitetno oceniti lastnih sposobnosti, posamezniki z višjo stopnjo digitalnih veščin pa po navadi precenjujejo svoje sposobnosti.

Uporaba podatkov zbranih po metodi samoocenjevanja bi lahko privedla do povsem napačnih sklepov o izjemno visokih stopnjah digitalnih kompetenc vseh skupin mladih. Razen tega se je zelo razširilo zmotno prepričanje, da so mladi "digitalni domorodci" in da so zgolj z odraščanjem v digitalni dobi pridobili pomembne digitalne kompetence, ki bi jim pomagale pri vstopu na trg dela.

Kar zadeva pomanjkanje digitalnih kompetenc, je najbolj ranljiva skupina mladih z nizko in srednjo izobrazbo, medtem ko se v literaturi omenja tudi problem horizontalnega neskladja, in sicer, da se mladi ne morejo zaposliti v poklicu, za katerega so se izobraževali. Mladi, ki doma nimajo možnosti dostopa do spletnih vsebin prek računalnika, ampak

izključno prek mobilnega telefona, so dodatno ogroženi, saj tak način dostopa onemogoča celovitejši razvoj bolj zapletenih in ustvarjalnih digitalnih veščin.

Na osnovi trditev posameznih avtorjev ter na osnovi analize literature in razpoložljivih raziskav mnenja strokovnjakov za izobraževanje in trg dela sklepamo, da so ključne digitalne veščine povezane z iskanjem, analizo in uporabo ustreznih podatkov in informacij ter nadalje s sodelovanjem in komuniciranjem s pomočjo IKT.

Druge ugotovitve kažejo, da so digitalne kompetence soodvisne in da se v procesu reševanja problemov navezujejo ena na drugo. Več avtorjev tudi navaja, da mora posameznik, če želi doseči višjo stopnjo zaposljivosti, poleg digitalnih kompetenc obvladati tudi različne nekognitivne veščine ter da takšna kombinacija spretnosti zaradi transverzalnega delovanja zagotavlja boljšo prilagodljivost in omogoča dolgoročnejšo zaposljivost.

Pridobivanje ustreznih digitalnih znanj mora temeljiti na formalnem izobraževanju, ključ pa je v nenehnem usklajevanju kurikulov z zahtevami trga dela in tehnološkega razvoja ter v obveznem in nenehnem izpopolnjevanju izobraževalcev. Mladi morajo usvojiti navade samostojnega in vseživljenjskega izobraževanja, saj z vključevanjem v tovrstne aktivnosti krojijo lastno prihodnost in prevzemajo odgovornost zanjo. Podjetja bi morala ozavestiti potrebo po aktivnem vključevanju svojih zaposlenih v izobraževanje na delovnem mestu in jim to tudi omogočati ter jim nuditi podporo pri vključevanju v neformalna spletna izobraževanja in tečaje. Na ravni posameznih držav članic, kot tudi na ravni EU, bi morali doumeti, da digitalna doba zahteva nove sposobnosti, in sicer ustvarjalno reševanje problemov s pomočjo digitalne tehnologije ter da bo pridobivanje teh sposobnosti omogočilo ohranjanje globalne konkurenčnosti skupnega trga Evropske unije.

9 ZAKLJUČEK/PRIPOROČILA

Statistični podatki, ki smo jih navedli v pričujočem prispevku kažejo na to, da mladi med približno 18. in 30. letom starosti dosegajo visoke ravni različnih digitalnih in računalniških veščin. Vendar so bili ti podatki pridobljeni z metodo samoocenjevanja, obenem pa ni prav nobenih dodatnih dokazov, oziroma izmerjenih učinkov resnične uporabnosti in koristnosti navedenih veščin v delovnem okolju, niti dokazov o tem, da obstoječe veščine mladim, bodisi v sedanjosti ali v prihodnosti, zagotavljajo konkurenčnost na trgu dela

Podatke o doseženih visokih ravneh digitalnih spretnosti do neke mere spodbijajo sklepi nekaterih avtorjev, da mladi, ki odraščajo v digitalni dobi, pridobivajo kvečjemu digitalne spretnosti za uživanje v zabavnih vsebinah, manj pa spretnosti za uspešen nastop na trgu dela. Na slednje znatno vplivata pridobljena stopnja izobrazbe in socioekonomski položaj mladih, torej tudi finančna zmožnost za nakup računalnika za domačo uporabo. Posedovanje računalnika in s tem možnost dostopa do spletnih vsebin s pomočjo računalnika so eden od pomembnejših predpogojev za razvijanje veščin, ki so potrebne za reševanje bolj zapletenih nalog ali za bolj ustvarjalno delo.

Statistični podatki kažejo, da danes mladi do spletnih vsebin dostopajo pretežno s pomočjo pametnih telefonov, kar onemogoča kvalitetnejšo uporabo vsebin in razvoj višjih digitalnih veščin.

Digitalizacija pomembno vpliva na trg dela, saj spreminja poslovno dinamiko, delovne pogoje in zahteve glede spretnosti (Kiss, 2017), zato so digitalne kompetence postale ključnega pomena za zaposlovanje. Več kot 85 % vseh delovnih mest v Evropski uniji zahteva vsaj osnovno raven digitalnih veščin (Clara et al., 2019). Digitalne veščine mladih so neposredno povezane z zaposljivostjo. Pri zaposlovanju mladih se (v primerjavi z delavci starejšimi od 45 let) preprosto pričakuje in predvideva, da so na področju e-veščin bolje

opremljeni, da so digitalno pismeni in da obvladajo delo z računalnikom. Ključne in iskane kompetence so povezane z informacijsko in podatkovno pismenostjo, komuniciranjem in sodelovanjem, ustvarjanjem digitalnih vsebin, varnostjo in reševanjem problemov (Pouliopoulos et al., 2018). V prednosti bodo tisti posamezniki, ki bodo poleg digitalnih veščin obvladali tudi nekognitivne veščine (mehke veščine, t. i. „soft skills"), na drugi strani pa v rastočem digitalnem gospodarstvu mnogi delavci in podjetja v EU zaradi pomanjkanja digitalnih veščin ne bodo mogli dosegati najboljših možnih rezultatov. V eri disruptivne globalne ekonomije je zaposljivost veščina, ki bi jo posameznik moral obvladati, da bi bil zmožen upravljati s svojo kariero in priložnostmi na trgu dela (Fajaryati et al., 2020).

Pri opravilih, ki so sestavljena iz ponavljajočih se nalog, pa tudi pri manj predvidljivih, kot je pridobivanje podatkov ali prepoznavanje vzorcev, lahko stroj nadomesti človeka, taka opravila je moč avtomatizirati. Čeprav bodo nekatera delovna mesta zaradi avtomatizacije izginila, številna pa se bodo preoblikovala, bodo s prihodom novih tehnologij nastala nova delovna mesta in profili novih delovnih mest, večinoma tam, kjer prevladujejo družbene ali interpretativne naloge ter pri poklicih na področju razvoja, vzdrževanja in izboljšanja novih tehnologij. Ključne značilnosti človeškega dela kot so samostojnost, družabnost in ustvarjalnost pa ostajajo kot branik pred vsesplošno avtomatizacijo (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019).

Sistemi formalnega izobraževanja najmočneje vplivajo na izboljšanje zaposljivosti mladih, zato morajo učencem ponuditi interdisciplinarni izobraževalni proces, ki bo zagotavljal pridobivanje znanj in veščin za reševanje realnih problemov in ki bo mladim odpiral nove možnosti na trgu dela (Fajaryati et al., 2020).

Javne politike je treba oblikovati v skladu s ciljem zagotavljanja čim nižjega števila dejansko ali potencialno digitalno nepismenih (Palczyńska & Rynko, 2020). Za doseganje tega cilja morajo države zagotoviti nenehno usklajevanje šolskih kurikulov s spreminjajočimi potrebami oziroma zahtevami trga dela in spremembami, ki jih prinaša napredek tehnologije. Digitalne veščine postajajo vse pomembnejše tudi za polno udeležbo v civilni družbi, zlasti zaradi vse večje digitalizacije javnih storitev, kot sta med drugim e-uprava in e-zdravstvo. Zato bi morale vlade vsem državljanom zagotoviti priložnosti za vseživljenjsko učenje, posebno pozornost pa nameniti tistim skupinam, ki zlahka ostanejo spregledane, ker ne sodelujejo aktivno na trgu dela (Donoso, Retzmann, et al., 2020).

Hitro spreminjajoči se svet zahteva tudi spremembe v načinu pridobivanja veščin. Evropejci se bodo morali učiti vse življenje, bodisi v ali izven okvira formalnega izobraževanja, predpogoj za to pa je samomotivacija. Brez predhodnega dodatnega usposabljanja ali izpopolnjevanja bodo nizkokvalificirani delavci v prihodnje še posebej težko dobili zaposlitev. (Gonzalez Vazquez, I. et al., 2019; Palczyńska & Rynko, 2020). Pri tem je ključnega pomena tudi sodelovanje javnega in zasebnega sektorja, torej sodelovanje podjetij z izobraževalnimi sistemi, in sicer z izmenjavo informacij o veščinah potrebnih na trgu dela, medsebojnim prenosom znanja ter z uvedbo dualnega izobraževanja ali s sodelovanjem pri razvoju spletnih izobraževalnih vsebin.

„Vizija v zvezi z digitalnimi veščinami 21. stoletja je, da so te veščine potrebne za sodelovanje v delovni sili, ki temelji na znanju, in da delavci sami prevzemajo nadzor nad svojim učenjem." (van Laar et al., 2017).

Iz vsega navedenega je mogoče sklepati, da je ključnega pomena naučiti mlade, kako se učiti in samostojno pridobivati nova znanja in veščine, da bodo lahko samostojno upravljali s svojo zaposljivostjo in konkurenčnostjo na trgu dela. Interes vseh udeležencev v procesu pridobivanja digitalnih veščin mladih je podpora mladim pri premagovanju ovir, s katerimi se soočajo pri pridobivanju digitalnih znanj, bodisi z zagotavljanjem opreme ali

infrastrukture, s svetovanjem in poklicnim usmerjanjem, ali z zagotavljanjem pogojev za pridobivanje novih in širitev obstoječih digitalnih znanj na delovnem mestu.

10 OMEJITVE / PRIPOROČILA

Pri snovanju pričujočega prispevka smo se omejili na pregled literature in virov, ki so bili objavljeni v preteklih petih letih. Čeprav razen referenčnega okvira DigComp in podatkov Eurostata, ki so bili uporabljeni v tem prispevku, obstajajo še drugi referenčni okviri, teh virov in podatkov nismo uporabili, saj bodisi niso bili dostopni, ali pa iz njih nismo mogli pridobiti podatkov, ki bi se nanašali na ustrezno ciljno skupino.

Naj omenimo še zanimivost, da je v teku projekt ySkills, katerega cilj je zagotoviti celovito in obsežno znanje ter opredeliti načine za zanesljivejše merjenje digitalne pismenosti, s čimer bi se prispevalo k oblikovanju javnih politik, ki temeljijo na dokazih. Prav tako je cilj tega projekta razložiti neenakomerno porazdelitev digitalnih veščin z oblikovanjem modela, v katerem so opredeljeni akterji in dejavniki ter načini in poti, ki vodijo k pridobivanju digitalnih znanj, kompleksni vplivi na psihološko, fizično in socialno blaginjo mlade populacije ter nadalje oblikovati natančnejša in daljnosežnejša priporočila na podlagi teh dokazov. V okviru projekta je bil razvit medkulturno potrjen in visokokakovosten kazalnik digitalnih znanj in spretnosti mladih – yDSI (youth Digital Skills Indicator). Projekt traja od januarja 2020 do decembra 2023. (D'Haenens et al., 2020).

V smislu priporočila za nadaljnje raziskave o pridobivanju digitalnih veščin mladih je mogoče izpostaviti več tem, na primer določanje ravni komunikacije, izmenjave informacij in prenosa znanja med formalnim sistemom izobraževanja in delodajalci oz. trgom dela, izvedba raziskav na ravni ene ali več držav o tem, katere spretnosti med opredeljenimi v referenčnem okviru Evropske unije DigComp so po mnenju delodajalcev najpomembnejše (s primerjavo po sektorjih in tehnologijah itd.) in katere kot najpomembnejše izpostavlja izobraževalni sistem oz. javni sistem za podporo zaposlovanju (ministrstva, zavodi za zaposlovanje itd.). Nadalje bi kazalo raziskati tudi uporabo igrifikacije („gamification strategy") z namenom izboljšanja motivacije mladih za vključitev ter dolgoročno in dosledno sodelovanje v eni od oblik izobraževalnega procesa, ne glede na to, ali gre za formalno ali neformalno izobraževanje, ali za izobraževanje na delovnem mestu.

11 LITERATURA

1) Bejaković, P., & Mrnjavac, Ž. (2020). The importance of digital literacy on the labour market. *Employee Relations*, *42*(4), 921–932. https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0274
2) Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens. With eight proficiency levels and examples of use. In *Publications Office of the European Union*. http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_(online).pdf
3) Cedefop. (2018). *BRIEFING NOTE BRIEFING NOTE Recovery and upskilling pathways for vulnerable groups*. https://www.esf.se/sv/Resultat/Projektbanken/Behallare-for-
4) CEDEFOP. (n.d.-a). *Skills in online job advertisements | Skills Panorama*. Retrieved April 3, 2021, from https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/skills-online-job-advertisements?country=EU27_2020&occupation=#30
5) CEDEFOP. (n.d.-b). *Skills Panorama*. Retrieved April 3, 2021, from https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en
6) Clara, C. M. I., Riina, V., Yves, P., William, O., Stefano, K., Ana, V., Roberto, L., Iker, M. D. E. S., & Juan, B. (2019). *Developing digital competence for employability : Engaging and supporting stakeholders with the use of DigComp*. https://doi.org/10.2760/625745
7) Cortesi, S., Hasse, A., Lombana-Bermudez, A., Kim, S., & Gasser, U. (2020). *Spotlight Series Youth and Digital Citizenship+ (Plus): Understanding Skills for a Digital World*. https://cyber.harvard.edu/publication/2020/youth-and-digital-
8) D'Haenens, L., Donoso, V., & Mascheroni, G. (2020). *How to Measure Digital Skills and Build Sustainable Digital Skills Policy Together ?* (Issue 870612).
9) Donoso, V., Pyżalski, J., Walter, N., Retzmann, N., Iwanicka, A., D'Haenens, L., & Bartkowiak, K. (2020). *YS Report on Interviews with Experts on Digital Skills in Schools and on the Labour Market*. https://doi.org/10.5281/ZENODO.4274613
10) Donoso, V., Retzmann, N., Joris, W., & D'Haenens, L. (2020). *Digital Skills : An Inventory of Actors and Factors*.
11) ECDL Foundation. (2016). *ECDL PERCEPTION AND REALITY Measuring Digital Skills in Europe*.
12) ECDL Foundation. (2018). *Dod9.PERCEPTION & REALITY MEASURING DIGITAL SKILLS GAPS IN EUROPE, INDIA AND SINGAPORE*.
13) edX. (n.d.). *MOOC.org | Massive Open Online Courses | An edX Site*. Retrieved March 25, 2021, from https://www.mooc.org/
14) Eurofound. (2020). *New forms of employment: 2020 update*. https://doi.org/10.2806/177981
15) European commission. (2021). *Digital skills and jobs | Shaping Europe's digital future*. https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-and-jobs
16) European Commission. (n.d.-a). *A Digital Europe needs Digital Skills: best practices from around the EU | Shaping Europe's digital future*. Retrieved March 25, 2021, from https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-europe-needs-digital-skills-best-practices-around-eu
17) European Commission. (n.d.-b). *EPALE | Electronic Platform for Adult Learning in Europe*. Retrieved March 25, 2021, from https://epale.ec.europa.eu/en
18) European Commission. (2020a). *Akcijski plan za digitalno obrazovanje 2021.–*

2027.: Prilagodba obrazovanja i osposobljavanja digitalnom dobu. *624* (2020).
19) European Commission. (2020b). Digital Economy and Society Index (DESI) 2020: Thematic chapters. In *European Commission*. https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi
20) Eurostat. (n.d.-a). *Eurostat - Data Explorer Individuals' level of computer skills isoc_sk_cskl_i*. Retrieved April 6, 2021, from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ISOC_SK_CSKL_I__custom_782020/default/table?lang=en
21) Eurostat. (n.d.-b). *EUROSTAT Individuals who have basic or above basic overall digital skills by sex (tepsr_sp410)*. Retrieved March 22, 2021, from https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr_sp410_esmsip2.htm
22) Eurostat. (n.d.-c). *Statistics | Eurostat Individuals' level of digital skills*. Retrieved March 31, 2021, from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ISOC_SK_DSKL_I__custom_757865/default/table?lang=en
23) Eurostat. (2020, July). *Being young in Europe today - digital world - Statistics Explained*. Eurostat Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Being_young_in_Europe_today_-_digital_world#A_digital_age_divide
24) Fajaryati, N., Budiyono, B., Akhyar, M., & Wiranto, W. (2020). The employability skills needed to face the demands of work in the future: Systematic literature reviews. *Open Engineering*, *10*(1), 595–603. https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072
25) Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., Goenaga, X. (eds. ., Arregui Pabollet, E., Bacigalupo, M., Biagi, F., Cabrera Giraldez, M., Caena, F., Castano Munoz, J., Centeno Mediavilla, C., Edwards, J., Fernandez Macias, E., Gomez Gutierrez, E., Gomez Herrera, E., Inamorato Dos Santos, A., … Vuorikari, R. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Publications Office of the EU. https://doi.org/10.2760/679150
26) Haddon, L., Cino, D., Doyle, M.-A., Livingstone, S., Mascheroni, G., & Stoilova, M. (2020). *Children's and young people's digital skills: a systematic evidence review*. https://doi.org/10.5281/ZENODO.4274654
27) Helsper, E. J., Laar, E. van, Schneider, L. S., & van Deursen, A. J. A. M. (2021). *The youth Digital Skills Indicator: Report on the conceptualisation and development of the ySKILLS digital skills measure* (Issue February). https://doi.org/10.5281/zenodo.4476540
28) ICDL Europe. (2021). *DIGCOMP AND ICDL*. https://icdl.sharefile.com/share/view/sd14eaa56535945d38403f6bc43bd9cef
29) International Telecommunication Union (ITU). (2020). *Digital Skills Assessment Guidebook*. International Telecommunication Union (ITU). https://academy.itu.int/digital-skills-assessment-guidebook
30) Kiss, M. (2017). *Digital skills in the EU labour market*. https://doi.org/10.2861/451320
31) Kluzer, S., & Pujol Priego, L. (2018). DigComp into Action - Get inspired, make it happen. In *Natural Solutions*. https://doi.org/10.2760/112945
32) Lyons, A. C., Zucchetti, A., Kass-Hanna, J., & Cobo, C. (2019). *Bridging the Gap Between Digital Skills and Employability for Vulnerable Populations*. https://www.researchgate.net/publication/332013345_Bridging_the_Gap_Betwee

n_Digital_Skills_and_Employability_for_Vulnerable_Populations
33) Marsh, E. (2018). The Digital Workplace Skills Framework. In *Digital Work Research 2018*.
34) Mascheroni, G., Cino, D., & Smahel, D. (2020). *Digital skills , risks and wellbeing among European children Giovanna Mascheroni*. *November*.
35) OECD. (2019). *OECD THE FUTURE OF WORK*. https://doi.org/10.1787/9ee00155-en
36) Palczyńska, M., & Rynko, M. (2020). ICT skills measurement in social surveys: Can we trust self-reports? *Quality and Quantity*, *August*. https://doi.org/10.1007/s11135-020-01031-4
37) Pouliopoulos, T., Moschou, M., Amico, F., Freitas, M. J., Ostafe, M., & Puente, D. (2018). *KMOP DISCUSSION PAPER No.109* (Issue 109).
38) Shortt, D., Robson, B., & Sabat, M. (2020). *Bridging the Digital Skills Gap: Alternative Pathways*. https://www.researchgate.net/publication/344563265_Bridging_the_Digital_Skills_Gap_Alternative_Pathways
39) Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., & Thiel, L. (2020). MCK The future of work in Europe: Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment. *McKinsey Global Institute*, *June*, iv, 44 p.-iv, 44 p. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe
40) United Nations. (2019). *Building Digital Competencies*.
41) van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., & van Dijk, J. A. G. M. (2019). The Sequential and Conditional Nature of 21st-Century Digital Skills. *International Journal of Communication*, *13*(409), 3462–3487.
42) van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, *72*, 577–588. https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010
43) van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review. *SAGE Open*, *10*(1). https://doi.org/10.1177/2158244019900176
44) Vasilescu, M. D., Serban, A. C., Dimian, G. C., Aceleanu, M. I., & Picatoste, X. (2020). Digital divide, skills and perceptions on digitalisation in the European Union—Towards a smart labour market. *PLOS ONE*, *15*(4), e0232032. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232032
45) Vuorikari, R., & Punie, Y. (2019). *Digital Skills Insights 2019 The use of reference frameworks to support digitally competent citizens – the case of DigComp*.
46) Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero, S., & Van Den Brande, L. (2016). DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. In *Jrc-Ipts* (Issue June). https://doi.org/10.2791/11517

Izzivi ranljivih skupin v vseživljenjskem izobraževanju o digitalnih kompetencah z namenom izboljšanja položaja na trgu dela - na primeru mladih, starejših in nižje izobraženih zaposlenih oseb

Maja Fumić

maja.fumic@net.doba.si

Povzetek

Ta raziskava se osredotoča na tri ranljive skupine ter na njihovo vključevanje v vseživljenjsko učenje in pridobivanje digitalnih kompetenc. Te skupine so mladi, nižje izobraženi in starejši zaposleni. V zvezi z dostopnostjo in izvajanjem izobraževanja ter usposabljanja v okviru vseživljenjskega učenja se vsaka od teh skupin sooča s specifičnimi izzivi, in sicer tako pri izobraževanju v njihovem delovnem okolju, kot pri neformalnem izobraževanju, v katerega se navedene skupine vključujejo izven svojega delovnega mesta. Digitalne kompetence vplivajo na položaj vseh skupin na trgu dela, zato v pričujočem prispevku podajamo opis tega položaja vsako skupino posebej, čeprav se skupine med seboj razlikujejo in imajo drugačen izhodiščni položaj glede na starost in stopnjo izobrazbe.

Poleg izzivov v zvezi z vseživljenjskim učenjem so za vsako od skupin predstavljene teorije o pomenu izboljšanja digitalnih kompetenc in vključevanja v izobraževanje. Da bi se to uresničilo, je potrebno urediti karierni center, ki bi bil namenjen vsakomur. Takšen center bi bil na voljo mladim, ki želijo nadgraditi svoje kompetence, manj izobraženim, ki si želijo usvojiti digitalne kompetence, pa tudi starejšim zaposlenim, ki želijo izboljšati svoje kompetence, da bi zmogli slediti spremembam potreb trga dela. Glavni namen raziskave je ugotoviti in razumeti dejavnike in izzive, ki vplivajo na pridobivanje ali razvijanje digitalnih kompetenc v okviru vseživljenjskega izobraževanja teh treh ranljivih skupin ter razumeti vpliv na njihov položaj na trgu dela.

Ključne besede: *digitalne kompetence, zaposleni, mladi, nižje izobraženi, starejši, trg dela*

1 UVOD

Tema raziskave in raziskovalni problem so digitalne kompetence ranljivih skupin, v obravnavanem primeru nižje izobraženih, starejših in mladih zaposlenih, ki naj bi si z vključevanjem v vseživljenjsko izobraževanje v zvezi z digitalnimi kompetencami ustvarili ugodnejši položaj na trgu dela. Namen tega prispevka je opredeliti izzive, s katerimi se ranljive skupine soočajo pri pridobivanju digitalnih kompetenc v okviru vseživljenjskega izobraževanja in kako bodo te kompetence vplivale na njihove možnosti zaposlovanja na trgu dela. Glavni namen raziskave je opredeliti in razumeti dejavnike in izzive, ki vplivajo na pridobivanje ali razvoj digitalnih kompetenc skozi vseživljenjsko izobraževanje teh treh ranljivih skupin.

Zasebna podjetja so po finančni krizi leta 2008 pospešila naložbe v raziskave in razvoj, da bi ohranila položaj na konkurenčnem trgu dela (Hershbein & Kahn, 2016). Raziskave in tehnološki razvoj postajajo nujnost, saj so se zgodile tehnološke spremembe, ki so povečale povpraševanje po visoko izobraženih delavcih. Tovrstni vpliv tehničnih sprememb na povpraševanje po visoko kvalificiranih delavcih se imenuje 'sprememba, ki temelji na tehnoloških spretnostih' (Cabus & Stefanik, 2019). Zato tehnološke spremembe predstavljajo pomembno gibalo vključevanja v izobraževanje in usposabljanje z namenom dohitevanja novih tehnologij, to pa zlasti velja za visoko izobražene zaposlene (Rubenson & Schuetze, 2000). Za raziskovanje položaja skupin mladih, nižje izobraženih in starejših zaposlenih v kontekstu digitalnih kompetenc na trgu dela je najprej treba opredeliti izhodišča. Prvo izhodišče je, da se nižje izobražene osebe v svojem okolju in na digitalnih platformah soočajo z izzivi pri iskanju ustreznih informacij o razvijanju digitalnih kompetenc in priložnosti za vseživljenjsko izobraževanje, hkrati pa imajo zaradi avtomatizacije poslovnih procesov slabši položaj na trgu dela.

Drugo izhodišče je povezano z izzivom, s katerim se soočajo starejši zaposleni pri nadgrajevanju svojih digitalnih kompetenc z namenom konkurirati mladim na trgu dela, saj se predznanje mladih in starejših zaposlenih precej razlikuje, platforme pa so bolj usmerjene k mladim. Razen tega so starejši tudi manj motivirani, ker se obdobje njihove delovne aktivnosti zaključuje.

Tretje izhodišče je, da so mladi zaposleni manj motivirani za nadgrajevanje svojih digitalnih kompetenc, ki bi jih na trgu dela potrebovali. Ker so že dosegli določeno stopnjo digitalnega predznanja, ne izkoriščajo modelov in platform za vseživljenjsko izobraževanje v dovolj veliki meri, obenem pa njihove sposobnosti morda ne ustrezajo potrebam trga dela.

2 PREGLED OBSTOJEČIH RAZISKAV

Ključ opolnomočenja zaposlenih v dobi globalizacije je v vseživljenjskem izobraževanju. Zagotavljanje enakih možnosti dostopa do kakovostnega izobraževanja in usposabljanja je močan dejavnik pravičnejše razporeditve družbenega bogastva. Zato bi moralo izobraževanje in usposabljanje temeljiti na visokem standardu osnovnega izobraževanja ter na enakih možnostih dostopa do usposabljanja in razvijanja veščin za vse starostne skupine. Prav tako je treba najti nove načine izobraževanja za družbo, ki postaja vse bolj mobilna in digitalna ter zagotoviti ustrezne storitve, ki vključujejo pravo kombinacijo "mehkih" kompetenc, zlasti na področju podjetništva in digitalnih veščin, saj že 90 % delovnih mest zahteva določeno raven obvladovanja digitalnih veščin (European Commission, Reflection Paper on Harnessing Globalisation, 2017).

Kljub navedenim ugotovitvam najnovejši podatki OECD PISA kažejo, da vsak peti študent v Evropski uniji ne dosega ustrezne ravni bralne, matematične in naravoslovne pismenosti

(OECD, PISA 2015 Results, European Commission, EU performance and initial conclusions regarding education policies in Europe, 2016).

Čeprav so skozi izobraževanje pridobili določeno raven digitalnega znanja, mnogim mladim primanjkujejo ustrezne digitalne kompetence (tj. tiste kompetence, ki so potrebne na trgu dela, op.a.) (European Commission, Being young in Europe today - digital world, 2015).

Zaskrbljujoče je, da se v obdobju med letoma 2012 in 2015 za EU kot celoto kaže trend zaostajanja in da se je raven kompetenc in spretnosti še znižala. V državah, ki so bile vključene v raziskavo OECD o spretnostih odraslih za leto 2012 (PIAAC), med 4,9 % in 27,7 % starejših ljudi dosega najnižje ravni besedilne spretnosti, 8,1 % do 31,7 % pa najnižje ravni matematičnih spretnosti, prav tako 44 % prebivalstva EU dosega nizke ravni (19 %) digitalne kompetence, ali pa je sploh nima (European Commission, Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning, 2018).

Pozitivni učinki izobraževanja in usposabljanja odraslih na zaposljivost in gospodarske rezultate so že vrsto let v središču raziskav, vendar je potreba po globljem razumevanju problema še toliko bolj prisotna danes, ko imamo bojda na voljo več in boljše možnosti (finančne, digitalne, informacijske ...). Po drugi strani pa je zelo malo znanega o tem, kakšne učinke ima udeležba starejših v neformalnem izobraževanju na njihovo delo in na položaj na trgu dela, čeprav o tem obstajajo nekateri dokazi. Manninen (Manninen J. , 2010) je na primer ugotovil, da se je raven izobrazbe starejših zvišala in da so ljudje bolj motivirani, saj je 93 % udeležencev povedalo, da jih je udeležba motivirala za nadaljnje izobraževanje. Čeprav obstajajo uveljavljene študije o koristih formalnega izobraževanja (osnovnošolsko in visokošolsko izobraževanje), je bilo razmeroma malo pozornosti namenjene koristim, ki jih prinaša izobraževanje starejših oseb v okoljih brez neformalnega izobraževanja, ali oseb, ki premorejo minimalno ali nižjo izobrazbo ter se svoji starosti in možnostim navkljub želijo vključevati v vseživljenjsko izobraževanje. Zato so empirični dokazi, ki govorijo o izobrazbenih potencialih starejših oseb in iz katerih izhajajo osebne, gospodarske in družbene koristi, izjemno maloštevilni (Motschilnig, 2012). Poleg tega so za globlje razumevanje individualnih in družbenih koristi potrebne nadaljnje raziskave povezane z oceno koristi, ki jih prinaša izobraževanja odraslih.

V študiji skupine Bell se zdi kakor da skupina od 50 do 64 let ni bila deležna vseživljenjskega izobraževanja povezanega z delom, pri tem pa te osebe še niso dosegle formalne upokojitvene starosti. V zvezi s tem obstajata vsaj dve razlagi: starejše osebe se ne udeležujejo delovnih ali poklicnih tečajev ali pa ne zahtevajo ugodnosti, ki bi jim na delovnem mestu pripadale, saj zaslužijo dovolj in jim ni treba iskati dodatnih zaposlitev ali nadaljnjih kariernih priložnosti (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer, & i ostali, 2014).

V isti raziskavi je navedeno, da so jezikovni tečaji zelo priljubljeni in iskani, ker odrasli in starejši od 40 let tovrstnih možnosti niso mogli izkoristiti v programih za učenje tujih jezikov v šolah; ponudba je bila minimalna in v mnogih državah je bilo ponujeno učenje le enega jezika, ki je takrat veljal za sprejemljivega (ruski, nemški itd.). Ljudje se zavedajo pomanjkanja tovrstnega znanja, zlasti pa so se s tem soočili takrat, ko so podjetja začela delovati v mednarodnem okolju, zato mnogi odrasli obiskujejo tečaje angleščine, španščine, nemščine, francoščine in italijanščine, ki so med odraslimi tečajniki najbolj priljubljeni jeziki (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer, & in drugi, 2014).

Odrasli zaposleni se večinoma udeležujejo jezikovnih in IKT tečajev; raje imajo tečaje, na katerih razvijajo veščine, pa tudi tiste, ki so povezani z njihovimi hobiji (petje, ročna dela, umetnost itd.). Osebe, starejše od 50 let imajo običajno več časa kot ljudje na vrhuncu svojega aktivnega delovnega življenj, zato se tudi pogosteje vključujejo v vseživljenjsko izobraževanje (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer idr., 2014). Pri tem jih je potrebno spodbujati, saj starejša populacija predstavlja velik del prebivalstva EU, ta delež pa se le

še povečuje in to prinaša temeljite družbene spremembe. Starejši ljudje se želijo aktivno vključevati v dogajanja na svojem delovnem mestu in v skupnosti, vendar priložnosti in vsebin, ki bi ustrezale prav njim, pogosto ni na voljo (European Commission, Older learners - Learning later in life, 2012)

V primerjavi z drugimi ranljivimi skupinami manj izobražene osebe doživljajo pozitivnejše spremembe oz. povedano drugače: od vključevanja v vseživljenjsko izobraževanje imajo več koristi. To je mogoče pojasniti z dejstvom, da imajo ljudje z višjo stopnjo izobrazbe več nadzora nad svojim življenjem, statusom in izobrazbo (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer idr., 2014). Po drugi strani se je izkazalo, da je usposabljanje (tj. interno usposabljanje v podjetjih) za izobražene delavce izkazalo visoke rezultate, za razliko od zelo nizkih rezultatov usposabljanja namenjenega manj izobraženim delavcem, kar potrjuje idejo, da obstoječe veščine ustvarjajo nove veščine (Cunha, James, & Lance, 2006).

V prihodnjih letih bi bilo potrebno določenim problemom nameniti posebno pozornost; med bolj in manj izobraženimi namreč obstajajo velike razlike v zvezi z njihovo udeležbo v izobraževalnih dejavnostih; najbolj ranljive skupine še zmeraj niso deležne ustrezne podpore in motivacije (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer idr., 2014). Kot je navedeno v Smidt & Sursock (Smidt & Sursock, 2011), boljša dostopnost izobraževanj ne bo bistveno pripomogla k večji udeležbi, saj dostopnost brez ustrezne podpore še ni priložnost.

Precejšen odstotek manj izkušenih mladih udeležencev (mišljene so življenjske izkušnje, pa tudi predhodne izkušnje udeležbe v neformalnih tečajih) raziskuje karierne možnosti in pravzaprav vse, kar bi jim pri tem lahko pomagalo. V skladu s tem so romunski študentje v anketi tudi ocenili koristi vključitve v izobraževanje, medtem ko so bili starejši navdušeni nad izkušnjo izobraževanja. Mladi anketiranci pa so po drugi strani omenili tudi socialne ugodnosti, veselje do učenja in krepitev samozavesti (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer idr., 2014).

Za obravnavo vseh skupin in vseživljenjsko izobraževanje odraslih bi bilo potrebno potrebno vzpostaviti boljšo in bolje strukturirano infrastrukturo, ter zagotoviti več podpornih storitev in priložnosti za izobraževanje. Le tako bi ranljivim skupinam omogočili uresničitev njihovih življenjskih in poklicnih načrtov (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer in drugi, 2014). Kakovostni programi zahtevajo tudi dobro usposobljene učitelje. Podobno kažejo tudi podatki raziskave, ki je bila izvedena na zagrebških fakultetah, kjer je 30 % predavateljev potrdilo, da so se zaradi pomanjkljivih digitalnih kompetenc soočali s težavami pri poučevanju (Fumić, 2021). Razen tega je potrebno osredotočiti prizadevanja na strokovno izpopolnjevanje učiteljev, da bodo sposobni razvijati interakcije visoke kakovosti, s pomočjo katerih bodo uspešneje spodbujali samozavest in osebnostni razvoj svojih učencev. (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer, & idr., 2014)

3 IZZIVI RANLJIVIH SKUPIN NA TRGU DELA - DIGITALNE KOMPETENCE IN VSEŽIVLJENJSKO IZOBRAŽEVANJE

3.1 Izzivi, s katerimi se soočajo zaposleni z nižjo izobrazbo

Med stopnjo izobrazbe in vsemi dejavniki omenjene raziskave obstaja jasna linearna povezava: nižja je stopnja izobrazbe, višji so rezultati za vse elemente koristi učenja. Podobno se zdi, da manj izobraženi udeleženci potrebujejo več učne in skupinske podpore. Anketiranci z nižjo stopnjo izobrazbe bolj cenijo individualno podporo, uživajo v učenju zaradi učenja samega in ker delajo nekaj dobrega zase. (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer idr., 2014). Torej je izziv nižje izobraženih zaposlenih pravzaprav izziv, s katerim se bodo morali soočiti organizatorji izobraževanja in usposabljanja, ki bi morali način dela prilagoditi tej skupini ter se bolj osredotočiti na individualno delo in podporo, saj sicer slabše izobraženi ne bodo mogli sami premagovati ovir, izgubili bodo motivacijo in opustili zastavljeni cilj.

Glavni rezultati raziskave kažejo, da se z zmanjševanjem neenakosti med visoko izobraženimi in tistimi z nižjo izobrazbo slednjim olajša dostop do izobraževanja in usposabljanja. Nadalje je omenjena tudi pristranskost tehnoloških sprememb do nizko izobraženih, kar se tiče pridobivanja veščin, to pa pomeni, da tehnološki napredek deluje v prid visoko izobraženih. Obravnavano tudi naslednje implikacije: na osnovi ravni izobrazbenih dosežkov populacije ni moč ugotoviti, zakaj so nekatere države zelo uspešne pri pridobivanju kompetenc, drugim pa ne uspeva v enaki meri; neenakost v zvezi z dostopnostjo izobraževanja in usposabljanja med nizko izobraženimi in visoko izobraženimi je večja v družbah z visokim odstotkom rutiniziranih delovnih mest; stroški izobraževanja in usposabljanja odraslih lahko pojasnijo splošen negativen vpliv ter neenakost pri razvijanju in pridobivanju kompetenc. Nizko izobraženi so pogosto zaposleni na delovnih mestih, ki vključujejo rutinske naloge. Ob predpostavki, da so programi vseživljenjskega izobraževanja manj potrebni tistim, ki opravljajo rutinska dela, za zaposlene z nizko izobrazbo obstaja visoko tveganje izključenosti iz izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu ali izven njega. (Cabus & Stefanik, 2019)

Sklepamo lahko, da so glavni izzivi nižje izobraženih naslednji: potrebujejo veliko več podpore izobraževalcev; zaradi tehnoloških sprememb njihova delovna mesta niso več potrebna, kar vodi v izključenost; njihovo izobraževanje zahteva večja finančna vlaganja in delodajalcem se to ne splača; njihovo predznanje predstavlja preveliko oviro, saj jim zelo otežuje uspešno usvajanje novih znanj, zlasti tistih v digitalni obliki.

3.2 Izzivi, s katerimi se na trgu dela soočajo mladi delavci

Le 4 % mladih, starih do 25 let, je pridobilo višjo tehnično kvalifikacijo, medtem ko jih je 33 %, pridobilo nižjo (Department for Education, Post-16 education: highest level of achievement by age 25, 2018.)

Poleg tega je le 66% oseb z diplomo zaposleno na delovnem mestu z visoko kvalifikacijo. (Department for Education, Graduate labour market statistics, 2020.)

Nasprotno pa nedavno opravljena analiza kaže, da lahko tečaji za pridobitev digitalnih kompetenc udeležencem omogočijo boljše karierne možnosti, pri čemer moški z višjo tehnično kvalifikacijo (stopnja 4) zaslužijo pri starosti 30 let v povprečju 5100 funtov več,

ženske z višjo tehnično kvalifikacijo (stopnja 6) pa pri 30-ih zaslužijo 2700 funtov več od tistih z diplomo (stopnja 5) (Espinoza, Speckesser, Tahir, Britton itd., 2020).

Glede na to, da je pomen digitalnih veščin za učinkovito uporabo IKT na delovnem mestu prepoznan, je glavni izziv delodajalcev zagotoviti, da vrste in ravni digitalnih veščin, ki jih premore delovna sila, ustrezajo povpraševanju na trgu dela ter potrebam na ravni podjetja. Povedano nekoliko drugače: v zvezi z digitalnimi znanji se v podjetjih pravzaprav soočajo z dvema izzivoma. Eden je povezan pomanjkanjem delavcev, ki bi premogli veščine, ki so na trgu dela iskane (pomanjkanje veščin) drugi pa s prisotnostjo delavcev s previsoko kvalifikacijo oz. nekvalificiranih delavcev na ravni podjetja (neusklajenost veščin in razlike med njimi). (Curtarelli & Gualtieri, 2014)

Ne glede na višjo plačo, ugodnosti in pomen razvijanja digitalnih veščin v okviru vseživljenjskega izobraževanja, se mladi soočajo s še enim posebnim izzivom, namreč z zavedanjem o vrzelih v njihovem znanju. Glede na to, da so že od rojstva obkroženi s tehnologijo, menijo, da so njihove digitalne kompetence zadostne za uporabo v delovnem okolju, vendar njihovo znanje dejansko ni v skladu s potrebami trga dela. To dokazuje tudi avstrijska raziskava, v kateri je 84 % vprašanih, starih od 19 do 29 let, trdilo, da premorejo "zelo dobro" ali "dobro" znanje o internetu, na praktičnih preizkusih pa jih je kar 49 % prejelo oceno "slabo" ali "zelo slabo" (ECDL Fundation, 2014).

Sklepamo, da obstaja več izzivov povezanih z mladimi: motivacija za vseživljenjsko učenje, še posebej, ker so šele pred kratkim zaključili formalno izobraževanje; bolj učinkovito ozaveščanje o tem, ali njihovo znanje dejansko ustreza trgu dela, saj zgornje raziskave kažejo, da svoje znanje precenjujejo; sledijo pa še izzivi na relaciji delodajalec – mladi zaposleni: usposabljanja se ne prilagajajo povpraševanju na trgu dela; v svojih podjetjih za določeno delo zaposlujejo previsoko kvalificirane ali nekvalificirane delavce. Na tem mestu bi lahko razpravljali tudi o motiviranosti delodajalcev za izobraževanje mladih v smislu kompetenc, po katerih trg dela povprašuje. Če se delodajalec odloči vlagati v izobraževanje mladega delavca namreč pri tem tvega, da bo delavec pridobljena znanja in veščine prenesel v drugo podjetje.

3.3 Izzivi, s katerimi se na trgu dela soočajo starejši delavci

Iz rezultatov raziskave sledi, da imajo visokošolski zavodi zelo nizko stopnjo udeležbe odraslih in starejših študentov zaradi novega sistema, uvedenega po Bologni. Starejši menijo, da ta sistem ni dovolj odprt in prilagodljiv, da bi zadostil potrebam odraslih oseb in starejših študentov (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer idr., 2014).

Zanimivo je, da tečaji IKT v tej raziskavi niso priljubljeni, čeprav so anketiranci iz Slovenije pogosteje obiskovali osnovne veščine IKT (22,8 %) kot anketiranci iz EU (6,4 %). To je posledica večjega deleža starejših udeležencev tečajev, ki večinoma potrebujejo osnovno znanje o IKT, ker v letih njihove delovne aktivnosti za pridobivanje tovrstnega znanja bodisi ni bilo potrebe, ali pa niso imeli znanja in priložnosti. V Sloveniji so se odrasli udeleženci leta 2012 bistveno bolj (28,2 %) osredotočili na razvoj osnovnih veščin in kompetenc ter pridobili več splošnega znanja kot v drugih državah (10,5 %) (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer idr., 2014)

Raziskava navaja, da v zvezi z udeležbo na usposabljanju ostajajo izzivi, oziroma vrzel, ki se v večini držav kaže med "manj kvalificiranimi in bolj kvalificiranimi, mladimi in starejšimi delavci, tistimi v velikih in malih in srednjih podjetjih" (OECD, Digital Economy Outlook, 2015).

Starejši delavci se soočajo z izzivi predvsem pri posodabljanju svojega znanja in veščin, saj tehnološke spremembe nenehno prinašajo nove zahteve, poleg tega pa je minilo že

precej časa, odkar so zaključili formalno izobraževanje. Kot kažejo empirični dokazi, se povečuje delež starejših delavcev vključenih v usposabljanja na delovnem mestu, čeprav ti učinki ne kompenzirajo negativne pristranosti do starejših v povezavi z izobraževanjem o digitalnih tehnologijah, saj je vanje še vedno vključeno večje število mladih zaposlenih. (Behaghel idr., 2014). Starejši delavci z nižjo izobrazbo imajo še slabše možnosti dostopa do usposabljanja o digitalnih tehnologijah kot starejši delavci, ki dosegajo višje ravni spretnosti. (Behangel & Greenan, 2012)

Ugotavljamo, da se starejši zaposleni soočajo z več izzivi. Prvič: primanjkuje jim motivacije, ker se jim bliža konec delovne dobe. Drugič: težje sledijo tehnološkemu napredku v primerjavi s svojimi mlajšimi kolegi. Tretjič: izobraževalni sistemi so bolj prilagojeni mladim, zato se starejši redkeje vključujejo vanje. Četrtič: skupina starejših vključuje osebe tako z visoko kot z nizko izobrazbo, zato se manj izobraženi v tej skupini nahajajo v še slabšem položaju in se soočajo s še večjimi izzivi, ki zanje utegnejo biti celo nerešljivi.

4 POMEN VSEŽIVLJENJSKEGA IZOBRAŽEVANJA ZAPOSLENIH

4.1 Skupina mladih zaposlenih

Primerjava med starostnimi skupinami anketirancev v zvezi z zaznanimi koristmi vključitve v izobraževanja je pokazala, da so mladi udeleženci največ koristi zaznali pri obvladovanju lastnega življenja. Zanimivo je videti kako mladi anketiranci prehajajo med strokovnjake, od katerih se učijo in pridobivajo pozitivne izkušnje, da bi kasneje izboljšali načine izražanja in se uspešneje soočali z različnimi komunikacijskimi ali družbenimi izzivi. Še bolj zanimivo pa je dejstvo, da prvotni razlog za vključitev v tečaj ni bil povezan z delom, temveč so anketiranci razmišljali o širših koristih pridobljenih izkušenj. V raziskavi je navedena izjava anketiranca: „Menim, da sem v letih, ko bolj odprto vsrkavam informacije in z lahkoto obvladam večjo količino informacij. Želim usvojiti čim več znanja in sem motiviran oziroma čutim potrebo po pridobivanju znanja tudi na področjih, ki mi bodo pomagala ustvariti želeno kariero... '(26 let, pomočnik vodje) (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer idr., 2014)

Po mnenju Evropske komisije (2016) je treba razumeti, kako digitalizacija oblikuje družbe, vključno z njenim vplivom na mlade v delovnem okolju. Nato je treba razmisliti o digitalni kulturi mladih in o delu z mladimi v praksi. Prav tako je treba mlade spodbujati k oblikovanju procesa digitalizacije.

V zvezi s tem podajajo konkretne smernice za načrtovanje, oblikovanje in vrednotenje usposabljanja mladih v delovnem okolju:

- razviti agilno razmišljanje v zvezi z digitalnim mladinskim delom,
- podpreti obstoječe cilje mladih v kontekstu digitalnega razvoja,
- načrtovati digitalno mladinsko delo v skladu s potrebami mladih,
- znati vključevati mlade v vse faze – oblikovanje, razvoj, izvedba in vrednotenje – digitalnega mladinskega dela,
- mladim zaupati odgovorne vloge, opredeliti izzive pri sodelovanju in najti načine za premagovanje izzivov,
- znati ovrednotiti tveganja, kis o povezana z digitalnim mladinskim delom ter jih ublažiti z uvedbo ustreznih ukrepov (European Commission, Developing digital youth work, 2016).

V okviru smernice, kjer se omenja opredeljevanje izzivov bi bilo potrebno posvetiti pozornost prej omenjenim izzivom: motivaciji, precenjevanju lastnih sposobnosti, pa tudi dopustiti mladim, da se razvijajo, in to ne glede na to, da obstaja tveganje izgube tega delavca.

4.2 Skupina nizko izobraženih zaposlenih

Ukrepi politike vseživljenjskega izobraževanja bi se morali osredotočiti na večjo pozitivno mobilnost na trgu dela, s poudarkom na skupinah, ki so v neprivilegiranem položaju, kot so na primer nižje izobraženi. Zdi se, da bi primer Danske, ki ga vidimo v raziskavi Cabus & Stefanik (2019), lahko ponudil pomembne vpoglede v ta vidik. Ta država organizira sistem, ki je fleksibilen in sistem, ki kombinira varstvo zaposlenih s fleksibilnostjo na trgu dela, oziroma s potrebami na trgu dela. Da bi dosegla svoj cilj, Danska vlada poudarja potrebo po vseživljenjskem izobraževanju za vse skupine enako, kar je imelo za rezultat visoko raven sodelovanja starejših in nižje izobraženih na izobraževanjih in usposabljanjih (Cabus & Stefanik, 2019).

Dobro razvit finančni sistem za subvencioniranje stroškov starejših v izobraževanjih in usposabljanjih lahko uravnoteži učinek neenakosti na rast in razvoj digitalnih kompetenc, vendar ne bo pomagal pri obvladovanju težave pomanjkanja dostopa osebam z nizko izobrazbo (ki so navedene prej v izzivih). Stroški vseživljenjskega učenja imajo le majhen delež v ovirah pri sodelovanju v vseživljenjskem učenju. Namesto tega se je potrebno osredotočiti na interakcijo med načinom proizvodnje, stroški dela, povezanih z le-to in dosežki izobraževanja zaposlenih: delodajalci bodo manj vlagali v nižje izobražene zaposlene, če le-ti delajo na rutinskih delovnih mestih in ko je za delodajalce vlaganje v izobraževanje relativno drago (Cabus & Stefanik, 2019).

4.3 Skupina starejših zaposlenih

Ker se je digitalna tehnologija pri številnih vse bolj vključuje v vsakodnevno življenje in proizvodnjo v gospodarskih sektorjih, digitalna pismenost postaja ključnega pomena za večino držav in zaposlenih. Čeprav nekaterim službam grozi izumrtje, v večini obstoječih služb prihaja do sprememb potrebnega znanja, kompetenc in veščin. To je odvisno od specifičnosti določene industrije, regije in poklica, kot tudi od sposobnosti in moči različnih deležnikov za upravljanje z raznimi družbenimi, ekonomskimi in političnimi spremembami (World Economic Forum 2016). Torej, ne glede na to, da starejši morda delajo na delovnih mestih, ki ne bodo več obstajala, z dobrim upravljanjem, izobraževanji in usposabljanji v delavnem okolju le-ti lahko postanejo konkurenčna delovna sila. Razvoj in rast digitalizacije sta povzročila povečanje povpraševanja po digitalni pismenosti, kompetencah in veščinah, kar potrjujejo številni kot tudi ankete (Curtarelli, Gualtieri, & Shater Jannati, 2016)

Sodelujoči v raziskavi so menili, da dokazi iz BeLL študije lahko imajo veliko korist pri promociji podpore izobraževanju starejših z vrsto deležnikov, s katerimi bi naj sodelovali:

- Lokalna uprava – sprejema veliko določitev in odredbe o izobraževanju starejših, če pa bi se rezultati podelili z lokalnim upravami, bi se spodbudila razprava o važnosti izobraževanja odraslih.
- Vlada - ki mora dojeti, kaj so prednosti izobraževanja starejših ter da te prednosti presegajo izobraževanje, na primer le-ta prihrani denar za izdatke za nacionalno zdravstvo ali pokojnine.
- Novinarji – bilo bi potrebno pripraviti dokumente za sodelovanje z nacionalnimi in predvsem z lokalnim novinarji (kratki brifingi za tisk, ki bi jih lokalni ponudniki uslug izobraževanja starejših lahko izkoristili za pridobivanje zgodb). Objave v lokalnih tiskovinah povečujejo povpraševanje po izobraževanju.

- Delodajalci – sodelujoči v raziskavi so se pogovarjali o primerih, katere so uporabili lokalni delodajalci kot je Ford. Svojim zaposlenim so dali bone za sodelovanje v izobraževanjih, ki so jih zanimala, ker so ugotovili, da izobraževanje starejših prinaša koristi, ki niso neposredno povezane s delovnih mestom. Videli so, da njihovi zaposleni imajo korist ter so na splošno postali boljši zaposleni.
- Deležniki v izobraževanju – morajo angažirati različna predstavniška telesa (HOLEX, ALP, AOC) kot tudi inšpekcijo (OfSTED)
- Dobrodelne organizacije – ki morajo širiti sporočila za tiste, ki delajo z duševnim zdravjem (npr. MIND) ali starejšimi osebami (Pomagajte starejšim), da bi jih spodbudili, da podprejo učenje starejših (Manninen, Sgier, Fleige, Thöne-Geyer, & in ostali, 2014).

5 PREDSTAVITEV IN UGOTOVITVE KLJUČNIH DOGNANJ

Evropska telesa poudarjajo, da danes 90 % delovnih mest zahteva katero od vrst digitalnih veščin, skoraj polovica (44 %) delovne sile v EU pa ima nizke osnovne digitalne veščine, od katerih 22 % sploh nima digitalnih veščin (European Council, 2018). Zato je izobraževanje Evropejcev o digitalnih veščinah prioriteta za preprečevanje digitalne vrzeli. Evropska komisija je odločila spodbuditi digitalno pismenost in digitalne veščine v vseh oblikah izobraževanja in vseživljenjskega učenja.

Podatki Eurostata o digitalnih veščinah in stopnjah zaposlenosti v državah članicah EU omogočajo pregled korelacij med tema dvema spremenljivkama; ravni digitalnih veščin in zaposljivosti. Kot je bilo prej omenjeno, v vseh državah so starejše generacije nagnjene k nižji ravni digitalnih veščin, ampak največje razlike so v primerjavi digitalnih veščin mladih in starejših generacij. S primerjavo zaposljivosti med državami prav tako lahko vidimo, da so največje razlike prav v zaposlovanju starejših oseb. Zato je pomembno, da preizkušamo razmerje digitalnih veščin in stopnje zaposlenosti za generacijo, v starosti med 55 in 64 let, ker v tej skupini obstajajo velike razlike med državami EU, tako v digitalnih veščinah kot v stopnji zaposlenosti (Bejaković & Mrnjavac, 2020).

Digitalizacija je po eni strani omogočila veliko rast povpraševanja po visokokvalificiranih osebah, ki imajo kognitivne in digitalne veščine ter tehnično znanje za uspešno opravljanje različnih nalog in procesov, potrebnih za nove tehnologije. Po drugi strani pa je to pripeljalo do močnega zmanjševanja povpraševanja po nizko in srednje kvalificiranih osebah (Berger & Frey, 2015).

Raziskava Pellizzari in dr. (2015) ponuja zelo natančne informacije o izobraževanju in zaposlovanju za skupino primerljivih reprezentativnih vzorcev iz 24 držav članic OECD. Prav tako pri vseh vprašanih analizirajo teste kompetenc na treh ključnih področjih: pismenost, matematične spretnosti in reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih (TRE). Model PIAAC o reševanju problemov je izjemno zanimiv, saj je od vprašanih zahteval, naj s pomočjo računalnika rešijo probleme kot so iskanje najkrajše poti med dvema mestoma s pomočjo elektronskih kart in iskanja referenc v elektronski knjižnici. Veščine in kompetence v tej domeni nam tako nudijo informacije o stopnji ICT znanja delovne sile, ter jih lahko uporabimo za kreiranje ukrepov za neusklajenost e-veščin. Kar zadeva starost, obstaja jasna generacijska vrzel med neuporabniki moderne tehnologije. Tako je več kot polovica tistih, ki nimajo predhodnih računalniških izkušenj v starostni skupini od 55 do 65 let, medtem ko je takih v starostni skupini od 16 do 24 let le 1,5 % (Pellizzari, Biagi, & Brecko, 2015).

Ne glede na to, da so nekateri podatki o digitalni pismenosti negativni, se je problema potrebno lotiti individualno za vsako skupino, ker se vsaka izmed njih sooča s svojimi izzivi;

od neenakosti glede starosti, kognitivnih sposobnosti in finančnih zmožnosti, preko generacijski vrzeli in drugačnega predznanja do precenjevanja lastnih sposobnosti. Zaradi tega bi karierni center moral nuditi individualno in konkretno podporo, usmerjeno v prepoznavanje izzivov, posebej pa takrat, ko je le-ta del delovnega okolja in ko je cilj, da se oseba izobražuje na ta način, da čim več prispeva k poslovnim ciljem.

Ob stalnih spremembah digitalne tehnologije in uslug, ki temeljijo na le-tej, se digitalna pismenosti in kompetence morajo neprekinjeno posodabljati, da bi se izognili ali minimalizirali tveganje digitalne izključenosti določenih skupin. Digitalna izključenost je pomanjkanje tehnoloških resursov in dostopa do izobraževanja. To je v glavnem povezano s pomanjkanjem digitalne pismenosti in kompetenc ter dostopa do tehnologije in uslug. Tveganja digitalne izključenosti krepijo socialno izključenost, kar je samo po sebi pogosto pomemben vzrok za digitalno izključenost. V Veliki Britaniji, na primer ocenjujejo, da 10 % populacije zaradi starosti ali slabe pismenosti nikoli ne bo moglo pridobiti osnovnih digitalnih veščin. Ti ljudje na poseben način tvegajo, da postanejo digitalno izključeni (Ipsos Mori, 2015).

Ljudje brez kakršnih koli digitalnih veščin so slabo zaposljivi ter bodo ostali neaktivni, če pa niso zaposleni so prikrajšani za prihodek in za priložnost, da pridobijo potrebne digitalne veščine, ki bodo zaradi finančne situacije ostale nizke (Bejaković & Mrnjavac, 2020).

Močna korelacija med nizkimi digitalnimi veščinami in stopnjo zaposlenosti kaže, da je široko delovanje za doseganje vsaj minimalne digitalne pismenosti za prebivalce, v starosti med 54 in 65 let, pomembno sredstvo za izogibanje digitalni in socialni izključenosti, ker so digitalne veščine postale en glavnih dejavnikov zaposljivosti. Vlada, izobraževalne institucije in delodajalci bi morali oblikovati nove modele za vrednotenje digitalnih veščin, spremeniti standarde, ki odražajo vrednost pismenosti 21. stoletja, zasnovati in uporabiti interventne programe za razvoj digitalnih veščin delovne sile. Za vse te zahtevne naloge je potrebno močno partnerstvo na nacionalni in evropski ravni, kjer deležniki skupaj delajo na zmanjševanju vrzeli pri digitalnih veščinah (Bejaković & Mrnjavac, 2020).

Ne glede na pozitiven ali negativen vpliv digitalizacije na trg dela, raziskave sklada ECDL (2018) kažejo, da v EU obstaja pomanjkanje digitalnih veščin in pismenosti, ki vplivajo na celotno populacijo, celo vključno z najmlajšo generacijo. To se dogaja celo v najnaprednejših državah, kot je Združeno Kraljestvo (House of Commons, Science and Technology, 2016).

6 VRSTE PRILAGAJANJA IN KARIERNI CENTER ZA VSAKOGAR

Evropski svet predlaga naslednje postopke za izboljšanje razvoja digitalnih kompetenc in vseživljenjskega učenja v vseh skupinah; dvig ravni doseganja osnovnih veščin (pismenost, matematična pismenost in osnovne digitalne veščine) in podpiranje razvoja kompetenc 'naučiti se kako se učiti', da jo bo družba lahko uporabila v vseživljenjski perspektivi, oziroma povečanje in izboljšanje ravni digitalnih kompetenc v vseh fazah izobraževanja in usposabljanja ter v vseh segmentih in skupinah prebivalstva (European Council, 2018).

Problem, ki se pojavi ter ki je nekoč oteževalna okoliščina za ustanavljanje kariernega centra za vsakogar je organizacija izobraževanj ter iskanje izobraževalcev. Izobraževalci se soočajo z velikimi izzivi, ker morajo obvladati vse težji in kompleksnejši sklop kompetenc kot kadar koli prej. Zaradi tega je v poročilu (Redecker & Punie, 2017) navedeno, da je dolžnost izobraževalcev pomagati študentom ter ob razvijanju lastnih digitalnih kompetenc postati digitalno kompetentni. Na mednarodni in nacionalni ravni

obstaja vrsta okvirjev in orodij za samoocenjevanje in usposabljanje, razviti pa so bili programi, ki opisujejo vidike digitalne kompetence za izobraževalce, katerim lahko pomagajo pri vrednotenju njihovih sposobnosti, ugotavljanju potreb po usposabljanju in ponudbi ciljnega usposabljanja. Po (Ceana & Redecker, 2019) so te kompetence: informacijska in medijska pismenost, digitalna komunikacija in sodelovanje, ustvarjanje digitalnih vsebin, varna in odgovorna uporaba medijskih vsebin in reševanje problemov v digitalnem okolju.

Pri izobraževanju ranljivih skupin, zlasti različnih vrst skupin, omenjenih v prispevku, je še večji izziv tako za te skupine kot za izobraževalce, da zagotovijo maksimalno izobrazbo. Zaradi tega je tudi znotraj EU okvirja (Redecker & Punie, 2017) na prvem mestu profesionalni angažma. Le-ta se sestoji od organizacijske komunikacije, pri kateri se digitalne tehnologije uporabljajo za izboljšanje organizacijske komunikacije s tistimi, ki izobraževanje obiskujejo, s starši in s tretjo stranjo, na primer s podjetji. Izobraževalci bi morali tudi medsebojno sodelovati in izmenjevati dobre prakse, da bi izboljšali tudi pedagoško komponento, ki se spreminja skupaj s napredkom tehnologije in uporabo digitalnih kompetenc pri učenju in delu.

Če imamo skupine kot so mladi, starejši in nižje izobraženi zaposleni, je potrebno identificirati, ovrednotiti in izbrati pristope in primerne digitalne vire za pouk in učenje, razmisliti o specifičnem učnem cilju, v tem primeru o razvoju digitalnih kompetenc, o kontekstu v zvezi s tem, v kakšnem se delovnem okolju oseba nahaja in v kateri smeri želi, da njegova kariera gre naprej ter o pedagoškem pristopu, da se motivacija ne bi izgubila. Po Redecker in Punie (2017) je okvir usmerjen k izobraževalcem na vseh stopnjah izobraževanja, od zgodnjega otroštva pa do višjega izobraževanja in izobraževanja odraslih, vključno s splošnimi in strokovnimi usposabljanji, posebnimi potrebami za izobraževanje, na primer v podjetjih in v neformalnih oblikah učenja, ter zato kličejo k prilagajanju in spreminjanju programa glede na kontekst in namen ter le-te spodbujajo.

Po glavnih izsledkih raziskave Evropske Komisije (2018.) se je v prihodnem delu na ključnih konceptih in kompetencah za vseživljenjsko učenje potrebno osredotočiti na naslednje elemente:

- Podpora učencem vseh starostnih skupin in vsem sektorjih izobraževanja in usposabljanja, vključno z formalnimi in neformalnimi oblikami učenja pri razvoju ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje
- Ažuriranje referenčnega okvirja s sedanjimi in prihodnimi potrebami skupin, katerim mora zagotoviti razvoj kompetenc, ki jih potrebujejo v delovnem okolju in na trgu del

Ocenjevanje ukrepov za spodbujanje izobraževanja, usposabljanja in učenja, usmerjenega v kompetence v perspektivi vseživljenjskega učenja z ustvarjanjem primernih okolij za učenje, podpora učiteljem in ostalemu izobraževalnemu osebju ter vrednotenje kakovosti (European Commission, Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning, 2018).

7 KRITIČNO VREDNOTENJE RAZISKAVE

Mladim primanjkuje motivacije, starejšim prav tako, v nekaterih primerih tudi nižje izobraženim, ima pa vsaka skupina svoje specifične razloge.

Vsi zaposleni nimajo enako korist od digitalne transformacije. Nizko kvalificirani, starejši zaposleni in zaposleni na delovnih mestih z visokim tveganjem zaradi avtomatizacije bodo nosili posledice sprememb in bodo imeli majhno korist od delovnih mest, ustvarjenih v visokotehnoloških industrijah (OEDC, 2019). Glede na to, z zvišanjem procenta

sodelovanja nizko kvalificiranega zaposlenega v usposabljanju je ključno, ker je analiza pokazala, da usposabljanje nizko kvalificiranih zaposlenih lahko pomembno izboljša difuzijo in uporabo digitalnih tehnologij v podjetjih ter celo produktivnost (Andrews, Nicoletti, & Timiliotis, 2018).

Kar pa zadeva starost, obstaja jasna generacijska vrzel med neuporabniki moderne tehnologije in tistimi, ki jo uporabljajo od rojstva (op.a. mladi do 24 leta). Torej, več kot polovica tistih, ki nimajo predhodnih izkušenj z računalniki, je v starostni skupini med 55–65 let, medtem ko je v starostni skupini med 16-24 let takih le 1,5 % (Bejaković & Mrnjavac, 2020).

Zaposlovanje je več kot le priložnost za dobivanje službe. Zato nam digitalne kompetence omogočajo, da se ljudje lahko relativno hitro prilagodijo spremenljivemu delovnemu okolju, razvijejo in izboljšajo svoje sposobnosti ter izpolnjujejo svoje profesionalne in poslovne naloge. Zaposljivost je glavni rezultat visokokakovostnega izobraževanja in usposabljanja, ni pa edini cilj. Vseživljenjsko izobraževanje in razvoj digitalnih kompetenc vključujeta ustvarjanje znanja in veščin, ki zaposlenemu omogočajo boljši položaj, da si zagotovi in ohrani službo, da napreduje na delovnem mestu in se uspešno kosa s spremembami ter da si tudi, če si to želi, zagotovi drugo službo, ali pa da delovno razmerje zaključi.

Največja zaposljivost ljudi je, ko le-ti imajo dobre osnove v izobraževanju in usposabljanju, ko so njihove osnovne in uporabne veščine na visoki stopnji, vključno z digitalno pismenostjo, računalniškimi sposobnosti, ICT veščinami, sposobnostjo načrtovanja in odločanja, samozavedanjem in samozavestjo ter pripravljenostjo za vseživljenjsko učenje. Takšna kombinacija veščin jim omogoča prilagajanje spremembam na trgu rada. Pomanjkanje digitalne pismenosti in veščin negativno vpliva ne le na zaposljivost, produktivnost in učinkovitost na delovnem mestu, temveč vpliva tudi na možnost zaposlitve, napredovanja ali povišanja plače. (Bejaković & Mrnjavac, 2020).

Z uporabo podatkov PIAAC se Pellizzari et al. (2015) na to vprašanje osredotoča tako, da upošteva odgovore na naslednje vprašanje: "Ali je pomanjkanje računalniških veščin vplivalo na vaše možnosti za zaposlitev, napredovanje ali povišanje plače?", v izbranih državah, članicah EU, je 5,4 % vprašanih izjavilo, da je pomanjkanje digitalne pismenosti in veščin vplivalo na njihovo kariero. Procent pozitivnih odgovorov na to vprašanje je najvišji na Poljskem (9,5 %), sledijo Estonija (8,3 %), Združeno Kraljestvo (6,1 %) in Irska (5,8 %). Najnižji je na Nizozemskem (3,6 %), Švedskem (3,9 %), Češkem (4 %) in v Nemčiji (4,1 %) (Pellizzari, Biagi, & Brecko, 2015).

8 SKLEP

Potrebno je raziskati, kako motivirati starejše zaposlene, da bi, ne glede na obstoječo službo, delali na svojih kompetencah, da bi si zagotovili lažje delovno mesto ali boljše plačano delovno mesto, ki bi jim olajšalo dneve in leta do upokojitve oziroma povišalo pokojnino. Prav tako je potrebno raziskati, na kakšen način lahko dosežemo nižje izobražene ljudi, da bi le-ti lažje in enostavnejše dostopali do izobraževanj in usposabljanj. Izpostavili smo nekaj primerov dobrih praks (Conrads, Rasmussen, Winters, Geniet, & Langer, 2017), ki se nanašajo na določeni model ali obstoječe politike, npr. Green School in Active School, ki dajeta primer dobre izobraževalne politike. Na podoben način je prikazan tudi kanadski program eCO, ki ga izvajajo na Odprtih univerzah v Avstraliji pri spletnem učenju, kjer vrste avstralskih univerz ponujajo tečaje, medtem ko poljski Program Digitalne šole prav tako poskuša promovirati prosto dostopna in odpreta licenčna izobraževanja.

Zato pa je znotraj sistema potrebno priti do ljudi, za katere se ve, da nimajo možnosti za dostop do določenih programov in ki tudi sicer ne bi videli priložnosti ali pa je morda ne bi prepoznali. Zaradi tega se pri projektih veliko pozornosti namenja prepoznavnosti, vendar je potrebno delati tudi na odnosih z javnostmi, kjer bi nastala potreba pri ciljnih skupinah.

Mladim zaposlena osebam je potrebno odpirati priložnost skozi korporativno organizacijo spodbujanja in pridobivanja znanj. Tukaj je pogosto vključeno mentorstvo na delovnem mestu, pa tudi programi, ki so plačani s strani delodajalca ter katere zaposleni lahko obiskujejo. Tukaj je lahko problem motivacija mladih, ampak ob pravilnem upravljanju s človeškimi viri, nagrajevanju in napredovanju bo vsaka mlada oseba to priložnost sprejela.

Pomanjkljivosti poglavja so te, da obstaja nezadostno število raziskav za vsako posamezno skupino, predvsem v delovnem odnosu. Kar pa zadeva izobraževanja, ki se izvajajo v vseživljenjskem izobraževanju, so le-ta pogosto usmerjena k brezposelnim in redko k zaposlenim, predvsem k starejšim zaposlenim, ki so pri koncu svoje delovne dobe.

Prispevek v predhodni literaturi se ukvarja z eksplicitnim fokusom na neenakosti pri dostopu do izobraževanja ali usposabljanja odraslih. Empirične študije so usmerile samo majhno pozornost na neenakosti, ki omejujejo dostop do izobraževanja ali usposabljanja odraslih (Boyadjieva & Ilieva-Trichkova, 2017).

Ključna dilema je kako v zavesti vsakega človeka, ne samo teh treh navedenih skupin, spodbuditi pomembnost vseživljenjskega izobraževanja. V zadnjih letih, v naslednjih pa bo gotovo še bolj, sta pretok informacij in novih znanj izjemno hitra, skoraj hitrejša od vseh izobraževanj, ki jih v tem trenutku ponujajo na trgu, ter ki bi jih lahko obiskovali skozi vseživljenjsko izobraževanje. To povzroča težave tudi tistim, ki izobražujejo kot tistim, ki izobraževanja obiskujejo, ker če se na primer danes naučite nečesa v ICT sektorju, bo to že čez nekaj mesecev zastarelo. Zaradi tega je vseživljenjsko izobraževanje pomembno predstaviti kot nadgradnjo znanja, da se lahko človek v vsakem trenutku spopade z novimi izzivi in si poveča možnosti na trgu dela.

Lahko bi razpravljali o tem, kakšna je motivacija delodajalca, da mladega človeka izobražuje za kompetence, potrebne na trgu dela, saj s tem tvega, če gre soditi po predhodno navedeni raziskavi, da vlaga v mladega človeka, ki bo ta znanja in veščine prenesel v drugo podjetje, kjer digitalne veščine vplivajo na kariero. Prav tako je dilema raziskave tudi, da pri vsaki od navedenih skupin obstajajo podskupine, na primer starejši zaposleni, ki imajo dobro službo, s katero so zadovoljni in ki se bližajo upokojitvi, ampak nimajo enakih pogojev kot nižje izobraženi starejši zaposleni s slabšimi službami. Prav tako nekateri starejši zaposleni lahko imajo bolj razvite veščine kot mladi zaposleni, torej se nekatere ugotovitve prepletajo ter bi v bodočih raziskavah bilo potrebno upoštevati tudi te komponente.

9 UPORABLJENI VIRI

1) Redecker, C., & Punie, Y. (2017). *European Framework for the Digital Competence of Educators.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/159770
2) Andrews, D., Nicoletti, G., & Timiliotis, C. (2018). *Digital technology diffusion: A matter of capabilities, incentives .* Paris: OECD Economics Department Working Papers. doi:https://doi.org/10.1787/7c542c16-en
3) Behaghel, L., & in dr. (2014). *Age-biased Technical and Organisational Change, Training and Employment Prospects of Older Workers. Economica,.* Bonn: IZA Discussion Paper No. 5544 . Prevzeto z https://www.oecd.org/employment/emp/49320111.pdf
4) Behangel, L., & Greenan, N. (2012.). *Training and Age-biased Technical Change. Annals of Economics and Statistics/Annales d'Economie et de Statistique.* IZA Discussion Paper No. 5544 . Prevzeto z https://www.oecd.org/employment/emp/49320111.pdf
5) Bejaković, P., & Mrnjavac, Ž. (2020.). *The importance of digital literacy on the labour market", Employee Relations,.* doi:https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0274
6) Berger, T., & Frey, C. (2015). *Bridging the skills gap, in Dolphin, T. (Ed.), Technology, Globalisation and the Future of Work in Europe. Essays on Employment in a Digitised Economy,.* London: Institute for Public Policy Reasearch.
7) Boyadjieva, P., & Ilieva-Trichkova, P. (2017). *Between inclusion and fairness: Social justice perspective to participation in adult education.* Adult Education Quarterly,. Prevzeto z https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0741713616685398
8) Cabus, S., & Stefanik, M. (2019). *GOOD ACCESS TO ADULT EDUCATION AND TRAINING FOR THE LOW-EDUCATED ACCELERATES ECONOMIC GROWTH.* LEUVEN, Belgium: RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY. Prevzeto z http://hiva.kuleuven.be/
9) Ceana, F., & Redecker, C. (2019). *Aligning teacher competence frameworks to 21th century challenges: The case for the Europe Digital Competence Framework for Educators.* doi:https://doi.org/10.1111/ejed.12345
10) Conrads, J., Rasmussen, M., Winters, N., Geniet, A., & Langer, L. (2017). *Digital Education Policies in Europe.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/462941
11) Cunha, F., James, J., & Lance, L. (2006). *Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation.* . Amsterdam: North Holland: Handbook of the Economics of Education. Prevzeto z https://www.adb.org/sites/default/files/publication/559616/ewp-606-education-skill-training.pdf
12) Curtarelli, M., & Gualtieri, V. (2014). *ICT for work: Digital skills in the workplace.* Danish Technological Institution. European Commission. doi:doi:10.2759/498467
13) Curtarelli, M., Gualtieri, V., & Shater Jannati, M. (2016). *ICT for Work: Digital Skills in the Workplace.* Brussels: European Commission. Prevzeto z http://knjiznica.sabor.hr/pdf/E_publikacije/ICT%20for%20work.pdf
14) Department for Education. (2018). *Post-16 education: highest level of achievement by age 25.* England. Prevzeto z https://www.gov.uk/government/publications/post-16-education-highest-level-of-achievement-by-age-25
15) Department for Education. (2020). *Graduate labour market statistics.* Prevzeto z https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/graduate-labour-markets
16) ECDL Fundation. (2014). *Best Practice Awards - AN ONLINE STUDY MAKES IT POSSIBLE.* Prevzeto z http://iranicdl.ir/ICDL/bestpractice_file/BP-2014-EN.pdf

17) Espinoza, H., Speckesser, S., Tahir, I., Britton, J., & in dr. (2020). *Post-18 Education: Who is Taking Different Routes.* London: Centre for Vocational Educational Research. Prevzeto z https://cver.lse.ac.uk/textonly/cver/pubs/cverbrf013.pdf
18) European Commission. (2012). *Older learners - Learning later in life.* Prevzeto z https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/01/2012_eaea_policy-paper_active-ageing.pdf
19) European Commission. (2015). *Being young in Europe today - digital world.* Prevzeto z https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf
20) European Commission. (2016). *Developing digital youth work.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:doi 10.2766/782183
21) European Commission. (2017). *Reflection Paper on Harnessing Globalisation.* Prevzeto z https://ec.europa.eu/commission/publications/reflection-paper-harnessing-globalisation_en
22) European Commission. (2018). *Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning.* Brussels: EC. Prevzeto z https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF
23) European Council. (2018). *Recommendation on key competences for lifelong learning.* Official Journal of the European Union. Prevzeto z https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN
24) Fumić, M. (2021.). Online nastava kao prilika v post-pandemijskom svijetu. *Communication Management Forum 2021.: "Post-pandemijski svijet: loša slika ili dobra prilika?"* (str. 29). Zagreb: Edward Bernays University College.
25) Hershbein, B., & Kahn, L. (2016). *Do Recessions Accelerate Routine-Biased Technological Change? Evidence from Vacancy Postings.* National Bureau of Economic Research.
26) House of Commons, Science and Technology. (2016). *Committee Digital Skills Crisis Second Report of Session 2016–17,.* London: UK Parliament. Prevzeto z https://publications.parliament.uk/pa/ cm201617/cmselect/cmsctech/270/270.pdf
27) Ipsos Mori. (2015). *Basic Digital Skills .* London: UK Report 2015. Prevzeto z http://s3-euwest-1.amazonaws.com/digitalbirmingham/resources/Basic-Digital-Skills_UK-Report-2015_131
28) Manninen, J. (2010). *Wider Benefits of Learning within Liberal Adult Education System in.* Syddansk Universitetsforlag. Odense: Communication, Collaboration and Creativity: Researching. Preuzeto 2021
29) Manninen, J., Sgier, I., Fleige, M., Thöne-Geyer, B., & in ostali. (ožujak 2014). *Benefits of Lifelong Learning in Europe:.* German Institute for Adult Education DIE in ostali, Bonn. doi:Agreement n. 2011 - 4075 / 001 – 001
30) Motschilnig, R. (2012). *Wider Benefits of Adult Education - An Inventory of Existing Studies.* DVV International, European. Prevzeto z https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed-782012/benefits-of-adult-learning-and-social-inclusion/wider-benefits-of-adult-education-an-inventory-of-existing-studies-and-research
31) OECD. (2015). *Digital Economy Outlook.* Pariz: OECD Publishing. Prevzeto z https://www.oecd.org/digital/oecd-digital-economy-outlook-2015-9789264232440-en.htm
32) OECD. (2016). *PISA 2015 Results, European Commission, EU performance and initial conclusions regarding education policies in Europe.* Prevzeto z https://www.researchgate.net/publication/312176108_PISA_2015_EU_performance_and_initial_conclusions_regarding_education_policies_in_Europe
33) OEDC. (2019). *OECD Employment Outlook 2019, Preparing for the Changing Nature of Work .* Paris: Publisher. Prevzeto z https://www.oecd.org/going-digital/changing-nature-of-work-in-the-digital-era.pdf
34) Pellizzari, M., Biagi, F., & Brecko, B. (2015). *E-skills Mismatch: Evidence from PIAAC.* Institute for Prospective Technological Studies. Padova: Digital Economy

Working, Paper 2015/10. Prevzeto z https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/e-skills-mismatch-evidence-international-assessment-adult-competencies-piaac
35) Rubenson, K., & Schuetze, H. (2000). *Lifelong learning for the knowledge society: Demand, supply, and policy dilemmas. Transition to the knowledge society.* Policies and strategies for individual participation and learnng.
36) Smidt, H., & Sursock, A. (2011). *Engaging in Lifelong Learning.* Brussels: EUA Publications. Prevzeto z https://www.eua.eu/downloads/publications/engaging%20in%20lifelong%20learning%20shaping%20inclusive%20and%20responsive%20university%20strategies.pdf
37) World Economic Forum . (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.* Geneva: World Economic Forum. Prevzeto z http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf

Razvijanje digitalnih kompetenc starejših zaposlenih za krepitev konkurenčnosti na trgu dela

Mirko Plavšić

mirko.plavsic1@net.doba.hr

Gorana Nešović

gorana.nesovic1@new.doba.rs

Dubravka Rosić

dubravka.rosic1@new.doba.rs

Povzetek

Živimo v dobi digitalnih tehnologij. Uporaba digitalnih tehnologij je postala sestavni del kulture dela, pa tudi splošne kulture vsake zaposlene osebe in posameznika.

Spremenili so se načini komuniciranja, ustvarjanje vsebin, varnost, reševanje problemov in dojemanje pismenosti.

Konkurenčnost zaposlenih je postala odvisna od digitalnih tehnologij. Številni poklici so izumrli, pojavili pa so se novi. Tako v podjetjih kot v celotni družbi se pojavlja problem starejših zaposlenih, ki včasih niso zmožni slediti spremembam v panogi. Starejši zaposleni še vedno imajo vrednost na trgu dela, vendar bi bilo nujno dvigniti raven njihovih digitalnih kompetenc.

Pogosto naletimo na stereotip, da starejšim delavcem primanjkuje fizičnih in / ali umskih sposobnosti za uspešno opravljanje delovnih nalog. Mnenje, da ti delavci ne morejo biti kakovosten in produktiven del organizacije pa negativne predsodke samo še poglablja.

Starejši zaposleni imajo več delovnih in življenjskih izkušenj, na delovnem mestu se manj pogosto poškodujejo in so bolj zadovoljni z delovnimi pogoji. Starejši zaposleni se ne obremenjujejo s konkurenco sodelavcev, z veseljem delijo svoje znanje in se pogosto dobro dopolnjujejo z mlajšimi sodelavci. Dejstvo je, da imajo tudi starejši zaposleni edinstvene veščine, ki koristijo njim samim, koristne pa so tudi za celotno organizacijo.

Ključne besede: *starejši zaposleni, digitalne kompetence, vseživljenjsko učenje*

1 UVOD

Podjetja v EU se soočajo z naraščajočim trendom staranja delovne sile. Staranje prebivalstva je globalni pojav, zmanjšanje rodnosti v kombinaciji z daljšo pričakovano življenjsko dobo pa prinaša odvisnost od starejše delovne sile, ki bo sčasoma ključna za doseganje napredka v poslovanju. Posledično se pojavlja tveganje za podjetja v EU, kar nadalje povzroča pomanjkanje delovne sile ali potencialno izgubo bogastva znanja in izkušenj.

Namen pričujočega prispevka je prikazati potrebo po razvoju digitalnih kompetenc starejših zaposlenih, ki jo prinaša razvoj tehnologije, pa tudi možnosti za njihov nadaljnji razvoj in napredek, ki ga je moč doseči z vključevanjem v vseživljenjsko učenje

Cilj tega prispevka je proučiti obstoječo strokovno literaturo ter razširiti in poglobiti znanje o digitalnih kompetencah ranljivih skupin s poudarkom na starejših zaposlenih.

Metoda obsega zbiranje in proučevanje strokovne literature, informacij na spletnih straneh vladnih in strokovnih organizacij ter drugih relevantnih informacij, urejanje vsebine v poglavja z navedbo osnovnih zamisli, razvijanje in zapisovanje idej.

" V tem kontekstu je avtomatizacija / digitalizacija proizvodnje eno od glavnih orodij v odzivanju naprednih gospodarstev in organizacij na zmanjšanje delovne sile, katerega uporaba povečuje produktivnost in omejuje stroške. V pričujočem prispevku poskušamo orisati problematičen odnos med digitalnimi inovacijami in zaposljivostjo starejših delavcev." (Checcucci, 2019) Prispevek je sestavljen iz treh delov. V prvem delu je na kratko opredeljen namen raziskovanja. Drugi del je namenjen opredelitvi ciljev in metod, tretji pa obsega pregled dosedanjih raziskav na temo razvoja digitalnih kompetenc starejših zaposlenih v starosti od 55 do 64 let, primerjavo med njimi, priporočila oziroma možnosti razvoja digitalnih kompetenc obravnavane populacije ter kritično ovrednotenje obstoječih raziskav.

2 OSREDNJI DEL

2.1 Pregled dosedanjih raziskav

V pričujoči raziskavi smo se naslonili na raziskave o starejših zaposlenih med 55. in 64. letom v EU ter o razvoju njihovih digitalnih kompetenc.

V obstoječih raziskavah, katerih skupni imenovalec so starejši zaposleni v podjetjih EU, se digitalne kompetence zelo redko omenjajo izrecno. Na podlagi tega sklepamo, da pravzaprav gre za digitalne kompetence, saj skoraj vse raziskave govorijo o digitalnih tehnologijah in o odnosu starejših zaposlenih do digitalnih tehnologij, o njihovih kompetencah, učenju, prilagajanju itd. Pogosto se omenjajo računalniške spretnosti, obvladovanje mobilnih aplikacij in podobno.

To dejstvo je razvidno tudi iz časovnega konteksta, če upoštevamo, da gre za zaposlene med 55. in 64. letom starosti in da, za razliko od sedanjega časa, v obdobju njihove zgodnje mladosti digitalne kompetence niso bile potrebne. Nujnost teh tehnologij je nastopila s krepitvijo tehnološke revolucije in digitalizacijo, pojavila se je v njihovih srednjih letih in se postopoma krepila.

Vseživljenjsko učenje je trend, ki v času njihove mladosti, šolanja in pridobivanja prvih delovnih izkušenj še ni obstajal, saj se je pojavil v relativno novejšem obdobju.

Pričujoči prispevek temelji na razpoložljivih podatkih različnih organov Evropske unije ter na rezultatih drugih relevantnih raziskav in znanstvenih virih. Izvrstne raziskave, ki vključujejo ta ozek segment, je opravila v družba Deloitte, še kvalitetnejše pa OECD.

2.2 Predstavitev ključnih ugotovitev (rezultati na osnovi teorije)

2.2.1 Definicija

V opredelitvi digitalne kompetence Sveta Evropske unije je poudarjeno, da je to "samozavestna, kritična in odgovorna uporaba digitalnih tehnologij ter interakcija z njimi pri učenju, delu in družbenem udejstvovanju" poudarek je torej na digitalnih tehnologijah.

Tabela 10. Digitalne kompetence kot jih je opredelil Svet Evropske unije

Digitalne kompetence	Podkategorije digitalnih kompetenc
Informacijska in podatkovna pismenost	1. Brskanje, iskanje in izbira podatkov, informacij in digitalnih vsebin 2. Vrednotenje podatkov, informacij in digitalnih vsebin 3. Upravljanje s podatki, informacijami in digitalnimi vsebinami
Komuniciranje in sodelovanje	1. Sporazumevanje z uporabo digitalnih tehnologij 2. Deljenje z uporabo digitalnih tehnologij 3. Prizadevno državljanstvo z uporabo digitalnih tehnologij 4. Sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij 5. Spletni bonton 6. Upravljanje z digitalno identiteto
Ustvarjanje digitalnih vsebin	1. Razvoj digitalnih vsebin 2. Umeščanje in poustvarjanje digitalnih vsebin 3.Avtorske pravice in licence 4. Programiranje
Varnost	1. Varovanje naprav 2. Varovanje osebnih podatkov in zasebnosti 3. Varovanje zdravja in dobrega počutja 4. Varovanje okolja
Reševanje problemov	1. Reševanje tehničnih težav 2. Prepoznavanje potreb in tehnoloških zadreg 3. Ustvarjalna uporaba digitalnih tehnologij 4. Prepoznavanje digitalnih razkorakov

Vir: (Council of European Union, 2018)

Balacescu meni (Bălăcescu, 2019), da je digitalna kompetenca zapleten koncept, ki se je pojavil in razvil s tehnološkim razvojem. Isti avtor nadalje pravi, da digitalna preobrazba ne vpliva samo na podjetja, ki so zaradi prilagajanja tržni realnosti primorana spremeniti svoje poslovne modele, ampak tudi na starejše zaposlene, ki so primorani razvijati in nadgrajevati svoje digitalne veščine, da bi lahko še naprej opravljali svoje delo.

2.2.2 Uvod v problematiko

Digitalizacija je prinesla spremembe, ki vplivajo na trg dela, s tem pa tudi na zaposlene starejše. Dandanes ni "varnih delovnih mest" in ideja o delovnem razmerju v istem podjetju za vse življenje postaja relikvija iz preteklosti. Da bi izboljšal "varnost" svoje zaposlitve, bi moral vsak zaposleni vzdrževati lastno konkurenčnost na trgu dela.

Zaradi digitalizacije so se spremenile razmere na trgu dela, ki zahteva drugačna znanja in spretnosti, kar za večino zaposlenih pomeni, da se bodo nujno morali digitalno opismeniti. (Bejaković & Mrnjavac, 2020).

Danes govorimo o digitalnih spretnostih s poudarkom na digitalni pismenosti, ki je pomemben »*dejavnik družbeno-ekonomskega razvoja in zaposljivosti delovne sile. Brez ustrezne digitalne pismenosti ni mogoče sodelovati v gospodarstvu in digitalni družbi, zlasti glede na digitalno preobrazbo, ki jo svet dela doživlja v vsebinskem in organizacijskem smislu.*« (Bejaković & Mrnjavac, 2020)

Položaj posameznika na trgu dela bo, glede na tehnološki napredek in digitalizacijo v prihodnosti, v veliki meri odvisen od sposobnosti prilagajanja spremenjenim razmeram. (Jandrić & Ranđelović, 2018)

Vse od preteklega stoletja se povečuje pomembnost digitalnih kompetenc za razvoj družbe in zaposlenih. Digitalne naprave in svetovni splet postajajo vse bolj dostopni, zato je osnovno znanje v zvezi z IKT (Informacijske in Komunikacijske Tehnologije) za vse zaposlene ključnega pomena. (Nyikes, 2018). Zaposleni nad 50 let in uporabniki, ki pripadajo starejši generaciji, so šele kasneje spoznali digitalne naprave in njihovo uporabo. Navedena starostna skupina ni dovolj motivirana za izboljšanje svojih digitalnih kompetenc. Danes ta starostna skupina pri soočanju z izzivom digitalnega sveta potrebuje veliko pomoči. Uporabniki iste starosti dosegajo različne ravni znanja, kar lahko že samo po sebi predstavlja težavo. (Nyikes, 2018)

Pojav staranja delovne sile je izziv že sam po sebi, odraža pa se predvsem v delovnih organizacijah, ki bodisi zaradi socialnega čuta ali zaradi ekonomskih razlogov ne želijo odpustiti starejših delavcev, čeprav mnogi od njih na delovnem mestu dosegajo slabše rezultate. Prav zaradi tega je pomembna prekvalifikacija - gre pravzaprav za prilagajanje, ali če se izrazimo v skladu s sodobnimi trendi: gre za vseživljenjsko učenje.

Z gornjim sklepom ne prejudiciramo definicije vseživljenjskega učenja, ampak zgolj poudarjamo enega od aspektov. Hyde i Phillipson na primer trdita, da vseživljenjsko učenje predstavlja podporo starejšim zaposlenim med izvedbo opravil oziroma izpolnjevanjem delovnih nalog. Razvijanje digitalnih kompetenc v isti skupini bo starejšim zaposlenim dal občutek varnosti in bodo pri delu učinkovitejši (Hyde & Phillipson, 2014)

2.2.3 Družbeni vidiki in implikacije

Informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) so kot element karierne dinamike nepogrešljive in na kariero posameznika učinkujejo tako pozitivno kot negativno. (Benjamin et al., 2011).

Definicije pojma "starejši zaposleni" se v različnih virih močno razlikujejo, zato se raziskave na to temo nanašajo na različne starostne skupine. Medtem ko v nekaterih publikacijah "starejše zaposlene" uvrščajo celo v starostno skupino 45+, v drugih predstavljajo populacijo od 55. leta naprej (Cedefop, 2012; Jeske & Roßnagel, 2015).

Truxillo (Truxillo et al., 2015) med starejše zaposlene vključuje tiste pred upokojitvijo, pa tudi tiste, ki so že izpolnili pogoj za upokojitev in ostajajo zaposleni, saj meni, da se je koncept starejšega zaposlenega spremenil s staranjem generacije »baby boomerjev«.

Prilagajanje zahtevam, ki jih postavljajo standardi digitalnega gospodarstva, sproža tudi številne družbene izzive in je še posebej težavno za starejše delavce. Starejši zaposleni negotovost delovnega mesta občutijo kot značilnost današnjega časa ter kot veliko breme. Prav tako pa se zdi, da je *„ … starostno raznoliko sodelovanje nujno potrebno za reševanje izzivov, ki jih prinašajo tehnološke in demografske spremembe .*" (Soja & Soja, 2020)

V poslovnem okolju je ohranjanje ravnovesja med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi izjemnega pomena, vztrajati treba je tudi pri njihovi kooperativnosti, oboje pa je mogoče *„ podpreti s starostno uravnoteženim team buildingom, s spodbujanjem sodelovanja med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi ter s pobudami za starosti primerno upravljanje sprememb.*" (Soja & Soja, 2020)

Če podjetje pravilno ravna s starejšimi zaposlenimi, so lahko še vedno na tekočem s spremembami na delovnem mestu, podjetja pa lahko na ta način v največji možni meri izkoristijo njihove zmogljivosti, kar je še posebej pomembno zaradi trenda naraščanja števila starejših delavcev (Young, 2013).

Avtorja Bejaković in Mrnjavec trdita, da je digitalna pismenost izjemno pomemben dejavnik družbeno-gospodarskega napredka, nadaljnjega razvoja družbe ter zaposlovanja. Posameznik, ki ni digitalno pismen, namreč ne more biti udeležen v gospodarstvu ali v digitalni družbi, zlasti če upoštevamo digitalno preobrazbo, ki poteka v organizacijah. (Bejaković & Mrnjavac, 2020)

Rezultati raziskave BITC (BITC, 2017) kažejo, da se s starostjo zaposlitvene možnosti na različnih področjih zmanjšujejo. Tako le 34 % šestdesetletnikov in 42 % oseb v petdesetih letih še premore tovrstno samozavest. V populaciji oseb med 18. in 29. letom ta odstotek znaša 60 %, pri tridesetletnikih 55 % in pri štiridesetletnikih 46 %.

Prav v tem dejstvu je viden humanistični vidik ohranjanja zaposlitve za starejše zaposlene, seveda pa je treba upoštevati tudi dejstvo, da tudi zaposlovanje novega delavce ni ravno poceni.

Pri starejših zaposlenih obstaja manjša verjetnost, da bodo v bližnji prihodnosti odšli na drugo delovno mesto. Po podatkih raziskave (BITC, 2017) je skoraj vsak četrti zaposleni v zadnjih dvajsetih letih zamenjal delodajalca. Vsak deseti zaposleni petdesetletnik pa nikoli ni zamenjal službe.

Tabela 11. Vzporedni prikaz zaposlenih petdesetletnikov in šestdesetletnikov glede na pričakovane spremembe zaposlitve v naslednjih petih letih

Starost zaposlenih	**Spremembe v naslednjih petih letih**		
	Napredovanje (%)	**Sprememba vloge na del. mestu (%)**	**Sprememba sektorja (%)**
petdesetletniki	15	19	18
šestdesetletniki	7	6	8

Vir: lastna izdelava na osnovi podatkov raziskave (BITC, 2017)

Tabela 11. ponazarja, da imajo starejši fizični delavci minimalne možnosti za zamenjavo zaposlitve v naslednjih petih letih - ne glede na vrsto spremembe. V raziskavi, ki je bila izvedena leta 2017 v Veliki Britaniji, je sodelovalo 1877 zaposlenih oseb, med katerimi je bilo 56 % starejših od petdeset let, in sicer 31 % starih med 50 in 59 let, 24 % starih med 60 in 69 let ter 1% starih čez 70 let. Med njimi je bilo nekaj več žensk (52 %) kot moških (48 %) (BITC, 2017).

2.2.4 Vidiki in implikacije delodajalcev

Dandanes se organizacije vse pogosteje soočajo s težavami, povezanimi s starostno strukturo zaposlenih. Delodajalci si namreč prizadevajo zaposliti visoko usposobljeno delovno silo, saj ta predstavlja ključni dejavnik uspeha. Ko se starejši zaposleni upokojijo, se zgodi odliv znanja, ki je podjetju nujno potrebno za ohranjanje konkurenčnosti. Organizacije so torej odvisne od spretnosti, znanja in sposobnosti svojih starejših zaposlenih. Ob pojavu digitalizacije so bili delodajalci prisiljeni prekvalificirati starejše zaposlene, da bi jih lahko dlje časa obdržali na delovnih mestih. Zato je potrebno najti ustrezne rešitve, ki bodo starejšim zaposlenim olajšale spopadanje z izzivi povezanimi s tehnološkim razvojem in jim omogočiti pridobitev ustrezne digitalne kompetence za nadaljnje delo. V ta namen je potrebno preučiti metode usposabljanja delovne sile in jih prilagoditi potrebam starejših zaposlenih. (Schinner et al., 2017).

2.2.5 Trendi staranja

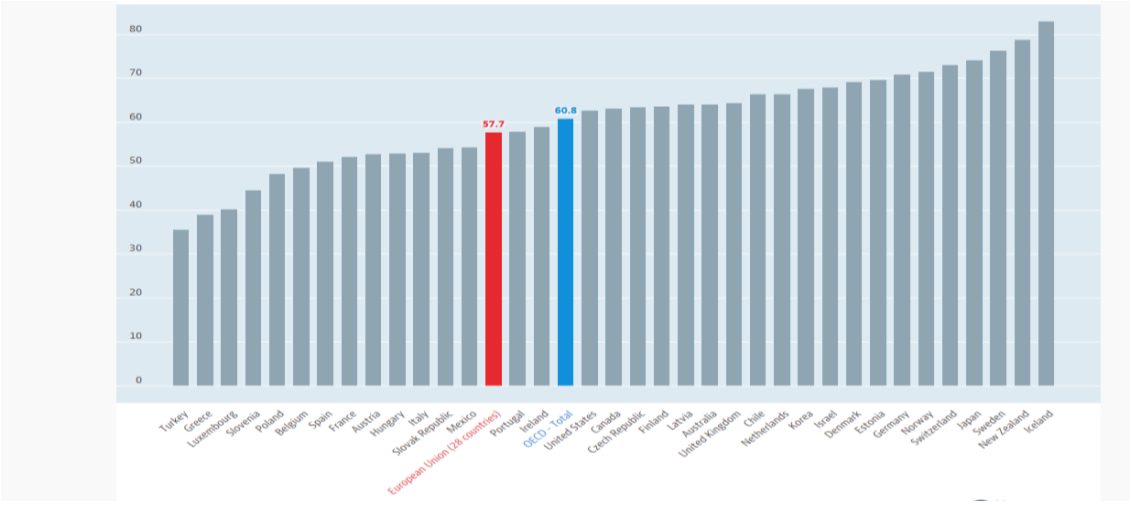
Delavci stari 55 let in več se med vsemi zaposlenimi v podjetju običajno ne uvrščajo med pomembne in gospodarsko pomembne skupine, vendar se po mnenju Minoche (Minocha et al., 2015) zaradi trenda staranja to stanje lahko kaj kmalu spremeni.

Staranje delovne sile je eden od razlogov, zakaj je treba nenehno vlagati v razvoj starejših zaposlenih, zlasti v razvijanje digitalnih kompetenc. Kot smo že omenili, se bodo zaposleni vse pogosteje soočali z izzivi, pa tudi z priložnostmi, ki jih prinaša digitalizacija poslovanja. Lee (Lee et al., 2021) je celo zapisal, da starejši zaposleni utegnejo zavirati gospodarsko rast, ker so zaradi slabših telesnih in kognitivnih sposobnosti ter slabše sposobnosti prilagajanja novim tehnologijam manj produktivni v primerjavi z mlajšimi delavci. Čeprav se kognitivne sposobnosti z leti zmanjšujejo, jih lahko z ustreznim urjenjem delno ohranimo tudi v starosti.

Razvoj oziroma nenehno posodabljanje digitalnih kompetenc je izjemnega pomena, saj se, kakor pravita Bejaković in Mrnjavac (Bejaković & Mrnjavac, 2020) na ta način izognemo tveganju digitalne izključenosti ali ga vsaj zmanjšamo. Starejši zaposleni se trudijo posodabljati svoje veščine, da bi si zagotovili varnost zaposlitve. (Lang, 2012)

Problem ohranjanja produktivnosti starejših zaposlenih je mogoče rešiti s plemenitenjem njihovega človeškega kapitala, in sicer z nadaljnjim usposabljanjem in izobraževanjem, z delovnimi izkušnjami, s pridobivanjem novih veščin, z usposabljanji in podobno (Lee et al., 2021). Zanje nenehno izpopolnjevanje in izobraževanje postaja nepogrešljivo.

Slika 15: Stopnja zaposlenosti po starostni skupini



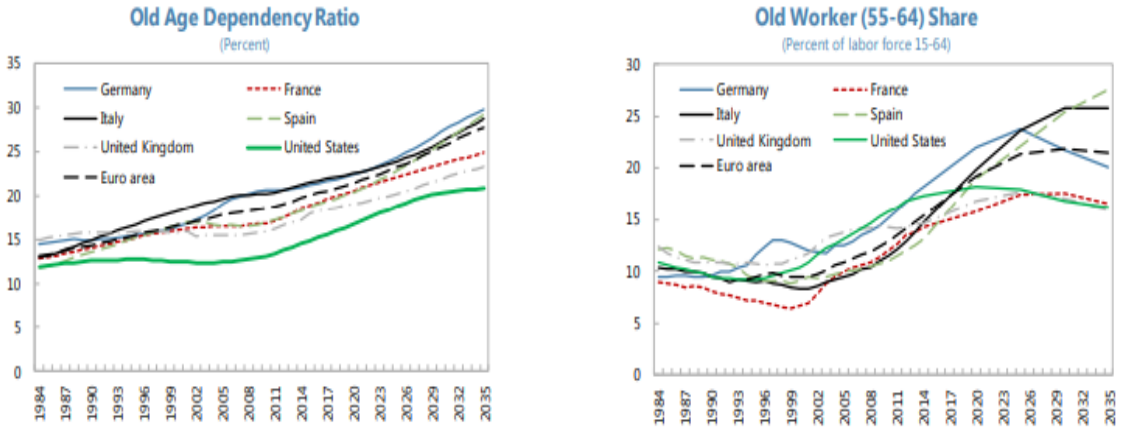
Vir: (OECD, 2021)

Slika 15 prikazuje stopnjo zaposlenosti za starostno skupino od 55 do 64 let za četrti kvartal leta 2017 v državah OECD (OECD, 2021). Najvišja stopnja zaposlenosti je na Islandiji, najnižja pa v Turčiji. V EU znaša 57,7, v državah OECD pa 60,8.

2.2.6 Demografski razvoj in spremembe

Evropsko prebivalstvo se stara, kar smo že večkrat omenili. Naravni prirast prebivalstva se je povečeval s podaljševanjem pričakovane življenjske dobe in padanjem rodnosti. Aiyar (Aiyar et al., 2016) meni, da se v prihodnje ne bo povečala le odvisnost od starejših, ampak se bo spremenila sama sestava delovne sile, saj jo bodo zaradi dvigovanja gornje starostne meje večinoma sestavljali starejši zaposleni. Aiyar ta pojav imenuje "staranje delovne sile".

Slika 16: Demografski razvoj in projekcije



Vir: (The Impact of Workforce Aging on European Productivity, Aiyar et al., 2016, v skladu s projekcijami OECD)

Iz gornje tabele je razvidno, da se bo delovna sila v starosti nad 55 let v naslednjih desetletjih znatno povečala, še posebej v Španiji, Italiji, na Portugalskem, v Grčiji in na Irskem (Aiyar et al., 2016)

V starostni strukturi zaposlenih se odraža trend staranja prebivalstva. Delež ljudi, starih od 55 do 64 let, se v strukturi prebivalstva Evropske unije nenehno povečuje. (Eurostat, 2021).

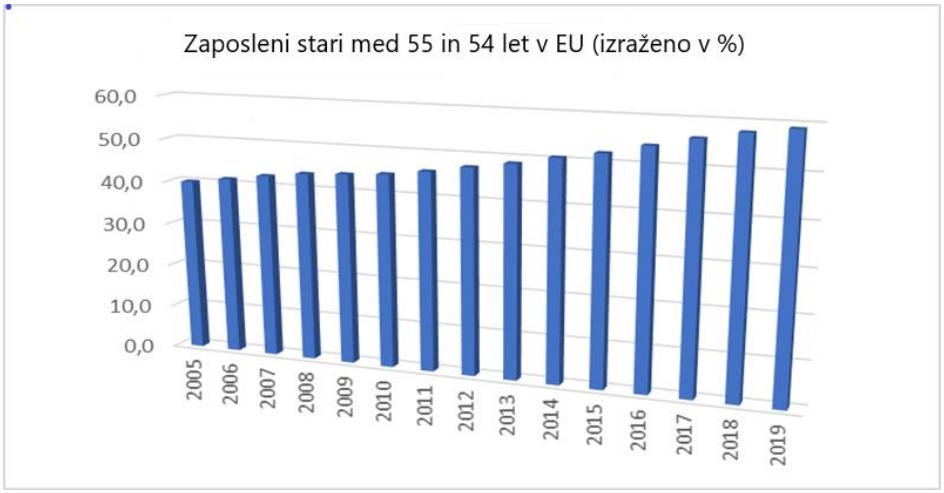
Tabela 12. Prikaz števila prebivalcev v starosti od 55 do 64 let v EU, v mio

Starost	2011	2019
Skupno število prebivalcev	439.942.305	446.446.444
50 - 54 let	30.946.290	32.734.999
55 - 60 let	28.790.375	31.015.721
60 - 64 let	26.666.300	28.687.983

(Vir: Eurostat, 2021)

Tabela 12. prikazuje, da se je leta 2019 število prebivalcev EU starih od 55 do 64 let povečalo za 4,2 mio (na skupaj 59,7 mio) v primerjavi z letom 2011.

Slika 17: Zaposlene osebe stare od 55 do 64 leta v EU (od leta 2015 do 2019)



Vir: (Eurostat, 2019)

Slika 17 ki je nastal na podlagi podatkov Eurostata (Eurostat, 2019) prikazuje, da se stopnja zaposlenosti starejših oseb v starosti od 55 do 64 let v obdobju od 2005 do 2019 na ravni Evropske unije nenehno povečuje.

Iz istega diagrama lahko razberemo, da se je delež delovno aktivnega prebivalstva v celotni populaciji tega starostnega obdobja povečal s 40 % v letu 2005 na skoraj 60 % v letu 2019. Pri tem je delež starejših zaposlenih izjemno visok, npr. v državah kot so Islandija, na Švedska, v Danska, Nemčija (v vseh znaša več kot 70%), najnižji delež pa v Luksemburgu, v Grčiji in na Hrvaškem (Eurostat, 2019). Iz teh podatkov je razvidno, v

kolikšni meri se delovna sila stara in predvidevamo, da se bo ta trend nadaljeval tudi v prihodnje.

Slika 18: Delež zaposlenih oseb v starosti med 55 in 64 let (odstotek v isti starostni skupini)

Vir: (OECD, iz Breinek, Pavel: Problems of older workers on the labour market, Breinek, 2018)

Slika 18 prikazuje delež starejših zaposlenih po državah med letoma 1998 in 2015. Leta 1998 je bilo v Italiji 27 % zaposlenih starih od 55 do 64 let, ta odstotek pa se je leta 2015 povečal na 42 %. Na Češkem je bilo l. 1998 37 % aktivnih starejših zaposlenih, leta 2015 pa se je njihov delež povečal na 50 %. Zaradi staranja delovne sile v Združenem kraljestvu od leta 2002 delež starejših zaposlenih znaša okoli 70 %, do leta 2015 pa preseže 70 %. Na osnovi grafa lahko sklepamo, da se je staranje delovne sile pojavilo tudi v drugih državah Evropske unije. Od leta 2005 je odstotek starejših zaposlenih znašal okoli 40 %, medtem ko je leta 2015 narasel na 50 % (Breinek, 2018).

Tabela 13. Starejši zaposleni v EU (EU28) v obdobju od leta 2014 do 2019 (v mio)

Opis	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Zaposleni vseh starostnih skupin	213,42	215,78	218,92	221,91	224,30	226,27
Zaposleni od 55 do 59 let	22,02	22,71	23,51	24,28	25,04	25,72
Zaposleni od 60 do 64 let	11,28	11,87	12,66	13,45	14,23	14,91
Zaposleni od 65 do 69 let	3,11	3,28	3,48	3,69	3,91	4,19

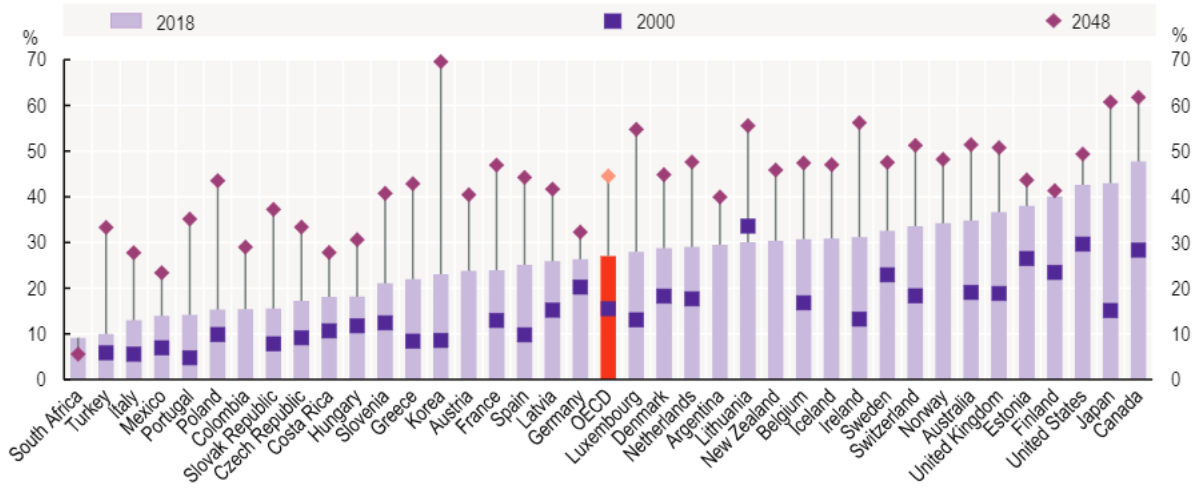
Vir (Eurostat, 2019)

Tabela 13 predstavlja zaposlene po starostnih skupinah od 55 do 59, od 60 do 64 in od 65 do 69 let v obdobju od l. 2014 do 2019 v Evropski uniji. Delež oseb starih 55 let in več, se

v skupnem številu zaposlenih v EU nenehno povečuje, kar je mogoče sklepati na podlagi podatkov iz omenjene tabele.

Po uradnih podatkih Eurostata (Eurostat, 2019a) je bilo leta 2019 v Evropski uniji skupaj 224,3 mio zaposlenih. Od tega je približno 40,63 mio zaposlenih pripadalo starostni skupini do 55 do 64 let.

Slika 19: Predvidevanje za obdobje do leta 2048 - osebe v starosti od 55 do 64 let z visoko izobrazbo



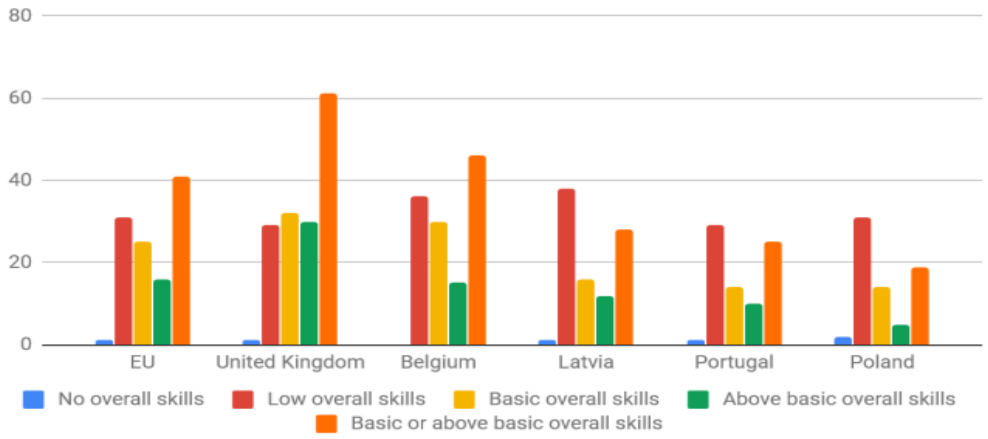
Vir: (Promoting an Age-Inclusive Workforce, OECD, 2020)

Slika 19 prikazuje predvidevanje o deležu starejših z visoko izobrazbo za obdobje do leta 2048. Po mnenju OECD (OECD, 2020) se starejšim zaposlenim obeta boljša prihodnost, a ne le zato, ker bodo bolj zdravi, ampak zato, ker bodo tudi bolje izobraženi v primerjavi z današnjo generacijo 55+. Iz projekcije je razvidno, da se bo v naslednjih desetletjih v nekaterih evropskih državah (Turčija, Italija, Luksemburg, Poljska itd.) delež starejših zaposlenih podvojil.

2.2.7 Potencial starejših na trgu dela

Zaradi hitrega razvoja tehnologije je treba skupini starejših od 55 let izboljšati digitalne kompetence. Digitalne veščine so bistvenega pomena za uspešno vključevanje v družbo in s tem v trg dela.

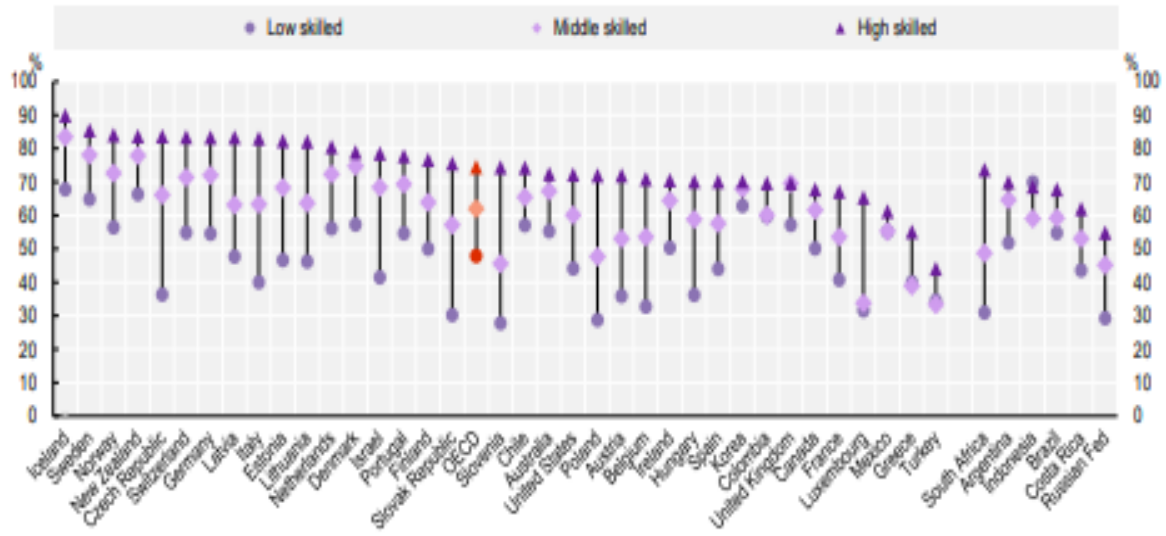
Slika 20: Raven digitalnih kompetenc oseb v starostni skupini od 55 do 64 let (%)



Vir: (Prirejeno v Intellectual Output 2, O2, 2019, povzeto iz Eurostat (2017))

Iz slike 20 je razvidno, da je leta 2017 na trgu dela v EU delež ljudi starejših od 55 let, katerih digitalne veščine so presegale osnovno raven, znašal 35 %, od tega 52 % v Združenem kraljestvu, 35 % na Portugalskem in v Latviji, na zadnjem mestu pa je Poljska s 23 % (O2, 2019). Kot je razvidno iz diagrama, je potreba po razvoju digitalnih veščin pri starejših bistvena za boljšo prilagoditev starejših od 55 let današnjim poslovnim trendom.

Slika 21: Razmerje med stopnjo zaposlenosti in ravnjo veščin starejših med 55 in 64 let



Vir:(OECD, 2020)

Po podatkih OECD (OECD, 2020) je stopnja zaposlenosti starejših zelo visoka še posebej pri starejših zaposlenih, ki dosegajo visoko stopnjo veščin, kar je razvidno v zgornji tabeli.

Ena izmed vodilnih držav z visokim deležem starejših zaposlenih, ki premorejo visoko razvite veščine, je Islandija z zavidljivih 90 %. Poleg omenjenega dosegajo nižje izobraženi ljudje tudi nižjo stopnjo zaposlenosti, kar po 50. letu predstavlja potencial za daljšo delovno dobo. Fizični napori in zdravstvene omejitve namreč lahko starejšim delavcem otežijo

nadaljnje delo, po drugi strani pa lahko pomanjkanje veščin in spodbud za daljšo delovno aktivnost ob sistematičnem upokojevanju prav tako skrajša delovno dobo starejšega zaposlenega. Tudi starostna diskriminacija starejšim predstavlja oviro na delovnem mestu, čeprav jo zakon prepoveduje.

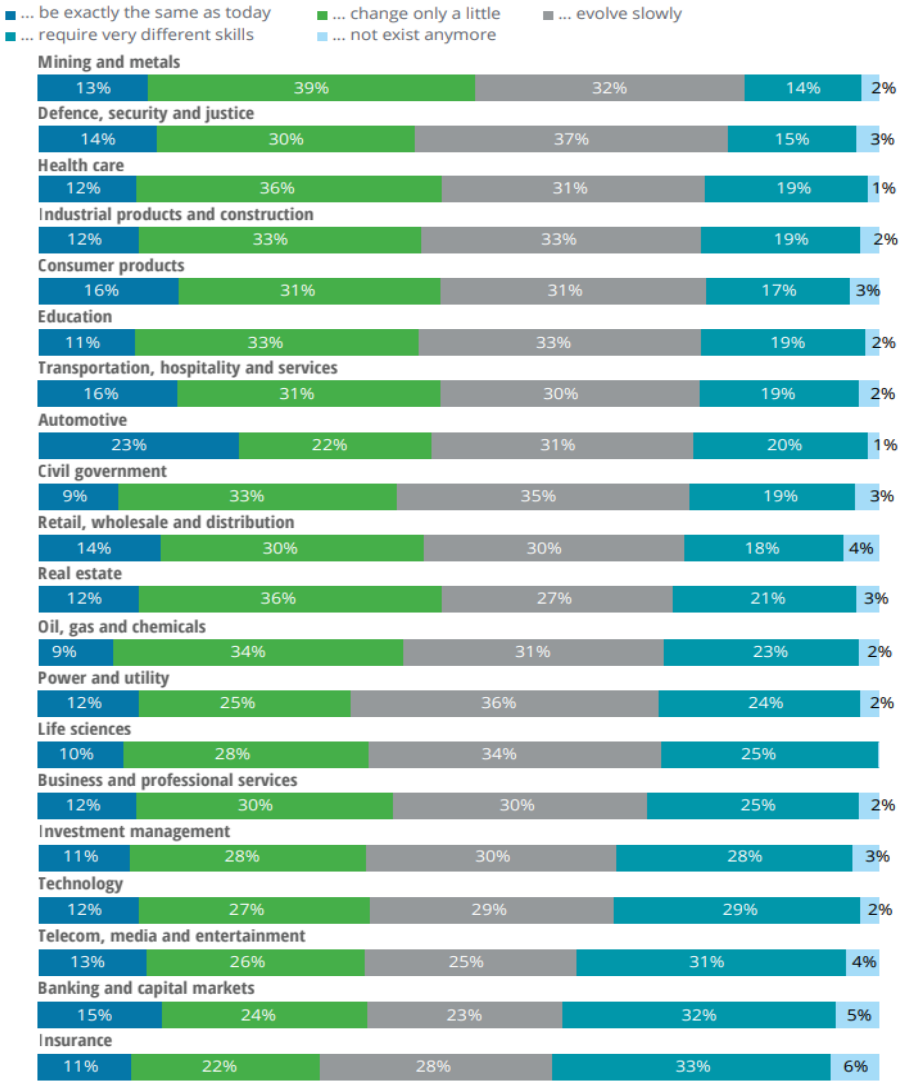
Na osnovi navedenih podatkov ugotavljamo, da je nadaljnje razvijanje digitalnih kompetenc starejših zaposlenih nujno potrebno, saj jim omogoča aktivno vključitev na trg dela. Veščine, ki jih premorejo, so velikega pomena tako za podjetja kot za druge zaposlene.

2.2.8 Pričakovanja starejših zaposlenih v zvezi s spremembami

Soja (Soja & Soja, 2020) trdi, da se starejši zaposleni zavedajo svojih pomanjkljivosti na področju razvoja digitalnih veščin, zavedajo pa se tudi, da se njihov tempo dela upočasnjuje, kar se najpogosteje odraža v obliki strahu, manjše količine opravljenega dela itd. Starejši zaposleni se soočajo z neizogibno realnostjo, ki od njih zahteva razvoj osebnih digitalnih kompetenc, hkrati pa iščejo rešitve, ki bi pripomogle k zmanjšanju obsega dela in privedle do organizacijskih sprememb. Zaradi tega je potreba po razvoju starejših zaposlenih ključna tako za posameznike kot za celoten kolektiv.

Iz raziskav, ki jih je izvedla družba Deloitte, je razvidno, kakšna spremembe zaposleni pričakujejo v naslednjih desetih letih na področju trenutne zaposlitve. Slika 1. prikazuje, da se tega zavedajo in da predvidevajo, da bo treba spremeniti delovne veščine, odvisno od dejavnosti, v razponu od 14 % do 33 %. Naj izpostavimo, da v nobeni od zgoraj navedenih dejavnosti niso predvideli možnosti, da se spremembe ne bodo zgodile, preprosto zato, ker je digitalna tehnologija že prodrla v vsa področja poslovanja. Od 1 % do 6 % jih pričakuje, da bodo nekatere dejavnosti izginile. Kot primer naj navedemo zavarovalniški sektor, kjer uporaba digitalnih tehnologij vse bolj prevladuje, potreba po človeškem delu pa se posledično zmanjšuje

Slika 22: Pričakovanja zaposlenih v zvezi s spremembami na trenutnem delovnem mestu v naslednjih 10 letih, pregled po panogah



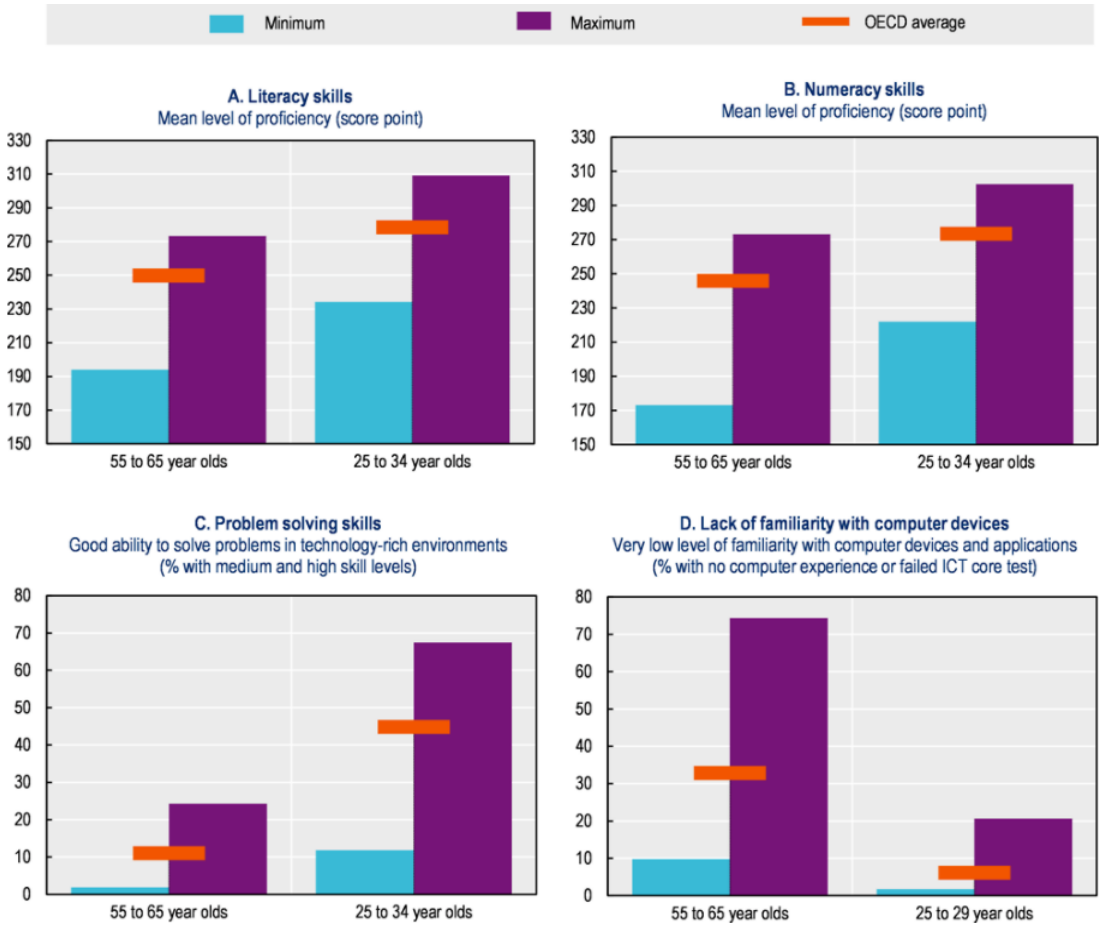
Vir: (The Deloitte European Workforce Survey,(Deloitte, 2018)

Številne zavarovalnice dandanes omogočajo sklenitev zavarovalne police na daljavo oz. preko spletne strani.

2.2.9 Učinkovitost starejših zaposlenih

Raziskave kažejo, da so starejši zaposleni slabo pripravljeni na učinkovito delo v digitalnem svetu. Analiza rezultatov raziskave OECD (OECD, 2019b), ki se nanaša na pismenost, računanje, veščine reševanja problemov in pomanjkanje znanja za delo z računalnikom, pokaže, da starejši delavci premorejo dobre sposobnosti reševanja problemov v tehnološko bogatem okolju, vendar pa imajo tudi precejšnje pomanjkanje znanja za delo z digitalnimi tehnologijami oz. računalniki. Predvsem so opazne pomembne pomanjkljivosti na področju pismenosti in sposobnosti računanja.

Slika 23. Starejši delavci so slabše pripravljeni na učinkovito delo v digitalnem svetu.



(Vir: Working Better with Age, OECD, 2019)

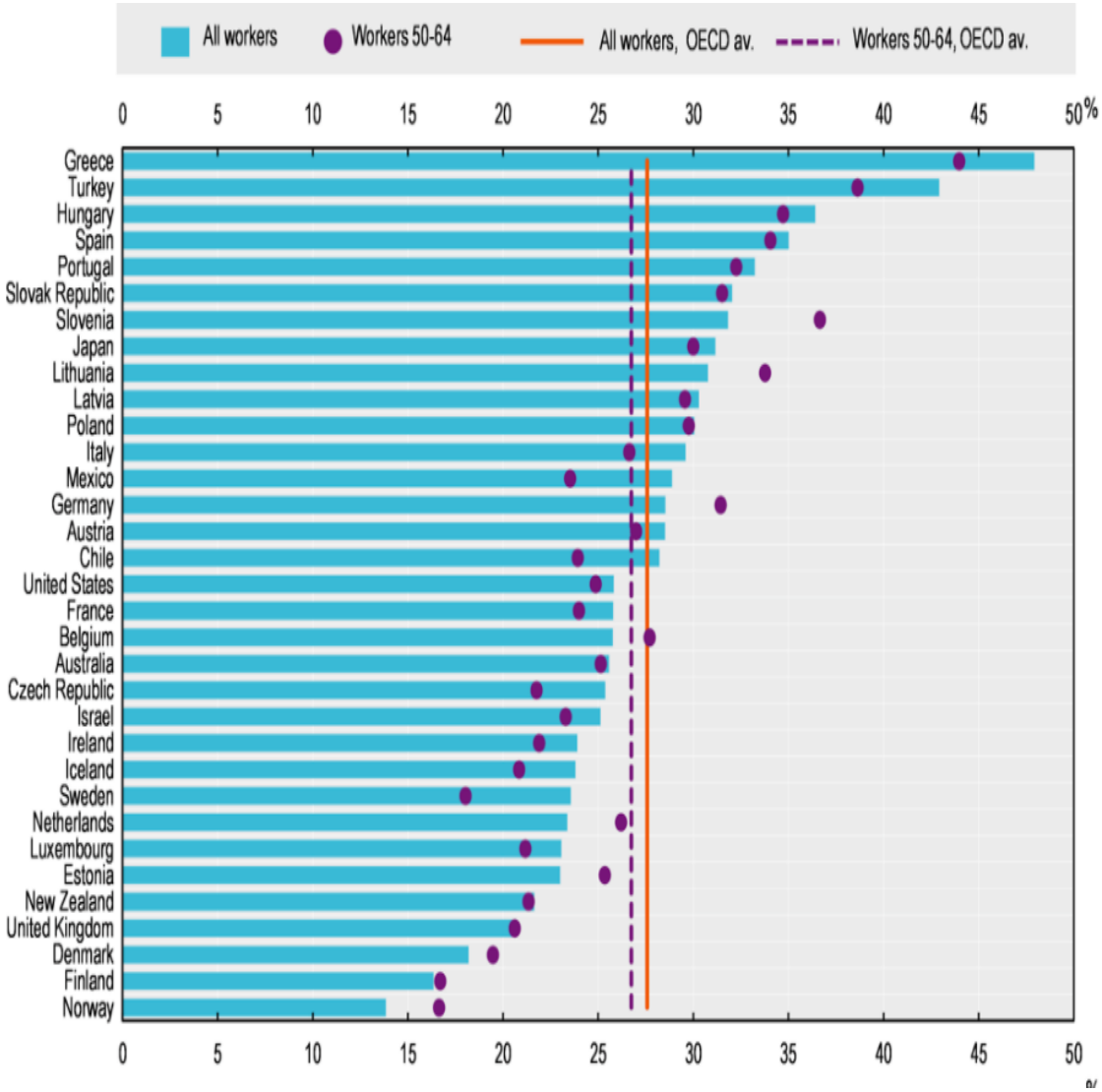
Po podatkih OECD (OECD, 2019) trenutno tretjina zaposlenih v državah OECD, starih od 55 do 65 let, nima računalniškega znanja, medtem ko eden od desetih meni, da ima srednje do dobre sposobnosti reševanja problemov, kar po definiciji Sveta Evropa (Council of European Union, 2018) spada med digitalne kompetence.

2.2.10 Delovna obremenitev

Delovne zadolžitve vse pogosteje vključujejo zahtevne naloge, ki zahtevajo analiziranje in prenos informacij. Zaradi tega nizka stopnja usvojenih veščin obdelave informacij za starejše od 55 let ne predstavlja le ovire v delovnem procesu, pač pa tudi obremenitev. Prav zaradi tega je za starostno skupino zaposlenih v starosti med 55 in 64 let vseživljenjsko učenje ključnega pomena.

Velike delovne obremenitve vplivajo tudi na starejše zaposlene. Raziskava je pokazala, da v tem oziru v različnih državah obstajajo razlike v primerjavi z mlajšimi generacijami.

Slika 24 Starejši zaposleni, ki se soočajo z delovnimi obremenitvami



(OECD, 2019b)

Slika 24 prikazuje, da delovna obremenitev v večji meri vpliva na zaposlene v Nemčiji, Litvi, na Slovaškem, v Belgiji, na Nizozemskem, v Estoniji, na Danskem, Finskem in Norveškem.

2.2.11 Usposabljanje starejših zaposlenih na delovnem mestu

Kot navaja Soja, bi bilo za starejše zaposlene nujno organizirati izpopolnjevanja oziroma usposabljanja z ciljem učinkovitejšega usvajanja novih IKT veščin in znanj, saj bi jim s tem olajšali prilagajanje trenutnim in bodočim zahtevam organizacije (Soja & Soja, 2020).

Glede na raziskavo OECD in objavljene semaforje (Tabela 14) v zvezi s starejšimi zaposlenimi je udeležba v usposabljanjih v letu 2018 in v starostnem razponu od 55 do 64 za zadevno populacijo znašala v povprečju 39,6 v EU in 41,5 v OECD. V primerjavi z mlajšimi zaposlenimi, starimi med 25 in 54 let, pa 0.81 v EU in 0.79 v OECD.

Tabela 14. Udeležba starejših zaposlenih v usposabljanjih

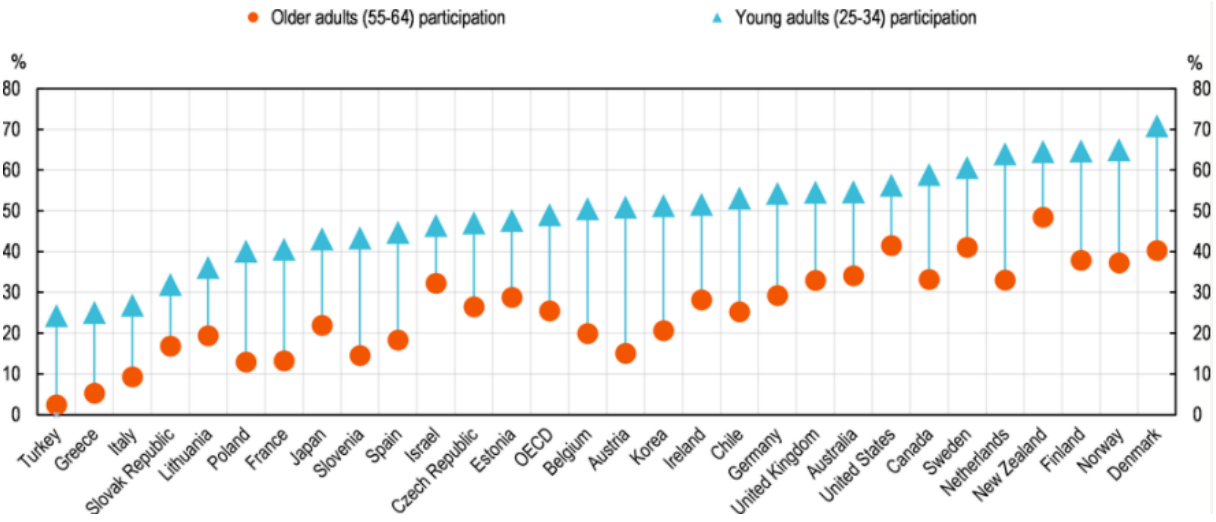
Older workers scoreboard, 2008 and 2018, Austria, EU and OECD.

	Austria		EU28[a]		OECD[a]		Change (2008-2018)		
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	Austria	EU28	OECD
Demographic situation									
-- Old-age dependency ratio	0.26	0.28	0.24	0.29	0.22	0.27	0.02	0.06	0.05
-- Effective labour force exit age[b] (years) Men	57.9	63.5	62.6	64.0	63.9	65.4	5.5	1.4	1.6
Women	57.5	60.8	60.9	62.3	62.4	63.7	3.3	1.5	1.4
Employment									
-- Employment rate, 50-74 (% of the age group)	37.5	47.8	40.2	47.2	46.4	51.1	10.3	7.0	4.7
of which 50-54	77.3	83.8	75.3	79.6	76.3	80.1	6.5	4.3	3.7
55-64	38.8	54.0	45.4	58.7	51.9	61.5	15.2	13.3	9.6
65-69	7.8	9.4	9.9	13.3	18.0	22.3	1.6	3.4	4.3
70-74	5.4	5.6	5.0	6.1	9.3	11.5	0.2	1.2	2.2
-- Gender gap in employment, 55-64 (% point gap)	19.6	18.6	33.2	19.9	18.8	13.8	-1.0	-13.3	-5.0
Job characteristics									
-- Incidence of part-time work, 55-64 (% of total employment)	27.1	29.0	22.2	22.0	19.9	19.5	1.8	-0.2	-0.4
of which involuntary 55-64 (% of part-time work)	10.8	10.0	84.5	81.0	15.8	20.4	-0.8	-3.5	4.6
-- Incidence of temporary work, 55-64 (% of employees)	3.0	3.5	6.9	6.6	8.1	7.4	0.4	-0.3	-0.7
-- Incidence of self-employment, 55-64 (% of total employment)	26.4	19.6	22.7	18.9	24.4	21.1	-6.7	-3.8	-3.3
-- Full-time earnings[c], 55-64 relative to 25-54 (ratio)	1.42	1.40	-	-	1.11	1.07	-0.02	-	-0.03
Dynamics									
-- Retention rate[d] for workers currently aged 60-64 (% of employees t-5)	20.7	31.0	38.0	44.7	42.2	47.1	10.3	6.7	4.9
-- Hiring rate[e], 55-64 (% of employees)	5.9	5.4	6.2	6.0	9.1	9.3	-0.5	-0.2	0.3
Joblessness									
-- Unemployment rate, 55-64 (% of the labour force)	2.2	3.9	5.0	5.2	4.0	4.8	1.6	0.2	0.7
-- Incidence of long-term[f] unemployment, 55-64 (% of total unemployment)	56.3	51.2	56.3	59.7	43.8	46.0	-5.0	3.4	2.2
Employability									
-- Share of 55-64 with tertiary education (% of the age group)	19.0	23.8	21.6	27.3	20.6	27.7	4.9	5.7	7.0
-- Participation in training[g], 55-64									
Absolute (% of all employed in the age group)	-	55.0	-	39.6	-	41.5	-	-	-
Relative to employed persons aged 25-54 (ratio)	-	0.88	-	0.81	-	0.79	-	-	-

(Older Workers Scoreboard, OECD, 2019a)

Rezultati raziskave in primerjava med državami V tabeli 14. so podatki za Avstrijo.

Slika 25:Rezultati raziskave in primerjava med državami.



(OECD, 2019b)

Iz slike 25 je razvidno, da je udeležba starejših zaposlenih v usposabljanjih znatno nižja v primerjavi z udeležbo mladih, in sicer so pri vsaki od prikazanih držav razlike podobne.

Rezultati raziskav OECD kažejo, da so starejši zaposleni manj pogosto vključeni v usposabljanja ali izpopolnjevanja. Iz gornje tabele je razvidno, da v Turčiji usposabljanj namenjenih starejšim delavcem skorajda ni, medtem ko je na Švedskem, kjer je tak način

razvijanja veščin uveljavljen, v nadaljnje usposabljanje vključenih kar 40 % starejših zaposlenih.

Potreba po usposabljanju je pri starejših zaposlenih večja, ker njihove kognitivne sposobnosti postopoma upadajo in ker je minilo že precej časa odkar so zaključili formalno izobraževanje (Paccagnella, 2016). Starejši zaposleni se pri pridobivanju in razvijanju digitalnih kompetenc soočajo z določenimi ovirami čeprav nekatere raziskave (Lee et al., 2021; Paccagnella, 2016) potrjujejo, da starejši delavci zmorejo razviti nove kompetence (torej tudi digitalne) s pomočjo ustreznega usposabljanja oziroma izobraževanja ter kljub upadu kognitivnih in drugih sposobnosti kot posledic procesa staranja. Tako je lahko eden od razlogov slabše vključenosti starejših zaposlenih v usposabljanja ta, da delodajalci večinoma najprej ponudijo možnost izobraževanja o digitalnih kompetencah mladim zaposlenim, pač v prepričanju, da bodo nove kompetence lažje in prej usvojili. Rezultati raziskav med zaposlenimi v različnih državah kažejo, da delodajalci pri odločanju o vključitvi v usposabljanje pogosto zanemarijo starejše zaposlene. Tako je npr. iz raziskave Business in the Community (BITC, 2017) v Veliki Britaniji med 2000 zaposlenimi (od tega 1000 zaposlenih starejših od 50 let) razvidno, da se za ključne kompetence prihodnosti usposablja nezadostno število starejših zaposlenih. 38 % anketirancev starejših od 50 let in 36 %, starejših od 60 let je navedlo, da so bili deležni zgolj usposabljanja za delo z računalnikom, 25 % vprašanih pa je izrazilo željo, da bi jim delodajalec ponudil usposabljanje tudi za krepitev drugih digitalnih kompetenc, kot so analiza podatkov, ustvarjanje in pisanje vsebin, organizacija in shranjevanje podatkov itd. Podobne rezultate je izkazala tudi raziskava, ki jo je svetovno združenje PwC izvedlo (PwC, 2019) med več kot 22.000 odraslimi anketiranci v 11 državah, npr. na Kitajskem, v Franciji, Nemčiji, na Poljskem, v Južni Afriki in drugod. V tej raziskavi je namreč le 50 % anketiranih zaposlenih starejših od 55 let izrazilo pozitiven odnos do prihodnjega vpliva tehnologije na njihovo delovno mesto, medtem ko je med mlajšimi generacijami zaposlenih ta odstotek bistveno višji. Na ta rezultat je lahko vplivalo tudi dejstvo, da je starejšim zaposlenim redkeje ponujena priložnost za razvoj digitalnih veščin, saj kar 38 % zaposlenih anketirancev starejših od 55 let trdi, da jim delodajalec te možnosti ni ponudil.

Omenjeni podatki sovpadajo s podatki OECD (OECD, 2019b), iz katerih je razvidno, da je v državah OECD udeležba starejših zaposlenih v usposabljanju manj verjetna v primerjavi z njihovimi mlajšimi kolegi. Behangel in Greenan (Behaghel & Greenan, 2010) nadalje menita, da se možnosti za udeležbo v usposabljanju razlikujejo tudi med starejšimi zaposlenimi ter da imajo tisti z višjo stopnjo izobrazbe večje možnosti udeležbe.

Dejavniki (razen že navedenih), ki zaposlenim onemogočajo udeležbo v usposabljanjih, je mogoče razvrstiti v nekaj kategorij.

Piccio (Picchio, 2014) npr. navaja ekonomske in institucionalne ovire, kot tudi ovire povezane z načeli.

Ovire povezane z načeli lahko izvirajo iz negativnih stereotipov (o starosti) ali napačnih prepričanj delodajalca o učinkovitosti usposabljanja starejših delavcev, ki temeljijo izključno na predsodkih v zvezi s starostjo. (Paccagnella, 2016; Picchio, 2014)

Ekonomske ovire se odražajo v primerjavi koristi in stroškov, saj se, za razliko od mlajših kolegov, starejšim delavcem čas zaposlitve izteka. Obstaja torej možnost, da se vlaganje v usposabljanje starejših ne bo izplačalo (Picchio, 2014)

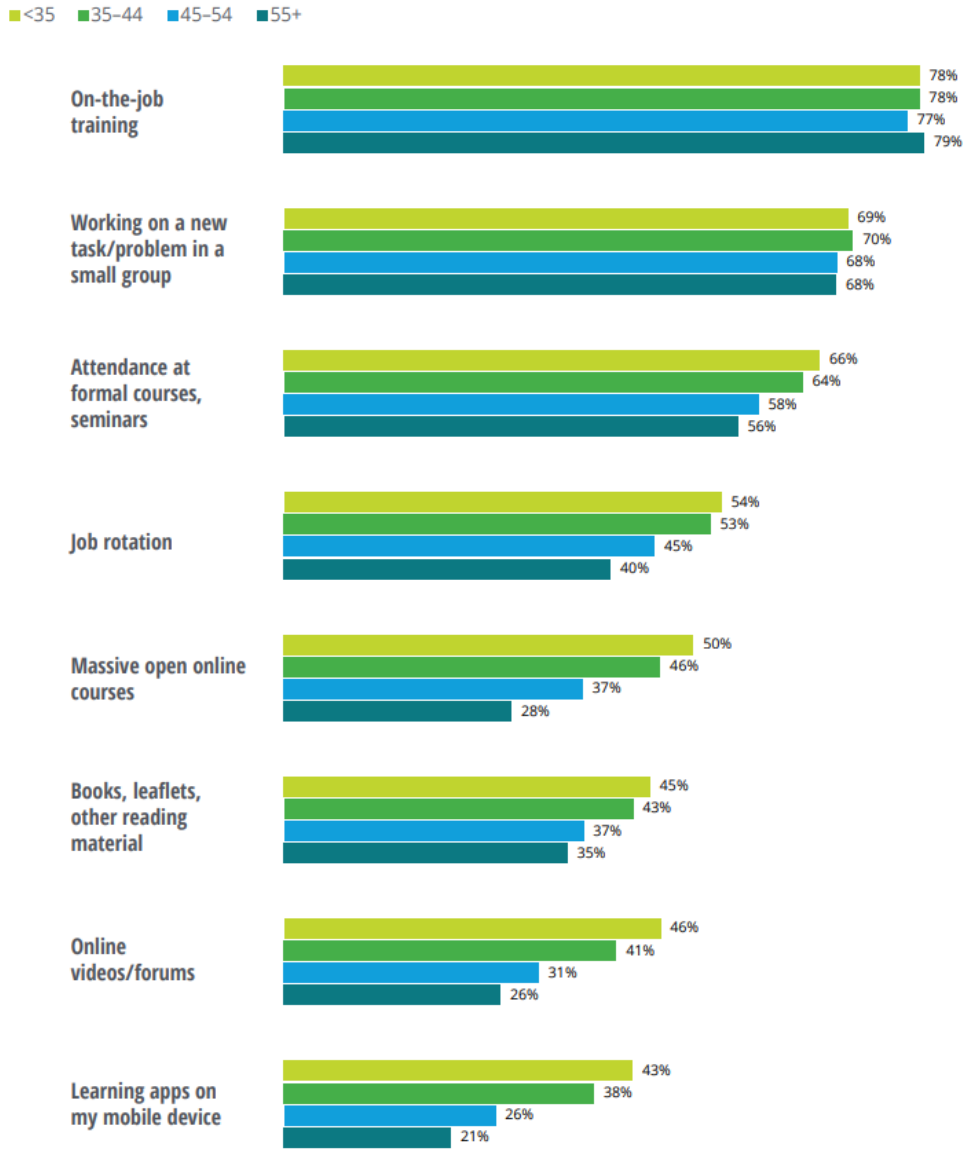
2.2.12 Vseživljenjsko izobraževanje

Ates in Alsal (Ates & Alsal, 2012) vseživljenjsko izobraževanje opredeljujeta kot vseživljenjsko, prostovoljno in motivirano iskanje znanja, ki ga navdihujejo tako osebni kot

poklicni razlogi in ki med drugim izboljšuje socialno vključenost, osebnostni razvoj, povečuje zaposlitvene možnosti in podobno.

Po mnenju zgoraj omenjenih avtorjev (Ates & Alsal, 2012), vseživljenjsko izobraževanje zaradi daljšanja pričakovane življenjske dobe dobiva vse večji pomen, vendar ta izhaja tudi iz motivov posameznikov, npr. iz želje po izboljšanju kakovosti življenja

Slika 26: Delež anketirancev, ki menijo, da so metode poučevanja novih veščin izjemno / zelo učinkovite, po starostni skupini



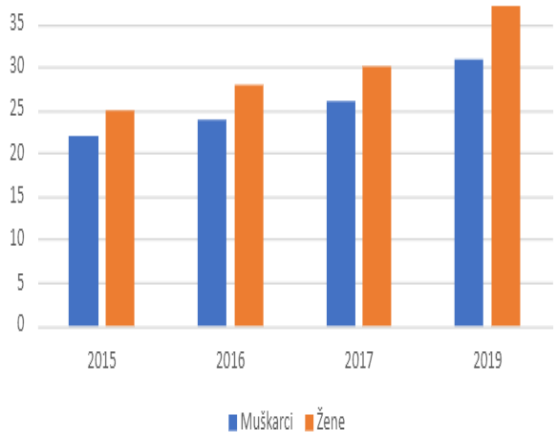
Vir: (Deloitte Voice of the Workforce in Europe, Deloitte, 2018)

Iz raziskave, ki jo je izvedel Deloitte (Deloitte, 2018), je razviden delež anketirancev, ki menijo, da so učne metode izjemno / zelo učinkovite pri pridobivanju novih znanj, glede na starostno skupino. Če pogledamo rezultate za starostno skupino starejših od 55 let, vidimo, da ne veljajo za "šibkejše", ko gre za usposabljanje pri delu in timsko delo v majhnih skupinah, medtem ko pri drugih parametrih (spletni tečaji, spletni forumi, seznanjanje z uporabo mobilnih aplikacij ...) kažejo slabše rezultate.

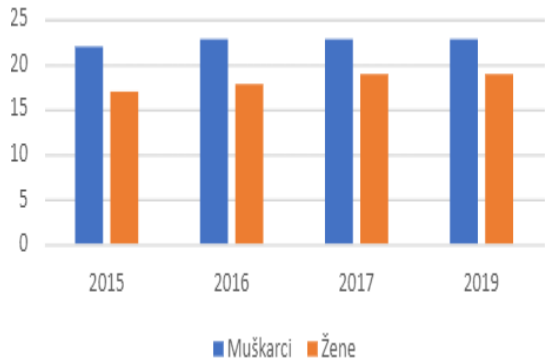
2.2.13 Razlike med starejšimi zaposlenimi glede na spol in digitalne veščine

Na slikah 4, 5 in 6 je razvidna razlika med starejšimi zaposlenimi po spolu glede na stopnjo digitalnega znanja. Slika 4 prikazuje podpovprečne digitalne sposobnosti, tj. nižje ravni digitalne kompetence, kjer prevladujejo ženske, medtem ko slika 5 prikazuje povprečne ravni digitalne kompetence in tukaj prevladujejo moški. Na sliki 6, ki prikazuje področje višjih ravni kompetenc, pa bistveno prevladujejo moški. Na osnovi primerjave razlik med digitalnimi veščinami in sposobnostjo uporabe tehnologije glede na spol ugotavljamo velik razkorak med spoloma, in sicer izrazito v prid moških.

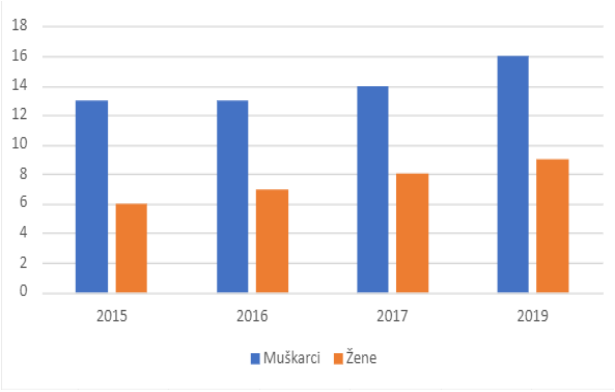
Slika 27:Podpovprečne ravni digitalnih veščin



Slika 28: Povprečne ravni digitalnih veščin



Slika 29: Nadpovprečne ravni digitalnih veščin



Vir: (Eurostat, 2019b)

V preteklih nekaj letih so pri primerjavi ravni doseženih digitalnih veščin med spoloma opazne značilne spremembe. Po podatkih Eurostata (Eurostat, 2019b) namreč opazimo, da se je med leti 2015 in 2019 povečeval delež moških in žensk pri vseh ravneh izmerjenih digitalnih kompetenc.

2.3 Refleksija

V pričujočem prispevku smo podrobno obravnavali teme povezane s starejšimi zaposlenimi ter z razvijanjem njihovih kompetenc za krepitev konkurenčnosti na trgu dela, pri čemer je bil največji poudarek digitalnih kompetencah. Omejitev, s katero smo se soočali pri ustvarjanju tega prispevka predstavlja dejstvo, da je na voljo le malo študij, ki bi se osredotočale izključno na digitalne kompetence v zadevni starostni skupini. Raziskave so večinoma povezane z različnimi starostnimi skupinami in primerjavami med njimi. Na

osnovi rezultatov teh raziskav ugotavljamo, da prav starejši zaposleni prestavljajo skupino z najnižjo stopnjo doseženih digitalnih kompetenc, kar velja tudi za sprejemanje tovrstnih veščin.

Iz pregledane literature je razvidno, da spremembe, ki jih prinaša digitalizacija, močno vplivajo na trg dela in da so digitalne kompetence, kot pravi Balacescu (Bălăcescu, 2019), zapleten konstrukt, ki se je razvil s tehnološkim razvojem, zato se morajo podjetja in zlasti starejši zaposleni prilagoditi novi realnosti.

Iz različnih podatkov in projekcij (Eurostat, 2019b; OECD, 2019b) je razvidno, da je demografsko gledano trend staranja prebivalstva opazen, prav tako mnogi avtorji ugotavljajo, da se spreminja tudi starostna struktura zaposlenih, delovna sila pa se stara.

Aiyar (Aiyar et al., 2016) je ta fenomen poimenoval „staranje delovne sile", nekateri avtorji pa kažejo na dejstvo, da se ta trend odraža v podjetjih, kjer morajo ohranjati produktivnost svojih zaposlenih (Lee et al., 2021) ter da vpliva tudi na zaposlene, ki morajo v korak s časom, da se bodo uspeli izogniti tveganju digitalne izključenosti (Bejaković & Mrnjavac, 2020)

Minocha ugotavlja, da je nujno obdržati starejše zaposlene, saj imajo pomembne veščine in izkušnje, ki zmanjšujejo neučinkovitost mlajših generacij. (Minocha, 2015). Minocha nadalje meni, da je nujno nameniti še več pozornosti usposabljanju starejših zaposlenih (nad 50 let) ter da delodajalci morajo ponovno razmisliti o svojih stališčih do usposabljanja starejših zaposlenih in razvijanja njihovih kompetenc. Če namreč starejši zaposleni niso ustrezno usposobljeni na področju varnosti omrežja in zaščite podatkov, lahko podjetje utrpi škodo zaradi izgube pomembnih podatkov. (Minocha, 2015)

Mnogi avtorji v zvezi s starejšimi zaposlenimi poudarjajo prednosti pridobivanja znanja in izkušenj ter priporočajo njihovo vključitev v različna izobraževanja. (Lee, Paccanella, Soja & Soja). Pri tem pa večinoma zanemarijo dejstvo, ki se izkaže šele v rezultatih različnih anket med zaposlenimi (BITC, 2017), in sicer da številni delodajalci niso pripravljeni vključiti starejših zaposlenih v usposabljanje za razvoj digitalnih veščin, ker so po njihovem mnenju preprosto prestari in menijo, da bi bil vložek v njihovo usposabljanje zgrešena investicija. (Picchio, 2014).

3 ZAKLJUČEK

Demografske spremembe v strukturi prebivalstva vodijo v staranje prebivalstva, torej tudi v staranje delovne sile (Soja & Soja, 2020), kar pomeni, da bo število starejših zaposlenih v prihodnje še naprej naraščalo.

Staranje prebivalstva oz. delovne sile predstavlja velik izziv tako za družbo kot za gospodarstvo. Starejša delovna sila premore kompetence, ki so bistvene za podjetja in njihov nadaljnji razvoj. Če želimo izboljšati učinkovitost starejših zaposlenih, kot pravi Young, (Young, 2013) bo potrebno nujno razvijati njihove digitalne veščine in jim s tem omogočiti delovno okolje v katerem bodo vsi deležni enakega spoštovanja in enakih možnosti za napredek.

Število starejših zaposlenih nenehno narašča (Eurostat, 2019a) in ta trend ne povzroča skrbi samo širši skupnosti, temveč tudi številnim podjetjem, ki iščejo ustrezne načine za spopadanje s tem izzivom. Ta problem prinaša številne posledice, ki ne bodo vplivale le na starejše zaposlene in to zgolj v sociološkem smislu, pač pa tudi na njihove družine ter na celotno družbo, zlasti pa na podjetja, ki jih zaposlujejo.

The Prince`s Responsible Business Network navaja priporočila za uspešnejše vključevanje starejših zaposlenih, oziroma podjetjem predlaga nekatere ukrepe, s katerimi bi bilo moč izboljšati celotno situacijo:

- omogočiti usposabljanja ter razviti več delovnih priložnosti za starejše zaposlene;
- vključiti vseživljenjsko izobraževanje v organizacijsko kulturo, s posebnim poudarkom na starejših zaposlenih;
- odpraviti ovire in spodbujati starejše zaposlene k izobraževanju;
- razvijati ciljna usposabljanja, npr. za starejše zaposlene, za starejše ženske, za starejše invalide itd.
- organizirati razgovore s starejšimi zaposlenimi o njihovih možnostih in ustvariti pogoje za širšo razpravo;
- zaposlovanje prilagoditi tako, da bo bolj vključevalno za starejše zaposlene
- upoštevati, da starejši zaposleni ne usvajajo znanja na enak način kot mlajši in da morda nimajo enake stopnje izobrazbe;
- jasno in razumljivo obveščati o vplivu digitalizacije in tehnologije na delo ter demistificirati poklice prihodnosti;
- način komuniciranja prilagoditi razumevanju starejših zaposlenih (BITC, 2017).

Od starejših zaposlenih se pričakuje velika prilagodljivost ter pripravljenost na menjavo službe. Slednja pa je odvisna tudi od delavčevega življenjskega okolja. V nekaterih okoljih prevladuje mnenje, da so tovrstne spremembe normalne, medtem ko druga, bolj konzervativna okolja postavljajo ovire na poti do sprememb. Tako lahko spremembe, na primer zgolj zaradi premestitve v drugi sektor, starejšemu delavcu povzročijo duševni pretres. Zaposlene je treba pripraviti na spremembe, med drugim tudi psihično, da bo tak prehod čim lažji.

Več izkušenj, znanja in spretnosti, pa tudi prirojene prilagodljivosti zaposleni premore, lažje se bo prilagodil trgu dela, kjer je prilagodljivost pravzaprav nujna lastnost, saj se trg dela skorajda nikoli ne prilagaja zaposlenim. Delavčevo zavedanje, da obvlada spretnosti, ki so na trgu dela iskane in potrebne, mu ne bo omogočilo le razmeroma neproblematičnega iskanja zaposlitve, ampak bo tudi okrepilo njegovo samozavest ter dvignilo raven življenjskega zadovoljstva.

Menimo tudi, da za rešitev obravnavane problematike ni ponujenih dovolj predlogov. Zato bi bilo v prihodnjih raziskavah zaželeno večje osredotočanje na analize ter na iskanje rešitev in podajanje predlogov, ki bi podjetjem in menedžerjem olajšali obvladovanje situacije in poslovanje.

Razvijanje digitalnih kompetenc starejših zaposlenih bo omogočilo večji napredek organizacij in celotne družbe, s tem pa se bo okrepila konkurenčnost podjetij, pa tudi konkurenčnost starejših zaposlenih. V tem smislu pozdravljamo nadaljnje prispevke avtorjev v zvezi s to problematiko, kot tudi prizadevanja podjetij, ki spodbujajo in podpirajo vseživljenjsko učenje ter razvijanje digitalnih kompetenc starejših zaposlenih.

4 LITERATURA

1) Aiyar, S., Ebeke, C., & Shao, X. (2016). *The Impact of Workforce Aging on European Productivity*.
2) Ates, H., & Alsal, K. (2012). The Importance of Lifelong Learning has been Increasing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *46*, 4092–4096. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.205
3) Bălăcescu, A. (2019). *THE USE OF DIGITAL PUBLIC SERVICES BY ROMANIANS, IN LIGHT OF THE DIGITAL SINGLE MARKET*. http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/definitions/regions.aspx.html
4) Behaghel, L., & Greenan, N. (2010). Training and Age-Biased Technical Change. *Annals of Economics and Statistics*, *99/100*, 317. https://doi.org/10.2307/41219169
5) Bejaković, P., & Mrnjavac, Ž. (2020). The importance of digital literacy on the labour market. *Employee Relations*, *42*(4). https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0274
6) Benjamin, B. A., Gati, I., & Braunstein-Bercovitz, H. (2011). *(PDF) Career development in Israel: Characteristics, services and challenges*. https://www.researchgate.net/publication/288949045_Career_development_in_Israel_Characteristics_services_and_challenges
7) BITC. (2017). *An ageing workforce in the digital era: older workers, technology and skills.* https://www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2020/03/BITC-age-report-MissingLinkAnageingworkforceinthedigital-era-reportOlderworkerstechnologyandskills-Mar20.pdf
8) Breinek, P. (2018). *Problems of Older Workers on the Labour Market*. https://doi.org/10.11118/actaun201866041073.
9) Cedefop. (2012). Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce. In *Cedefop*.
10) Checcucci, P. (2019). *The Silver Innovation Older workers characteristics and digitalisation of the economy 1*.
11) Council of European Union. (2018). Council Recommendation (EU) of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. *Official Journal of the European Union (OJ) 2018/C 189/01, 4 de Junio de 2018*, *2*.
12) Deloitte. (2018). *Voice of the workforce in Europe*.
13) Eurostat. (2019a). *Eurostat - Data Explorer*. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-053312_QID_1D86C5A1_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;AGE,L,Z,0;UNIT,L,Z,1;SEX,L,Z,2;INDIC_EM,L,Z,3;INDICATORS,C,Z,4;&zSelection=DS-053312UNIT,PC_POP;DS-053312SEX,T;DS-053312INDIC_EM,EMP_LFS;DS-053312AGE,Y55-64;DS-053312INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=UNIT_1_2_-1_2&rankName2=AGE_1_2_-1_2&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName4=SEX_1_2_-1_2&rankName5=INDIC-EM_1_2_-1_2&rankName6=TIME_1_0_0_0&rankName7=GEO_1_2_0_1&ppcRK=FIRST&ppcSO=ASC&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=NONE&time_most_recent=false&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23
14) Eurostat. (2019b). *Statistics | Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP__custom_743450/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=d14a9fde-adcd-47ec-a6f3-a0f5ce529305

15) Eurostat. (2021). *Statistics | Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP__custom_743543/default/table?lang=de
16) Hyde, M., & Phillipson, C. (2014). *How can lifelong learning, including continuous training within the labour market, be enabled and who will pay for this? Looking forward to 2025 and 2040 how might this evolve?*
17) Jandrić, M., & Ranđelović, S. (2018). Adaptability of the workforce in Europe – Changing skills in the digital era. *Zbornik Radova Ekonomskog Fakultet Au Rijeci*, *36*(2), 757–776. https://doi.org/10.18045/zbefri.2018.2.757
18) Jeske, D., & Roßnagel, C. S. (2015). Learning capability and performance in later working life: Towards a contextual view. *Education and Training*, *57*(4). https://doi.org/10.1108/ET-08-2013-0107
19) Lang, J. (2012). The Aims of Lifelong Learning: Age-Related Effects of Training on Wages and Job Security. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2142518
20) Lee, J.-W., Kwak, D. W., & Song, E. (2021). *Can older workers stay productive? The role of ICT skills and training | Centre for Applied Macroeconomic Analysis*. https://cama.crawford.anu.edu.au/publication/cama-working-paper-series/18251/can-older-workers-stay-productive-role-ict-skills-and
21) Minocha, S., Mcnulty, C., & Evans, S. (2015). *Imparting digital skills to people aged 55 years and over in the UK*. http://oro.open.ac.uk/44009/
22) Nyikes, Z. (2018). Digital competence and the safety awareness base on the assessments results of the Middle East-European generations. *Procedia Manufacturing*, *22*, 916–922. https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.03.130
23) O2. (2019). *O2 – Report on P2P and Intergenerational approaches – ICTskills4All*. https://www.up.pt/ictskills4all/intellectual-outputs/o2-report-on-p2p-and-intergenerational-approaches/
24) OECD. (2019a). *OECD Older Workers Scoreboard*. https://www.oecd.org/els/emp/Scoreboard on older workers.xlsx
25) OECD. (2019b). *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*. https://doi.org/https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en
26) OECD. (2020). *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*. https://doi.org/https://doi.org/10.1787/59752153-en
27) OECD. (2021). *Employment rate by age group (indicator)*. https://doi.org/doi: 10.1787/084f32c7-en
28) Paccagnella, M. (2016). *Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills*. https://doi.org/10.1787/5jm0q1n38lvc-en
29) Picchio, M. (2014). Is training effective for older workers? *IZA World of Labor*. https://doi.org/10.15185/izawol.121
30) PwC. (2019). *PwC publishes results of global survey on technology, jobs and skills*. https://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2019/global-skills-survey-2019.html
31) Schinner, M., Calero Valdez, A., Noll, E., Schaar, A. K., Letmathe, P., & Ziefle, M. (2017). `Industrie 4.0' and an Aging Workforce -- A Discussion from a Psychological and a Managerial Perspective. In J. Zhou & G. Salvendy (Eds.), *Human Aspects of IT for the Aged Population. Applications, Services and Contexts* (pp. 537–556). Springer International Publishing.
32) Soja, E., & Soja, P. (2020). Fostering ICT use by older workers: Lessons from perceptions of barriers to enterprise system adoption. *Journal of Enterprise Information Management*, *33*(2). https://doi.org/10.1108/JEIM-12-2018-0282
33) Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Downloaded from www.annualreviews.org Access provided by 77.6.198.243 on 03/28/21. For

personal use only. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, *2*, 351–381. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435
34) Young, K. (2013). It's time to rise to the challenge of an aging workforce: Training can make older workers into valuable and loyal employees. In *Human Resource Management International Digest* (Vol. 21, Issue 7). https://doi.org/10.1108/HRMID-10-2013-0089

Izzivi vseživljenjskega učenja starejših in nižje izobraženih brezposelnih oseb

Ivan Talijančić

ivan.talijancic1@net.doba.si

Povzetek

Globalizacijski procesi, staranje prebivalstva in digitalna transformacija družbe se odražajo tudi v značilnostih globalnega trga dela ter v veščinah, ki so potrebne za zasedbo določenega delovnega mesta. Rešitev za te izzive je v vseživljenjskem učenju in v nenehnem razvoju kompetenc. Glavni namen pričujočega prispevka je analizirati izzive, ki jih vseživljenjsko učenje prinaša starejšim in nižje izobraženim osebam ter opredeliti ključne dejavnike, ki vplivajo na njihovo usposabljanje za zadovoljevanje zahtev trga dela. V tehnološko napredni družbi je nujno, da brezposelni pridobijo ustrezne digitalne kompetence, saj bodo le tako ustrezali zahtevam trga dela.

Vse nedavne krizne situacije, prav posebej pa kriza zaradi pandemije COVID-19, so opozorile na dejstvo, da je gospodarstvo zelo odvisno od digitalnih kompetenc.

Rezultati analize so pokazali, da je izboljšanje kompetenc ranljivih skupin mogoče, in sicer ob premagovanju značilnih institucionalnih, strukturnih i dispozicijskih ovir ter ob izboljšani motiviranosti brezposelnih za vseživljenjsko učenje. Negativne življenjske izkušnje v zvezi z izobraževanjem predstavljajo ključno oviro zaradi katere se brezposelne osebe ne odločajo za vključitev v izobraževanje. Rezultati proučevanja kažejo, da starost ter izguba pravic in ugodnosti iz naslova brezposelnosti prav tako vplivajo na odločitev o vključitvi v vseživljenjsko izobraževanje.

Predvidevamo, da bi bilo mogoče doseči napredek s sinergijo vseh vključenih deležnikov, na čelu z zavodi za zaposlovanje. Pri snovanju programov, prilagojenih ranljivim skupinam in potrebam na trgu dela, so pomemben člen tudi izobraževalne ustanove, ki bi naj bi prevzele vlogo posrednika med delodajalci in brezposelnimi.

Ključne besede: *brezposelnost, vseživljenjsko izobraževanje, izzivi, kompetence*

1 UVOD

Hitra digitalna transformacija procesov in družbe, ki temelji na informacijskih in komunikacijskih tehnologijah, je pomembno vplivala na delovanje trga dela. Človek se je postavil v vlogo inovatorja in posluževalca ter postavil stroj v središče, da bi omogočil izmenjavo in analizo velike količine podatkov, komunikacijo med napravami, izmenjavo znanja in informacij in povezanost soodvisnih panog. Uravnoteženega odnosa med gospodarskim razvojem in reševanjem družbenih problemov oziroma odnosov ter trajnostnim razvojem z etično uporabo tehnologije, na kar prisega prihodnja družba 5.0, ne bo mogoče ustvariti brez ustreznega odziva na izzive nenehnega usposabljanja brezposelnih, izboljšanja digitalnih veščin ranljivih skupin in izboljšanja splošne motivacije za vseživljenjsko učenje.

Neustrezne in zastarele veščine ljudem otežujejo dostop do zaposlitve. Tehnološka brezposelnost zaradi uvajanja tehničnih izboljšav ali preusmeritve proizvodnje pomeni zmanjšanje potreb po obstoječem številu zaposlenih in se lahko kaže kot frikcijska brezposelnost, vendar pa digitalna tehnologija brezposelnosti ne generira neposredno (Fiorelli, 2017). Digitalna kompetenca, ki vključuje varno in kritično uporabo elektronskih

medijev na delovnem mestu in pri komuniciranju ter logično mišljenje, ki je potrebno za veščino upravljanja informacij, sta tesno povezana z vključevanjem na trg dela. To še posebej velja za starejše in nižje izobražene brezposelne osebe, ne glede na to, ali gre za zapletena ali manj zapletena opravila, oziroma z njimi povezane različne ravni digitalnih veščin. Večina pripadnikov ranljivih skupin ne premore niti osnovnih digitalnih kompetenc, ki so nujno potrebne za obstoj v informacijsko zahtevnem tržnem okolju. Pri starejših in nižje izobraženih brezposelnih osebah se razen tega pojavlja tudi težava z motiviranostjo za pridobivanje novih digitalnih veščin, ta pa je ključna za uspešno vseživljenjsko učenje. Zelo pomembno je oceniti stopnjo razvoja digitalnih kompetenc, saj lahko na osnovi te ocene ugotavljamo resnične potrebe in razvijemo model vseživljenjskega učenja namenjenega brezposelnim.

Starejše in nižje izobražene brezposelne osebe tvorijo še posebej ranljivo družbeno skupino, vendar je moč njihove pomanjkljive kompetence v veliki meri izboljšati s pomočjo usposabljanja in vseživljenjskega učenja, sicer skorajda praviloma preidejo med dolgotrajno brezposelne. Vključevanje vseh strategij, ki naj bi ustvarile pogoje za vseživljenjsko učenje, odgovarja na vprašanja kako, kdaj in kaj se oseba želi naučiti. Izzivi, ki se pojavljajo pri tovrstnem učenju so finančne, socialne, tehnološke, okoljske in demokratične narave.

Namen tega prispevka je analizirati probleme, povezane z vseživljenjskim učenjem nižje izobraženih in starejših oseb ter izzivov s katerimi se soočajo ob vključevanju v vseživljenjsko učenje, kar bi omogočilo zapolnitev vrzeli na trgu dela. Pri analizi smo upoštevali vlogo zavodov za zaposlovanje pri motiviranju brezposelnih za ponovno vključitev na trg dela in v vseživljenjsko učenje z namenom optimalne priprave predlogov ukrepov, s katerimi bi opolnomočili ranljive skupine za potrebe trga dela.

Cilj pričujočega prispevka je ugotoviti, kateri dejavniki vplivajo na vseživljenjsko izobraževanje nižje izobraženih in starejših brezposelnih oseb, s katerimi izzivi se pojavljajo pri vseživljenjskem učenju teh oseb ter v skladu z ugotovitvami oblikovati predloge za izboljšanje kompetenc ranljivih skupin. V ta namen smo preučili literaturo, v kateri avtorji obravnavajo omenjeno problematiko, in jo dopolnili s statističnimi podatki, ki so dostopni na spletnih straneh pristojnih institucij. Pri tem smo uporabili splošne znanstvene metode. V zaključku smo predstavili ključne ugotovitve in rezultate, jih primerjali in kritično ovrednotili.

2 DEJAVNIKI IN IZZIVI, KI VPLIVAJO NA VSEŽIVLJENJSKO UČENJE NIŽJE IZOBRAŽENIH IN STAREJŠIH BREZPOSELNIH OSEB

Glede na to, da obstajajo različne znanstvene opredelitve koncepta kompetenc, Weinert (2001) govori o minimalnih kriterijih.

1. Pojem kompetence se nanaša na pogoje, ki jih posameznik ali skupina mora izpolniti za uspešno izpolnitev kompleksne zahteve.

2. Pogoji, ki so potrebni za uspešno delovanje obsegajo kognitivne in nekognitivne komponente (motivacijske, etične, voljne, socialne).

3. Pojem kompetence vsebuje visoko stopnjo kompleksnosti v primerjavi z n. pr. veščino, ki se nanaša na avtomatizirane aktivnosti.

4. Proces učenja je nujni predpogoj za pridobitev kompetenc.

Jurčić (2012) razlaga kompetenco kot sposobnost posameznika za uspešno reševanje individualnih ali družbenih zahtev, oziroma za uspešno izvedbo aktivnosti ali naloge.

Kompetence predstavljajo dinamično kombinacijo kognitivnih in metakognitivnih veščin, znanja in razumevanja, medčloveških, intelektualnih in praktičnih veščin ter etičnih vrednot. Razvoj teh kompetenc je cilj vsakega izobraževalnega programa. Kompetence se razvijajo v vseh programskih enotah in se ugotavljajo na različnih stopnjah programa. Nekatere kompetence so področno specifične (specifične za določeno vedo), druge pa generične (skupne vsem programom). Po navadi se razvoj kompetenc odvija ciklično in integrirano med celotnim trajanjem programa. (*Agencija za znanost i visoko obrazovanje*, b.d)

Pandemija COVID-19 je jasno nakazala, v kakšni meri je svetovno gospodarstvo odvisno od digitalnih kompetenc, te pa so postale življenjsko pomembne za obstoj na trgu dela.

2.1 Digitalne kompetence

Zanesljivo in ključno uporabo digitalnih tehnologij za delo z informacijami, komuniciranje in obravnavo osnovnih problemov imenujemo digitalna kompetenca. Digitalne kompetence ne vključujejo le znanja o tem, kako uporabljati naprave in aplikacije, saj vključujejo tudi:

- sposobnosti smotrne uporabe digitalnih tehnologij pri delu, učenju in drugih vsakodnevnih aktivnosti in
- sposobnosti kritične presoje digitalnih tehnologij.

Pogoj za razumno in zdravo uporabo digitalnih tehnologij je tudi pridobivanje znanja in stališč v zvezi s pravnimi, etičnimi in varnostnimi vidiki ter vidiki zasebnosti, pa tudi razumevanje vloge digitalnih tehnologij v družbi in uravnotežen odnos do tehnologije. Značilnost digitalnih tehnologij je, da se hitro razvijajo, zato digitalna pismenost zahteva sposobnost učenja digitalnih tehnologij skozi uporabo. (Guitert Catasús, Romeu Fontanillas, Romero Carbonell, 2015.)

Za boljše razumevanje značilnosti digitalne pismenosti je Evropska komisija izdelala Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane Dig Comp 2.0, ki ga sestavlja pet področij: informacijska pismenost, komuniciranje in sodelovanje, izdelovanje digitalnih vsebin, varnost in reševanje problemov. Okvir opredeljuje 21 kompetenc: iskanje in izbiranje podatkov, informacij in digitalnih vsebin, vrednotenje podatkov, informacij in digitalnih vsebin, upravljanje s podatki, informacijami in digitalnimi vsebinami, sporazumevanje z uporabo digitalnih tehnologij, deljenje z uporabo digitalnih tehnologij, spletni bonton, prizadevno državljanstvo z uporabo digitalnih tehnologij, sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij, upravljanje z digitalno identiteto, razvoj digitalnih vsebin, umeščanje in poustvarjanje digitalnih vsebin, avtorske pravice in licence, programiranje, varovanje naprav, varovanje osebnih podatkov in zasebnosti, varovanje zdravja in dobrega počutja, varovanje okolja, reševanje tehničnih težav, prepoznavanje potreb in tehnoloških zadreg, ustvarjalna uporaba digitalnih tehnologij in prepoznavanje digitalnih razkorakov (*Europska komisija, b. d.*).

V "Akcijskem načrtu za digitalno izobraževanje 2021 -2027", ki ga je Evropska komisija sprejela 30. septembra 2020, sta izpostavljeni dve dolgoročni strateški prioriteti: spodbujanje visoko učinkovitega digitalnega izobraževalnega ekosistema in izboljšanje digitalnih spretnosti in kompetenc za digitalno dobo. Za razvoj digitalnih veščin in možnosti digitalne preobrazbe so potrebne osnovne digitalne veščine in sposobnosti, digitalna zmožnost, digitalna pismenost pa tudi druga znanja za boj proti dezinformacijam, računalniško izobraževanje ter ustrezno znanje in tehnike.

Več kot 20 % mladih v EU ne premore osnovnih digitalnih veščin, možnost uporabe računalnika in možnost dostopa do širokopasovne povezave pa je v EU odvisna od dohodka gospodinjstva. (*Eurostat, 2019*).

Prednostna področja akcijskega načrta so: dvig kakovosti uporabe digitalne tehnologije za poučevanje in učenje, razvoj digitalnih sposobnosti in veščin ter učinkovitejša analiza in obdelava podatkov za kvalitetnejše izobraževanje in predvidevanje. Priporočila v zvezi s ključnimi kompetencami za vseživljenjsko učenje so opredeljena v osmih ključnih kompetencah, ki so potrebne za doseganje osebnih dosežkov, zdravega in trajnostnega življenjskega sloga, zaposljivosti, dejavnega državljanstva in socialne vključenosti: sposobnost, večjezičnost, matematična sposobnost, znanost i inženirstvo, digitalna sposobnost in tehnična sposobnost, medosebne spretnosti in sposobnost pridobivanja novih sposobnosti, dejavno državljanstvo, podjetništvo, kulturna zavest ter veščine izražanja. Akcijski načrt predvideva izboljšanje veščin odraslih z nižjo izobrazbo, z namenom izboljšanja njihovih možnosti za visokokakovostno učenje, in sicer na osnovi treh ključnih korakov,: ocena veščine, učni material, preverjanje in priznavanje.

Z namenom krepitve odpornosti EU se socialne pravice urejajo s sprejetjem izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, ki je dostopno vsem. Do leta 2025 bi se moralo 120 milijonov ljudi v EU vključiti v 540 milijonov dejavnosti usposabljanja odraslih. Največje povečanje vključenosti v vseživljenjsko učenje (82 %) bi morali doseči pri brezposelnih odraslih, starih od 25 do 64 let. Delež odraslih, starih od 16 do 74 let, ki premorejo vsaj osnovne digitalne veščine pa bi se moral do leta 2025 zvišati na 70 % (Europska komisija, b.d.).

Kljub številnim pobudam na evropski ravni, zlasti v okviru zaposlovanja, v zvezi z 88 % delovnih mest v Evropi ni bilo sprejetih nobenih ukrepov za odpravo pomanjkanja digitalnih veščin zaposlenih. (Guitert Catasús, Romeu Fontanillas, Romero Carbonell, 2015). Osnovne digitalne kompetence za brezposelne državljane ter praktično usposabljanje, ki omogoča razvoj teh kompetenc, so opredeljene v posebnih rešitvah za potrebe digitalno izključenih starejših brezposelnih oseb, opredeljene pa so tudi v okviru splošnih rešitev, ki so namenjene lažjemu prenašanju takšnega okvira v izobraževalne intervencije v praksi.

Posebne značilnosti vključujejo zmanjšanje skupnega števila kompetenc z enaindvajsetih na deset temeljnih kompetenc. Poseben poudarek v zvezi z zadovoljevanjem specifičnih realnih potreb končnih uporabnikov je dopolnjen z vključitvijo uporabe omenjenih desetih kompetenc v situacijsko področje "digitalnega iskanja zaposlitve", pri čemer brezposelni državljani s pomočjo digitalnih tehnologij lažje razvijejo samoučinkovitost.

2.2 Motivacija

Med najbolj znane teorije motivacije uvrščamo teorijo hierarhije potreb ameriškega psihologa Abrahama Maslowa, ki pojasnjuje, da potrebe, ki se nahajajo na višji ravni piramide ne pridejo do izraza, če "nižje" potrebe poprej niso zadovoljene. Motivacija je v najpreprosteje opredeljena kot vsak vpliv, ki povzroči, usmerja in odraža ciljno vedenje ljudi. Doseči jo je mogoče z vključitvijo celotne verige reakcij, od občutka potrebe, ki izzove željo po zadovoljevanju teh potreb, v nasprotnem primeru pa se pojavijo napetosti, ki sprožijo dejavnost, ta pa vodi do zadovoljstva, ki je rezultat celotnega procesa. (Buble, 2006). Hebestreit (2006) v zvezi z motivacijo za učenje navaja tri tipe starejših učencev. V prvi tip spadajo učenci, ki iščejo harmonijo in ki želijo združiti znanje in smisel človeškega obstoja, v drugi tip se uvrščajo tisti, ki razmišljajo o učni vsebini in uporabljajo lastna znanja kot motivacijo za nadaljnje učenje, tretji tip pa predstavljajo delavci, ki preprosto uživajo v sami aktivnosti. V skladu s teorijo „načrtovanega vedenja" (Ajzen, 2011) je doseganje vedenja odvisno od motivacije (namere pokažejo, v kolikšni meri so ljudje pripravljeni poskusiti, kolikšen delež napora načrtujejo vložiti v izvedbo dejavnosti),

sposobnosti (nadzor vedenja je zaupanje osebe v lastno sposobnost izvedbe vedenja) in zunanje spremenljivke.

Pojma motivacije za vseživljenjsko izobraževanje brezposelnih odraslih in nižje izobraženih ni preprosto opredeliti, vendar pa sprememba vrednostnih hierarhij v obdobju odraslosti, ob upoštevanju stopnje izobrazbe, očitno vpliva tudi na spremembo motiviranosti za izobraževanje. Brezposelna oseba bo občutila večje zadovoljstvo ob pridobivanju novih znanj in spretnosti, toda brez motivacije ne bo stremela k temu cilju.

Cedefop (2016) podaja rezultate analize učne motivacijo in okoliščin, ki oblikujejo vedenje posameznikov. Na osnovi raziskave sledi sklep, da so pretekle negativne izkušnje s šolanjem glavni dejavnik, ki osebo kasneje v življenju demotivira. Osebe z nižjo izobrazbo pri nadaljnjem izobraževanju, če seveda zanj pokažejo zanimanje, ovirajo osebne ali družinske težave povezane z zdravjem ali materinstvom. Resnična ovira je torej samopodoba, ki je del osebne identitete, medtem ko so situacijske ovire sekundarna težava. Omejitve programa, finančne težave ali lokacija izobraževalne ustanove ter možnost prevoza prav tako spadajo med ovire, vendar so bolj izrazite na podeželju kot v urbanih območjih.

Rezultati raziskave namenjene ugotavljanju možnosti za usposabljanje brezposelnih pa tudi ugotavljanju motiviranosti za izobraževanje, ki bi omililo problem brezposelnosti v Latviji, (Laskova i Brokane, 2004) so pokazali, da je iskanje zaposlitve zelo pomemben motiv za vključitev v vseživljenjsko učenje. Brezposelni se bojijo izgube ugodnosti, ki so jih pridobili na podlagi svojega statusa, največ informacij pa dobijo z individualnim svetovanjem. Pri brezposelnih osebah na pridobivanje izobrazbe vplivajo naslednji dejavniki: pobuda, odgovornost ter sposobnost razmišljanja in analize, disciplina, vzdržljivost, samostojnost. Motivacijo odraslih za nadaljnje izobraževanje spodbuja zavest o pomenu izobraževalne vsebine ter povezanost med teorijo in prakso, zato bi bilo potrebno izobraževalne cilje za odrasle določiti v skladu z njihovimi potrebami in interesi.

Rezultati raziskave so pokazali

- da je več kot polovica brezposelnih visoko motiviranih za izpopolnjevanje z namenom pridobitve novih znanj, za brezplačno izobraževanje in možnost osebnega razvoja;
- da brezplačno izobraževanje in štipendije niso zgolj motivacija za učenje, temveč tudi priložnost za reševanje problema brezposelnosti, oziroma za življenjske spremembe;
- da imajo brezposelni pozitiven odnos do možnosti izobraževanja, samorazvoja, finančne podpore, do pridobivanja novih znanj ter do zanimanja za sodelovanje v učnem procesu;
- polovica brezposelnih je dejala, da v teku izobraževanja potrebujejo učbenike, gradivo za praktično delo, avdio in video zapise, prezentacije v digitalni obliki;
- brezposelni so zadovoljni s tečaji, ki jih organizira zavod za zaposlovanje, kar dokazuje kvalitetno delo institucij, ki izbirajo izobraževalne ustanove za izvedbo programov za brezposelne.

3 IZZIVI VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA STAREJŠIH IN NIŽJE IZOBRAŽENIH BREZPOSELNIH OSEB

Vseživljenjsko učenje je na splošno opredeljeno v smislu teze o potrebi po nenehnem učenju skozi vse življenje ter z namenom izboljšanja znanja, spretnosti in sposobnosti. (Perišić in Ivanović, 2008).

Po podatkih Eurostata je bilo leta 2019 v Evropi 13,2 % brezposelnih oseb z nizko izobrazbo in 4,8 % brezposelnih starejših oseb, starih od 55 do 74 let (Eurostat, 2019).

Evropska komisija v priporočilu 2006/962/EZ o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje poziva vlade EU, naj v svoje strategije vseživljenjskega učenja vključijo osem ključnih kompetenc:

- sporazumevanje v maternem jeziku: sposobnost izražanja in razumevanja pojmov, misli, čustev, dejstev in mnenj v pisni in ustni obliki;
- sporazumevanje v tujem jeziku: kot je navedeno zgoraj, vključuje pa še veščine posredovanja (tj. povzemanje, parafraziranje, razlago ali prevajanje) in medkulturnega razumevanja;
- matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji: dobra matematična pismenost, razumevanje naravnega sveta in sposobnost uporabe znanja in tehnologije za predvidene človeške potrebe (kot npr. medicina, transport ali komunikacije);
- digitalna pismenost: varna in kritična uporaba spletne in informacijske tehnologije sigurna pri delu, prostem času in pri sporazumevanju;
- učenje učenja: sposobnost učinkovitega upravljanja učenja – samostojno ali v skupini;
- socialne in državljanske kompetence: sposobnost učinkovitega in konstruktivnega sodelovanja v družbenem in delovnem okolju ter vključevanje v aktivno in demokratično sodelovanje, še posebej spričo čedalje večjih razlik v družbah;
- samoiniciativnost in podjetnost: sposobnost pretvorbe idej skozi ustvarjalnost v dejavnosti, inovacije in prevzemanje tveganja, sposobnost načrtovanja in upravljanja projektov;
- kulturna zavest in izražanje: spoštovanje pomena kreativnega izražanja zamisli, izkušenj in čustev v različnih medijih, vključno z glasbo, upodabljajočimi umetnostmi, literaturo in vizualnimi umetnostmi. (*Evropska komisija, b.d*.)

Eurydice, Evropska informacijska mreža na področju izobraževanja je namenjena izmenjavi in posredovanju relevantnih podatkov o izobraževalnih sistemih in politikah v 38 državah ter zagotavlja podporo evropskemu sodelovanju na področju vseživljenjskega učenja in izobraževanja. Po poročilu Eurydice, katerega namen je bil zagotoviti vpogled v področje izobraževanja in usposabljanja odraslih v Evropi ter nuditi podporo pri odločanju o politikah, približno 25 % odraslih (25 – 64) v EU oziroma 70 milijonov ljudi nima zaključene formalne izobrazbe nad ravnjo nižjega sekundarnega izobraževanja. Glede na skupno število je 20 milijonov ljudi (6,5 % odraslih u EU) izstopilo iz izobraževalnega sistema po zaključku osnovnošolskega izobraževanja. Približno vsaka peta odrasla oseba ima nizko raven bralne in matematične pismenosti, medtem ko skoraj vsaka tretja oseba premore izrazito nizko raven IKT veščin, ali pa jih sploh nima. Skoraj polovica vseh odraslih meni, da njihove IKT veščine ne dohajajo trenutnih zahtev na trgu dela. Odrasli, ki bi najbolj potrebovali izobraževanje in usposabljanje, imajo najslabše možnosti za izkoriščanje priložnosti, ki jih ponuja vseživljenjsko učenje. Stopnje sodelovanja odraslih v vseživljenjskem učenju se med državami zelo razlikujejo, pri čemer nordijske države na

splošno beležijo najvišje stopnje udeležbe. Pomanjkanje časa, družinske obveznosti in delovni čas so ovire, ki odraslim najpogosteje otežujejo vključitev v izobraževanje. Rezultati raziskave kažejo pomemben napredek pri razvoju sistemov vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja po vsej Evropi, zlasti na področjih kot so strategije, pravni okviri, povezave s sistemom kreditnih točk, v manjši meri pa tudi pri zastopanosti. Dodatni izzivi so dostop, informiranost, priznavanje, finančna vzdržnost in zbiranje podatkov. Mednarodne raziskave so pokazale, da pri odraslih z nizko ravnjo izobrazbe obstaja manjša verjetnost, da se bodo dejansko vključili v izobraževanje in usposabljanje, saj je njihov interes za sodelovanje dokaj nizek. Javne službe za zaposlovanje (PES), katerih usmeritev je pomagati brezposelnim do zaposlitve, namenjajo znatna sredstva za izboljšanje dostopnosti svojih storitev širši javnosti. Z vrednotenjem na splošno ocenjujejo vpliv na število brezposelnih, ne pa na število vključenih v izobraževanje in usposabljanje. V okviru raziskave o izobraževanju odraslih (AES) so anketirance (stare od 25 do 64 let) prosili, naj navedejo, s kakšnimi težavami se soočajo pri vključevanju v vseživljenjsko učenje. Podatki kažejo, da na udeležbo odraslih v vseživljenjskem učenju neposredno vplivajo službene in družinske obveznosti. V večini držav kot težavo pogosteje navajajo družinske obveznosti v primerjavi s službenimi, vendar v nekaterih državah (Estonija, Francija in Finska) navzkrižje z delovnim časom navajajo kot večjo težavo. Čeprav v EU relativno nizek (7,1 %) odstotek odraslih, ki trdijo, da nimajo potrebnih „predpogojev", je to po mnenju anketirancev iz nekaterih držav (npr. Nemčija, Grčija, Litva in Romunija) še vedno pomemben dejavnik. Pomanjkanje časa zaradi družinskih obveznosti na vse odrasle vpliva na podoben način - ne glede na izobrazbo. Pomanjkanje ustreznih pogojev pa je za odrasle z nizko izobrazbo očitno pomembnejša ovira kot za tiste s srednjo ali visoko stopnjo izobrazbe, saj slednji vključujeta vstopne kvalifikacije. (Europska komisija/EACEA/Eurydice, 2015).

Odrasli se soočajo s številnimi ovirami, ki vplivajo na verjetnost njihove vključitve v vseživljenjsko učenje. Cross, K. P. (1981). Te ovire so opredeljene kot:

- situacijske ovire: izhajajo iz osebnega in družinskega položaja odrasle osebe, npr. pomanjkanje časa in finančne omejitve;
- institucijske ovire: neustreznost izobraževalnih ustanov, neustrezna ponudba ali nefleksibilnost ponudbe in/ali vsebine izobraževalnih programov,
- dispozicijske ovire: povezane so s stališči, dojemanji in pričakovanji odraslih oseb (n. pr. prepričanje, da so prestari za vključitev v izobraževanje) ter pomanjkanjem samozavesti ali zanimanja.

Strategija izobraževanja, znanosti in tehnologije Republike Hrvaške je temeljni reformni dokument, ki vsebuje načrt pomembnih sprememb v hrvaškem izobraževalnem in znanstvenem sistemu, opredeljuje številne dejavnosti in ukrepe, s katerimi skušajo premagati trenutne ovire pri dostopu in vključevanju odraslih v programe formalnega in neformalnega izobraževanja. Te ovire so razvrščene v tri večje skupine. (Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, 2014):

Strukturne ovire – strukturni elementi, ki vplivajo na zmanjšanje udeležbe ali nevključevanje odraslih v programe vseživljenjskega učenja. V Republiki Hrvaški izstopa regionalno neenakomerno razvita ponudba sodobnih, ustreznih, kakovostnih in privlačnih programov; neučinkovita in neracionalna ponudba podobnih programov, nefleksibilna izvedba in organizacija; pomanjkanje finančnih spodbud namenjenih uporabnikom, organizatorjem in izvajalcem programov izobraževanja odraslih.

- Potrebno bi bilo uvesti boljšo koordinacijo med Ministrstvom za znanost, izobraževanje in šport, Agencijo za poklicno izobraževanje in izobraževanje odraslih (ASOO) ter drugimi ustanovami, ki se ukvarjajo z izobraževanjem odraslih, in sicer

pri podajanju predlogov in verifikaciji novih zahtev po kvalifikacijah, ki jih posredujejo delodajalci ali ustanove s področja izobraževanja odraslih.
- Situacijske ovire – prvine, ki izhajajo iz osebnega položaja, kot npr. starost, raven izobrazbe, situacija v družini (npr. starševstvo, neugodna ekonomska situacija, zaposlenost za poln delovni čas, migracije).
- Psihološke ovire – osebne izkušnje posameznikov in potencialno tudi odpor ter pomanjkanje volje za vključitev v programe vseživljenjskega učenja. Pri določenem deležu prebivalcev velja med vzroke prištevati tudi pretekle negativne izkušnje z izobraževanjem in šolskim okoljem, pomanjkanje samozavesti in samospoštovanja ter občutek socialne izključenosti.

Nekatere od ukrepov za odpravo ovir s katerimi se soočajo starejše brezposelne osebe z nižjo izobrazbo navajamo v nadaljevanju. Pri izvajanju teh ukrepov je predvideno tudi sodelovanje Zavoda Republike Hrvaške za zaposlovanje kot javne službe.

- Izboljšanje kakovosti in ustreznosti programov izobraževanja namenjenih odraslim;
- izgradnja koherentnega, kakovostnega in prilagodljivega sistema vseživljenjskega izobraževanja za vzgojitelje, učitelje, ravnatelje, svetovalce, trenerje in mentorje;
- spodbujanje uvedbe vrednotenja in priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja odraslih;
- razvoj in izvajanje ustreznih in novih akreditiranih programov za področja, ki so strateškega pomena za razvoj Republike Hrvaške;
- opredelitev sistema vseživljenjskega strokovnega razvoja in licenciranja andragoških delavcev;
- razvoj standardov usposobljenosti za andragoške delavce. (Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, 2014)

Evropska komisija (2015) v zvezi z zagotavljanjem usposabljanj namenjenih brezposelnim z nizko ravnijo izobrazbe oz. z neustreznimi osnovnimi veščinami podaja podrobno analizo v okviru katere opisuje financiranje ter institucije odgovorne za upravljanje in izvajanje programov usposabljanja. Na voljo so tudi podrobne informacije in primerjalne analize ukrepov usposabljanja za starejše brezposelne v 33 državah. V publikaciji "Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organisation, profiling and targeting of training provision" so našteti izzivi, ki naj bi jih programi usposabljanja skušali reševati, podana pa so tudi številna priporočila. Če pustimo posebnosti posameznih držav ob strani lahko ugotovimo, da v vseh obstajajo izzivi ali ključni problemi, ki vključujejo: vire in financiranje, neusklajenost med področji politik, nepopolno usklajevanje brezposelnih z usposabljanjem, nizka stopnja sprejemanja ponujenih priložnosti za usposabljanje na strani nizkokvalificiranih in brezposelnih, pri čemer je stopnja vključevanja starejših delavcev še posebej nizka, pomanjkanje motivacije in angažiranosti nizkokvalificiranih brezposelnih oseb pri usposabljanju, izzivi povezani z naročili, ovire pri ocenjevanju, neenakomerna geografska razporeditev ponudb za usposabljanje ter ovire povezane s pomanjkanjem učinkovitih mehanizmov za predvidevanje povpraševanja po spretnostih, ki dopolnjujejo politike za spodbujanje poklicnega usposabljanja na splošno. Negativne izkušnje v preteklem šolanju in prenizka ozaveščenost o pomenu usposabljanja sta ključna dejavnika in sta povezana z nizko naklonjenostjo, ki jo nižje izobraženi brezposelni izkazujejo v zvezi z vključevanjem v usposabljanje in izobraževanje. V Avstriji, na primer, uporabniki sami izbirajo ustrezne tečaje za nadaljnje izobraževanje s pomočjo podatkovne zbirke, ki se nahaja na uradni spletni strani Evropske mreže javnih služb za zaposlovanje (PES). Na Danskem so nižje izobraženi slabše motivirani za vključitev vseživljenjsko učenje predvsem zaradi slabih izkušenj v preteklosti, zato potrebujejo posebno podporo. Nižje izobraženim brezposelnim na Slovaškem največjo oviro pri vključevanju v vseživljenjsko učenje predstavljajo stroški, otežen dostop do usposabljanja in prepreke osebne narave oz. okoliščine (starost ali zdravstveni razlogi). Izkušnje v državah članicah kažejo, da je

treba za to populacijo uvesti ustrezne ukrepe. V nekaterih državah, na primer v Avstriji, je udeležba na tečajih obvezna, nespoštovanje obveznosti pa je sankcionirano. V Romuniji se brezposelne osebe vključijo v program usposabljanja, ki ga izbere svetovalec za zaposlovanje, ali pa se odločijo vključiti v individualno izbrani izobraževalni tečaj pod pogojem, da po uspešno zaključenem tečaju dobijo zaposlitev. Brezposelni lahko odklonijo vključitev v program usposabljanja, ki jim ga je izbral specializirani svetovalec krajevnega zavoda za zaposlovanje, izključno na osnovi tehtnega razloga, sicer izgubijo nadomestilo za brezposelnost. V mnogih državah članicah ni posebnih spodbud za vključitev nizkokvalificiranih brezposelnih v usposabljanje, ker je vključitev je prostovoljna. (Europska komisija, b.d.).

Na podlagi te analize je mogoče sklepati naslednje:

- ukrepi v zvezi z usposabljanjem lahko podprejo učinkovitost trga dela in predstavljajo ustrezen odziv na strukturno brezposelnost;
- izobraževalni tečaji naj bodo namenjeni nizkokvalificiranim in dolgotrajno brezposelnim odraslim ter sestavljeni tako, da udeležencem omogočajo pridobitev tako generične kot poklicno-specifične kompetence;
- zahteve delodajalcev v zvezi s potrebnimi veščinami morajo biti zadovoljene; v smeri pridobivanja formalnih poklicnih kvalifikacij v manjšem obsegu; namenjene določenim prikrajšanim skupinam in določenim poklicem,
- da ima poklicno usposabljanje pomembne pozitivne učinke za iskalce zaposlitve z nizko stopnjo izobrazbe;
- da so individualizirani pristopi ključni za učinkovitost usposabljanja;
- princip samoizbire ima boljši učinek kot odločitve, ki jih sprejemajo izključno uslužbenci mreže PES;
- decentralizacija usposabljanja povečuje možnosti za prilagoditev ponudbe storitev in praktičnega usposabljanja, ki je usmerjeno k potrebam na trgu dela;
- integrirani pristopi in institucionalno sodelovanje so pomembni za tiste skupine, ki se soočajo z več ovirami pri zaposlovanju, pri tem imajo informacije in vodenje osrednjo vlogo,
- običajno so učinkovitejši programi, ki ponujajo izkušnje;
- vključevanje delodajalcev je pomembno in da najuspešnejši programi združujejo tako institucionalno kot praktično usposabljanje;
- izvajalci usposabljanja pogosto delujejo tudi kot posredniki na trgu dela, zato je treba to posredniško funkcijo podpreti;
- sistem posameznih akcijskih načrtov zagotavlja koristen mehanizem za najučinkovitejšo osredotočanje intervencij in pospešitev procesa aktivacije.
- potrebno je oblikovati smernice in nadaljnje ukrepe za osebe, ki so opustile šolanje, zlasti pa za tiste, ki se pri iskanju zaposlitve soočajo z več ovirami;
- ciljno usmerjene možnosti izobraževanja za brezposelne lahko pozitivno vplivajo na izboljšanje napredka v smeri 15 -odstotne udeležbe odraslih v izobraževalnih programih v EU.

Evropa se je leta 2015 soočila z dvojnim izzivom, in sicer je skušala obvladati takratne gospodarske razmere z ustvarjanjem novih delovnih mest, da bi zmanjšala stopnjo brezposelnosti in socialne izključenosti, hkrati pa je potekal razvoj rešitev za zmanjšanje neusklajenosti med pridobljenimi oz. obstoječimi in potrebnimi veščinami na trgu dela. Študija (Cedefop) (2015) ponuja pregled najnovejših politik in praks za zmanjševanje brezposelnosti na osnovi odpravljanja neusklajenosti veščin v Evropski uniji. Iz predlogov je razvidna potreba po nadaljnjem zbiranju mednarodnih izkušenj o specifičnih izzivih povezanih s potrebnimi veščinami, o katerih se države članice še niso uskladile, pa tudi potreba po zbiranju in izmenjavi znanja o prenosljivosti veščin in vsekakor po ocenjevanju politik, ki naslavljajo neskladje med veščinami.

Evropska mreža javnih služb za zaposlovanje (PES) v poročilu s seminarja, ki se je odvijal junija 2017 v Helsinkih, povzema prispevke razprav o institucionalnem poklicnem usmerjanju in vseživljenjskem učenju, o poklicnem usmerjanju in mreži PES ter o vseživljenjskem učenju in mreži PES. Javne službe za zaposlovanje so predlagale priporočila za izboljšanje evropske mreže, ob upoštevanju ključne vloge vseživljenjskega učenja pri odzivanju na izzive, s katerimi se srečujejo brezposelni. V nadaljevanju naštevamo nekatere od teh predlogov:

- bolj proaktivno ozaveščanje - zlasti v smislu sodelovanja s sektorjem izobraževanja in podpiranja prednostnih nalog vseživljenjskega učenja;
- pri poklicnem usmerjanju, svetovanju in vseživljenjskem učenju bi morali biti inovativni, praktični, prilagodljivi, kooperativni in strokovni;
- imeti morajo kakovostne informacije in statistične podatke ter jih uporabljati z namenom večje učinkovitosti storitev;
- razviti morajo nova okolja za poklicno usmerjanje, kjer lahko PES prevzame vlogo "graditelja mostov",
- učinkoviteje bi morali uporabiti obstoječa orodja ali sodelovati pri razvoju / izpopolnjevanju orodij;
- mreža PES bi se morala bolj osredotočiti na potrebe uporabnikov in upoštevati njihov zorni kot;
- PES bi morala v večji meri uporabljati izsledke, temelječe na dokazih, raziskavah in vrednotenju, da bi lahko vplivala na sprejemanje odločitev (Europska komisija, b. d.).

Aktivna politika zaposlovanja, ki jo izvaja Zavod Republike Hrvaške za zaposlovanje, je v skladu s splošnim ciljem povečanja stopnje zaposlenosti namenjena spodbujanju zaposlovanja, samozaposlovanja, pridobivanju prvih ali ustreznih delovnih izkušenj, aktiviranju najtežje zaposljivih skupin ter ohranjanju delovnih mest in zaposlitev. Navedeni ukrepi so namenjeni posebnim ciljnim skupinam brezposelnih oseb in zaposlenim, ki jim grozi izguba zaposlitve, in sicer:

- mladim do 29 let,
- dolgotrajno brezposelnim,
- starejšim od 50 let,
- invalidom,
- posebnim skupinam brezposelnih, kot so: enostarševske družine, mladi, ki prihajajo iz sistema institucionalnega varstva otrok in mladoletnikov, žrtve družinskega nasilja, hrvaški vojni veterani, starši štirih ali več mladoletnih otrok, starši otrok s posebnimi potrebami, prosilci za azil, odvisniki v procesu zdravljenja in druge skupine brezposelnih, ki jim grozi socialna izključenost in trajna brezposelnost,
- pripadnikom romske skupnosti,
- delodajalcem v težavah, z namenom ohranjanja delovnih mest,
- hrvaškim izseljencem povratnikom.

Po podatkih objavljenih v letopisu Zavoda Republike Hrvaške za zaposlovanje (2019), je bilo v izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja v pristojnosti Zavoda v letu 2019 vključenih skupaj 66.896 uporabnikov, od tega je bilo 3.359 oseb vključenih v ukrep izobraževanja za brezposelne. Namen tega ukrepa je bil povečati stopnjo zaposljivosti in uskladiti kvalifikacije brezposelnih s potrebami lokalnega trga dela. Najbolj se je zmanjšal odstotek povprečnega števila brezposelnih v skupinah starejših brezposelnih. Tako se je število brezposelnih oseb starih od 50 do 54 let zmanjšalo za 18,9 %, število brezposelnih oseb v starosti od 55 do 59 let pa za 18,7 %. Povprečno število brezposelnih brez zaključene osnovne šole se je zmanjšalo za 15,9 %, število tistih z zaključeno osnovno šolo pa za 18,5 %. Udeleženci skozi izobraževanje pridobijo kompetence, ki jim omogočajo

novo zaposlitev, delodajalci pa pridobijo delavce z iskanimi kompetencami. Zavod izobraževalnim ustanovam povrne stroške poučevanja, zaščitne opreme in učbenikov, zdravstvenim ustanovam pa stroške zdravstvenih pregledov in po potrebi tudi stroške testiranja na COVID. Udeleženci izobraževalnih programov so upravičeni do plačila prispevkov, denarne pomoči in povrnitev stroškov prevoza. (Hrvatski zavod za zapošljavanje, b. d.)

Naložbe v vseživljenjsko učenje so ključni mehanizem za prilagajanje veščin brezposelnih potrebam trgu dela. Raziskave kažejo (Felgueroso, 2016), da brezposelni v Španiji, ki so zaključili le obvezno izobraževanje, predstavljajo več kot polovico vseh brezposelnih oseb in se nahajajo v skupini dolgotrajno brezposelnih. Izsledki omenjene raziskave potrjujejo večjo verjetnost vključevanja registriranih brezposelnih oseb v neformalno izobraževanje v primerjavi z neregistriranimi, najbrž zato, ker javne službe za zaposlovanje subvencionirajo programe usposabljanja. Javne službe za zaposlovanje (PES) bi morale sestaviti podroben profil vseh registriranih brezposelnih oziroma vsaj tistih, ki bodo morda potrebovali pomoč. Ugotoviti bi morale, katere so tiste kompetence ali veščine, ki bi brezposelnim pomagale odpraviti ovire pri ponovni zaposlitvi. Številne države, na podoben način kot v Španiji, že dolgo uporabljajo sistem statističnega profiliranja. Med krizo na področju izobraževanja odraslih ni bilo opaziti povečanja stopnje udeležbe, najverjetneje je vzrok v zmanjšanju proračunov namenjenih izobraževanju in usposabljanju brezposelnih.

Izsledki dveh raziskav o prehodu starejših brezposelnih oseb v samozaposlitev, ki sta bili objavljeni na Irskem in na Portugalskem, niso pokazali potrebe po vseživljenjskem učenju za vstop v podjetništvo. Raziskava o prehodu iz brezposelnosti v samozaposlitev pri osebah starejših od 50 let (Kenny i Rossiter, 2018) je bila namenjena opredelitvi potreb po podjetniškem izobraževanju in podpori starejšim brezposelnim osebam, pri čemer sta avtorja izpostavila ovire, ki bi jih bilo treba preučiti in obravnavati ter tudi potrebo po proučitvi učinka prilagojenega programa usposabljanja za podjetništvo. Rezultati raziskav so pokazali, da vprašanje financiranja starejšim podjetnikom, ki so bili poprej brezposelni, predstavlja precej trd oreh, zlasti pa to velja za dostop do mikrofinanciranja. Pri razvijanju poslovne ideje za ustanovitev komercialnega ali socialnega podjetja, ki bi bilo sposobno preživeti, je bila na preizkušnji njihova samozavest in zaupanje v lastne sposobnosti. Fokusne skupine starejših brezposelnih so razkrile splošno prisoten strah pred izgubo nadomestila za brezposelnost, pogosto pa je bila izražena tudi zaskrbljenost v zvezi z dostopom do komunikacijskih kanalov in do ustreznih informacij o ustanovitvi lastnega podjetja. Raziskava o starejših brezposelnih v povezavi z možnostmi samozaposlovanja na primeru iz severne regije Portugalske (Figueiredo i Paiva, 2018) naj bi predstavila ključne težave pri reševanju brezposelnosti oseb v starosti od 45 do 60 let z vidika motiviranosti za samozaposlitev in projekta samozaposlovanja. Proučevane osebe so izrazile nizko motiviranost za samozaposlitev, saj je 36,1 % vprašanih izjavilo, da jih to ne zanima, 23,8 % vprašanih pa je odgovorilo, da nikoli niso razmišljali o tej možnosti. Vseživljenjskega izobraževanja in pomanjkanja digitalnih kompetenc niso dojemali kot izziv oz. oviro pri vstopu v podjetništvo.

Glede na to, da empirični podatki na ravni držav članic EU še vedno izkazujejo nizko raven vključevanja odraslih v vseživljenjsko izobraževanje, je Clain (2016) identificiral ovire, ki odrasle odvračajo od vključevanja v vseživljenjsko izobraževanje. Premagovanje osebnih ovir se je izkazalo za zahtevnejši izziv, situacijske i institucionalne ovire pa za lažje premagljive. Za učinkovitejše premagovanje teh ovir je potrebno sinergijsko delovanje vseh deležnikov, omogočiti enake možnosti dostopa do vseživljenjskega učenja ter do podpore ranljivim skupinam kot so brezposelni. Izobraževalne ustanove bi se morale prilagoditi potrebam brezposelnih oseb.

Perin i Karamatić Brčić (2014) sta preučila razmerje med neformalnim izobraževanjem in zaposljivostjo v kontekstu socio-kulturnih sprememb na podlagi analize učinkov neformalnih izobraževalnih dejavnosti, ki jih v obliki delavnic z namenom povečanja zaposljivosti izvajajo na hrvaškem zavodu za zaposlovanje. Na osnovi izsledkov raziskave so ugotovili, da so se starejši anketiranci bolje odzvali na neformalno izobraževanje v primerjavi z mlajšimi, to pa je mogoče pojasniti z bogatejšimi življenjskimi izkušnjami starejših oziroma s seznanjenostjo starejših o prednostih, ki jih prinašajo različne oblike izobraževanja. Preučevane osebe s formalno izobrazbo so se zavedale pomembnosti učenja in koristi, ki jih prinaša udeležba v različnih oblikah neformalnega izobraževanja in učenja.

Roosmaa in Saar (2016) sta v svojem prispevku med drugim podala predlog nacionalne tipologije izobraževanja odraslih in ugotovila, da se intenzivnost situacijskih in institucionalnih ovir s starostjo zmanjšuje, vendar je pričakovano, da se bo povečala intenzivnost dispozicijskih ovir. Stopnja izobrazbe je obratno sorazmerna z intenzivnostjo vseh vrst ovir, saj visoko izobraženi omenjajo manj ovir. Brezposelni in neaktivni ljudje omenjajo več dispozicijskih ovir v primerjavi z nekvalificiranimi delavci. Brezposelni in neaktivni zaznavajo manj situacijskih in institucionalnih ovir v primerjavi z nekvalificiranimi delavci.

Odrasli se zelo pogosto soočajo s težavami, ki jim preprečujejo vključevanje v izobraževanje, med drugim zaradi obveznosti in dolžnosti, ki jih odrasli prevzemajo v skladu z različnimi vlogami znotraj družine in družbe. Moustakas (2018) pravi, da so motivacijski dejavniki in ovire pri vključevanju prebivalcev Rodosa v programe vseživljenjskega učenja v veliki meri odvisni od starosti, v manjši meri pa od spola, opaziti pa je tudi, da se zanimanje za vseživljenjsko učenje povečuje ali zmanjšuje glede na starost preučevanih oseb.

Politike, ki so bile zasnovane na osnovi težav manj izobraženih in na njihovi socialni izključenosti, so za cilj postavile osebni razvoj te populacije. Formalno izobraževanje je prav tako pomembno za oblikovanje politik vseživljenjskega učenja, vendar se nanaša na različne ciljne skupine, odvisno od države. V državah kot sta Nemčija in Avstrija namenjajo veliko pozornost mladim, ki ne morejo dokončati vajeniške dobe, zato tam različne politike vseživljenjskega učenja usmerjajo prav k tej populaciji. Opredelitev socialne ogroženosti v zvezi z mladimi je na Finskem nekoliko širša, poklicno usmerjanje pa je na voljo vsem osebam, mlajšim od 30 let, ki se soočajo s težkimi okoliščinami. V Osiješko-baranjski županiji v Republiki Hrvaški je zaradi visoke brezposelnosti mladih in zgodnjega opuščanja šolanja (nižje izobraženi) zagotovljena možnost strokovnega poklicnega usmerjanja v skladu s sprejetimi politikami (npr. " Info center za mlade"). V Evropi je neformalno izobraževanje manj priljubljena rešitev, saj politike dajejo prednost izobraževanju in usposabljanju katerega zaključek je povezan z določeno obliko kvalifikacije ali spričevala, ki jih trg dela lahko ovrednoti. (Valiente, Capsada-Munsech i Otero 2020).

4 RAZPRAVA

Kljub polemikam o tem, ali smo iz industrije 4.0, za katero je značilna avtomatizacija, izmenjava podatkov v proizvodnih tehnologijah in poslovanje v oblaku, z eno nogo že zakoračili v družbo 5.0, ni prav nobenega dvoma o tem, da je pridobivanje novih znanj v družbah, ki temeljijo na IKT, pogojeno s hitrim razvojem tehnologije. Brez zanesljive in ustrezne tehnologije namreč ni napredka, kakor tudi ne brez digitalnih kompetenc. Ena od osmih digitalnih kompetenc, ki bi jih v skladu s priporočilom Evropske komisije 2006/962 / ES vse države članice morale vključiti v svoje strategije vseživljenjskega učenja, se nanaša na varno in kritično uporabo informacij in komunikacijskih tehnologij pri delu, komuniciranju in v prostem času. Evropska komisija je ob spoznanju, da so digitalne kompetence potrebne na trgu dela in za splošni napredek, razvila evropski okvir za

digitalne kompetence Dig Comp 2.0, ki vsebuje 21 kompetenc. (Europska komisija, b. d.). Guitert Catasús, Romeu Fontanillas in Romero Carbonell (2015) pa za razliko od Evropske komisije menijo, da se bi morali te kompetence prilagoditi potrebam ljudi brez digitalnih znanj, med drugim tudi potrebam starejših brezposelnih ter da bi jih bilo treba zreducirati na deset zahtevanih temeljnih kompetenc. Več kot 20 % mladih u EU ne dosega osnovne ravni digitalnih veščin, te pa je moč pridobiti le s pomočjo učenja o digitalnih tehnologijah in skozi njihovo uporabo.

Evropska komisija bi v skladu z Akcijskim načrtom za digitalno izobraževanje 2021-2027 nižje izobraženim odraslim osebam omogočila pogoje za kvalitetno izobraževanje, ki bi vključevalo začetno oceno veščin, nove izobraževalne programe ter končno preverjanje in priznavanje pridobljenega znanja in veščin. Do leta 2025 bi moralo 230 milijonov odraslih doseči vsaj osnovno raven digitalnih veščin. Ob pregledu priporočil za izboljšanje evropske mreže javnih storitev, ki so bila podana na seminarju v Helsinkih leta 2017, pa se postavlja vprašanje, ali je ta cilj dejansko dosegljiv spričo neenotnosti dela javnih služb, še posebej pa ob njihovi očitni neusklajenosti pri podajanju predlogov v zvezi z oblikovanjem skupnega sistema vseživljenjskega učenja.

V skladu s priporočilom bi morala Evropska mreža javnih zavodov za zaposlovanje vplivati na odločanje na podlagi dokazov, raziskav in pridobljenih rezultatov, vendar v Evropski uniji doslej celovita raziskava na to temo ni bila izvedena. (Europska komisija, b.d.).

Iz raziskav, ki sta bili izvedeni na Irskem (Kenny, B. i Rossiter, I., 2018) in na Portugalskem (Figueiredo, E. i Paiva, T., 2018) je razvidno, da starejše brezposelne osebe niso izrazile potrebe po vseživljenjskem učenju, ki bi jim lahko pomagalo do samozaposlitve. Po drugi strani pa so jim izziv predstavljale druge ovire: strukturne, psihološke ali situacijske.

Intenzivnost motivacije brezposelnih in nižje izobraženih oseb za vseživljenjsko izobraževanje se z odraščanjem spreminja. Negativne izkušnje v obdobju šolanja postanejo kasneje v življenju glavni dejavnik demotivacije. Kot izhaja iz Cedefop (2016), se nižje izobražene osebe soočajo predvsem z ovirami povezanimi s slabo samopodobo, ki izhaja iz osebne identitete, medtem ko zanje situacijske ovire pomenijo težavo sekundarnega pomena. Možnost zaposlitve pomeni pomembno spodbudo za vključitev v vseživljenjsko izobraževanje, zato je potrebno izobraževalne cilje določiti v skladu s potrebami in interesi odraslih. Razen tega odrasle motivira tudi brezplačno izobraževanje, demotivira pa jih možnost izgube ugodnosti. (Laskova i Brokane, 2004.)

Od 70 milijonov ljudi, ki nimajo zaključene formalne izobrazbe nad ravnjo nižjega sekundarnega izobraževanja, skoraj vsaka peta odrasla oseba dosega zgolj nizko raven bralne in matematične pismenosti, medtem ko skoraj vsaka tretja oseba premore izrazito nizko raven IKT veščin, ali pa jih sploh nima. Ta populacija se sooča še z dodatnimi izzivi kot so: dostopnost, informiranost, priznavanje, finančna vzdržnost in zbiranje podatkov. Nižje izobraženi odrasli se bodo zaradi pomanjkanja motiviranosti manj verjetno vključili v izobraževanje in usposabljanje. Poslovne in družinske obveznosti neposredno vplivajo na vključevanje odraslih v vseživljenjsko učenje. Nižje izobraženim odraslim pomanjkanje predpogojev očitno predstavlja pomembnejšo prepreko kot tistim, ki premorejo kakšno kvalifikacijo.

Morali bi poenotiti prakso vseživljenjskega izobraževanja brezposelnih ter jo implementirati v sistemih javnih služb za zaposlovanje držav članic EU, in sicer s pridobivanjem in izmenjavo znanja o prenosljivosti veščin, vsekakor pa tudi z vrednotenjem politik v zvezi z neusklajenostjo kompetenc ter na osnovi mednarodnih izkušenj. Javne službe morajo postati bolj proaktivne in inovativne, dobro informirane in osredotočene na potrebe uporabnikov. Ukrepi mreže PES bi morali temeljiti na ustreznih raziskavah in ugotovitvah, razen tega pa bi morali opredeliti kompetence, ki jih je potrebno razvijati. Evropska mreža

javnih služb za zaposlovanje bi morala oblikovati predloge ukrepov na osnovi ustreznih raziskav in ugotovitev ter opredeliti potrebne kompetence z namenom zmanjševanja ovir pri zaposlovanju.

Negativne predhodne izkušnje v obdobju šolanja in slaba ozaveščenost o pomembnosti usposabljanja sta ključna dejavnika, ki vplivata na nemotiviranost nižje izobraženih brezposelnih oseb za vključevanje v usposabljanje in izobraževanje. V mnogih državah članicah EU je vključitev v usposabljanja prostovoljna, za vključevanje nizkokvalificiranih brezposelnih oseb pa ni posebnih spodbud. V tej populaciji bi bilo potrebno izboljšati motivacijo za vključevanje v vseživljenjsko izobraževanje, in sicer s prilagajanjem programov potrebam brezposelnih, dopolnjevanjem programov za pridobitev kompetenc, ki so iskane na lokalnem trgu dela, z individualiziranjem pristopa, z več prepuščanja izbire brezposelnim osebam, z decentralizacijo odločanja, vključitvijo delodajalcev v praktični del usposabljanja ter z vključevanjem izobraževalnih ustanov v posredniško vlogo pri zaposlovanju.

Odrasle od vključevanja v vseživljenjsko izobraževanje odvračajo predvsem ovire, ki so osebne narave, lažje pa premagujejo situacijske in institucionalne ovire. Sinergijsko delovanje vseh deležnikov bi olajšalo premagovanje ovir, pri čemer je pomembna tudi prilagodljivost izobraževalnih ustanov. Stopnja izobrazbe je obratno sorazmerna z intenzivnostjo vseh vrst ovir. V primerjavi z mlajšimi so se starejši anketiranci bolje odzivali na neformalno izobraževanje. Zanimanje za vseživljenjsko izobraževanje se povečuje ali zmanjšuje odvisno od starosti anketirancev. Neformalno izobraževanje je v Evropi manj priljubljena rešitev.

5 ZAKLJUČEK

Brez ustreznih digitalnih kompetenc v sodobnem svetu ne bo mogoče ustreči potrebam trga dela. Obvladovanje veščin v zvezi z uporabo digitalnih tehnologij bo postalo življenjskega pomena za razvoj celotne družbe in območje držav Evropske unije pri tem ne bo izjema. Za lažje premagovanje ovir pri zaposlovanju ranljivih skupin bi bilo potrebno redno spremljanje mednarodnih standardov v povezavi z vseživljenjskim izobraževanjem starejših in nižje izobraženih oseb ter usklajevanje med članicami EU za zmanjševanje razkoraka med obstoječimi kompetencami in tistimi, ki jih trg dela potrebuje.

Starejši in nižje izobraženi brezposelni se soočajo s številnimi izzivi, kar vpliva na učinke vseživljenjskega izobraževanja in jim otežuje vstop na trg dela. Dejavniki, ki vplivajo na vseživljenjsko izobraževanje nižje izobraženih in starejših brezposelnih oseb, so opredeljeni kot situacijske, institucionalne in dispozicijske ovire. Za te ranljive skupine brezposelnih oseb so značilne situacijske ovire povezane z zdravstvenim stanjem in neugodno finančno situacijo. Strukturne oziroma institucijske ovire, s katerimi se sooča ta populacija izhajajo iz nefleksibilnosti, pomanjkljive koordinacije in neusklajenosti delovanja javnih služb za zaposlovanje ter iz neustreznih programov usposabljanja, ki niso prilagojeni uporabnikom in potrebam trga dela. Dispozicijske ali psihološke ovire, s katerimi se soočajo brezposelne osebe, se v glavnem nanašajo na njihove negativne izkušnje v predhodnih izobraževalnih procesih in na osebno identiteto oziroma slabo samopodobo. S starostjo se intenzivnost situacijskih in institucionalnih ovir zmanjšuje, na drugi strani pa se povečuje intenzivnost dispozicijskih preprek. Nadaljnji izziv predstavlja motiviranje nižje izobraženih in starejših brezposelnih oseb za pridobivanje digitalnih veščin, saj določen del te populacije ni izkazal nobenega zanimanja za vseživljenjsko izobraževanje. Bojazen zaradi možne izgube ugodnosti iz naslova statusa brezposelne osebe so v nekaterih državah odpravili z uvedbo finančne podpore namenjene tistim, ki se vključijo v izobraževanje. Presoja uspešnosti politik zaposlovanja bi morala v prvi vrsti temeljiti na rezultatih o zaposlovanju ranljivih skupin, na oceni pridobljenih novih znanj o uporabi digitalne

tehnologije ter stopnje usposobljenosti za vstop na trg dela, sekundarno pa na zmanjšanju števila brezposelnih v splošni populaciji.

Le s sinergijskim delovanjem vseh deležnikov v procesu vseživljenjskega izobraževanja bo moč doseči izboljšanje kompetenc nižje izobraženih in starejših brezposelnih oseb, največjo odgovornost za to pa nosijo ustvarjalci politik zaposlovanja. Delovanje javnih služb za zaposlovanje mora postati bolj proaktivno, izobraževalne ustanove pa se morajo prilagoditi uporabnikom ter deloma prevzeti tudi vlogo posrednikov med delodajalci in brezposelnimi osebami. Samo na tak način bomo uspeli zmanjšati brezposelnost ranljivih skupin in se ustrezno odzvati na potrebe trga dela.

V pričujočem znanstvenem prispevku smo na podlagi proučevanja literature in virov analizirali stanje in s tem ustvarili izhodišče za nadaljnje raziskovanje v smeri proučevanja stopnje obstoječih digitalnih kompetenc brezposelnih oseb, potreb na trgu dela, vrst in števila programov vseživljenjskega izobraževanja v Evropski uniji ter ukrepov aktivne politike zaposlovanja v celoti. Za oblikovanje kvalitetnega modela vseživljenjskega izobraževanja bi bilo potrebno raziskati kako starost, spol in stopnja izobrazbe pripadnikov ranljivih družbenih skupin, nižje izobraženih in starejših brezposelnih oseb vplivajo na motivacijo za vseživljenjsko izobraževanje.

6 LITERATURA IN VIRI

1) Agencija za znanost i visoko obrazovanje. (b. d.), [*online*].
2) Dostop na: https://www.azvo.hr/hr/pojmovnik/78-kompetencije (dostop 31. marca 2021).
3) Ajzen I. (2011). The theory of planned behavior: Reactions and reflections. Psychol. Health
4) Buble, M., Osnove menadžmenta, Sinergija nakladništvo d.o.o., Zagreb, 2006.
5) Cedefop (2015). Tackling unemployment while addressing skill mismatch: lessons from policy and practice in European Union countries. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 46. http://dx.doi.org/10.2801/648140
6) Cedefop (2016). Improving career prospects for the low-educated: the role of guidance and lifelong learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 54. http://dx.doi.org/10.2801/794545
7) Clain, A. (2016). Overcoming Barriers in Lifelong Learning: Moving Towards ET2020 Goals. Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala. VIII. 51-66.
8) Cross, K. P. (1981). Adults as learners. San Francisco: Jossey-Bass
9) European Commission, (2015), "Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organisation, profiling and targeting of training provision", EEPO Review
10) Europska komisija (b. d.). Akcijski plan za digitalno obrazovanje (2021 – 2027), [*online*].
11) Dostop na:https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_hr (dostop 31. marca 2021).
12) Europska komisija (b. d.), [*online*].
13) Dostop na: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1163&langId=en (dostop 31. marca 2021).
14) Europska komisija (b. d.). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, [*online*].
15) Dostop: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006H0962 (dostop 31. marca 2021).
16) Europska komisija (b. d.). The Digital Competence Framework 2.0., [*online*]
17) Dostop na: https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework (dostop 31. marca 2021).
18) Europska komisija/EACEA/Eurydice, 2015. Obrazovanje i osposobljavanje odraslih u Europi: Proširenje pristupa mogućnostima učenja. Izvješće Eurydicea. Luksemburg: Ured za publikacije Europska Unije.
19) Eurostat (b. d.), [*online*]. Dostop na: https://ec.europa.eu/info/statistics_hr (dostop 31. marca 2021).
20) Felgueroso, F., (2016) ."Lifelong learning in Spain: a challenge for the future," Studies on the Spanish Economy, [*online*]. Dostop na: https://ideas.repec.org/p/fda/fdaeee/eee2016-08.html (dostop 31. marca 2021).
21) Figueiredo, E. i Paiva, T. (2018). Senior entrepreneurship and qualified senior unemployment: The case of the Portuguese Northern region. Journal of Small Business and Enterprise Development.
22) Fiorelli, F. (2017). Technological unemployment as frictional unemployment: From Luddite to routine-biased technological change. Kybernetes. 47.
23) Guitert Catasús, M.; Romeu Fontanillas, T.; Romero Carbonell, M. (2015)"Digital competence training proposals in the UOC context: A transforming vision". eLearning Papers
24) Hebestreit, L. K. (2006). An evaluation of the role of the University of the third age in the provision of lifelong learning. Doktorska disertacija, [*online*].
25) Dostop na: http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/1498/thesis.pdf (dostop 24.3.2021).

26) Hrvatski zavod za zapošljavanje (b. d.). Godišnjak 2019, [*online*]. Dostop na: https://www.hzz.hr/content/stats/HZZ-Godisnjak.-2019.pdf (dostop 31. marca 2021).
27) Jurčić, M. (2012). Pedagoške kompetencije suvremenog učitelja. Zagreb: Recedo.
28) Kenny, B. i Rossiter, I. (2018). Transitioning from unemployment to self-employment for over 50s. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.
29) Laskova, J. & Brokane, L. (2014). Opportunities and Motivation for Training Unemployed in Latvia. Procedia - Social and Behavioral Sciences.
30) Moustakas, L. Motivation and Obstacles to Adult Participation in Lifelong Learning Programs: The Effect of Gender and Age, [*online*].
31) Dostop na: https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1225908.pdf (dostop 31. marca 2021).
32) O Agencija za znanost i visoko obrazovanje. (b. d.), [*online*].
33) Dostop na: https://www.azvo.hr/hr/pojmovnik/78-kompetencije (dostop 31. marca 2021).
34) Perin, V. i Karamatić Brčić, M. (2014) Andragoška spoznanja, 20 (4), 39–48
35) Perišić, M. i Ivanović, V. (2008.). *Cjeloživotno učenje za održivi razvoj - Ekonomski aspekti cjeloživotnog učenja za održivi razvoj turizma, Svezak 1*, Sveučilište u Rijeci, Učiteljski fakultet u Rijeci, Rijeka
36) Roosmaa, E. i Saar, E. (2016). Adults who do not want to participate in learning: a cross-national European analysis of their perceived barriers. International Journal of Lifelong Education.
37) Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije. (2014.). Narodne novine, broj 124/2014, [*online*].
38) Dostop na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2014_10_124_2364.html
39) Valiente, O., Capsada-Munsech, Q. i Otero, J. (2020). Educationalisation of youth unemployment through lifelong learning policies in Europe. European Educational Research Journal.
40) Weinert, F. E. (2001), Concept of Competence: A Conceptual Clarification. U: Rychen, D. S. i Salganik, L. H. (ur.), Defining and Selecting Key Competencies. Göttingen: Hogrefe & Huber.

Pristopi motiviranja zaposlenih za usposabljanje s poudarkom na ranljivih skupinah

Eda Licul

eda.licul@net.doba.si

Povzetek

Prispevek obravnava motivacijo ranljivih skupin za usposabljanje in raziskuje različne pristope k motiviranju zaposlenih. Kot najučinkovitejši motivator je prepoznana organizacija. Organizacija bi morala ustvariti različne modele motiviranja za usposabljanje in jih prilagoditi različnim skupinam zaposlenih. Ko govorimo o motivaciji, imamo v mislih spodbujanje posameznika k napredku, zaključevanju začetih nalog in ter doseganju želenih ciljev. Motivacija je pomemben del poslovanja, usposabljanja, vseživljenjskega izobraževanja ter tudi del zasebnega življenja vsakega posameznika. Ranljive skupine pogosto in zaradi številnih različnih dejavnikov, kot so malomarnost nadrejenih, sistemska malomarnost itd., niso dovolj motivirane za usposabljanje. Ranljive skupine si zaslužijo ustrezne pristope namenjene dvigu ravni njihove motivacije za usposabljanje. Nezadovoljstvo zaposlenih je žal vsakodneven pojav in delavci čedalje bolj izgubljajo motivacijo, kljub temu, da morda za napredovanje in usposabljanje premorejo vse potrebne spretnosti in kompetence. Pomembno je, da se skuša na različne načine vplivati na povišanje ravni motivacije takšnih zaposlenih, jih spodbuditi k napredovanju in doseganju boljših rezultatov tako v poslovnem kot v zasebnem življenju. Koncept motivacije se zadnje čase povezuje s konceptom sreče - torej bodo le ustrezno motivirani, zadovoljni in srečni delavci sposobni delati kvalitetneje, dosegati boljše rezultate in se še nadalje neovirano usposabljati.

Ključne besede: *motivacija, usposabljanje, ranljive skupine*

1 UVOD

V tem prispevku bomo obravnavali ranljive skupine oziroma njihovo motivacijo za usposabljanje. Motivacija namreč pozitivno vpliva na vsakega posameznika in mu omogoča doseganje odličnih rezultatov na poslovnem področju, prav gotovo pa se pozitivno odraža tudi na drugih segmentih življenja. Pomanjkanje motivacije in pomanjkljivo poklicno usposabljanje pa vodi v nezadovoljstvo v delovnem okolju, povzroča doseganje slabših rezultatov in nezadovoljnega delavca lahko privede do točke, ko želi odnehati in dati odpoved. Direktorji, menedžerji in vodje imajo, v smislu nadaljnjega usposabljanja, pomembno vlogo pri motiviranju svojih zaposlenih, ne glede na to ali gre za mlajše ali starejše delavce, ali zaposlene z nižjo izobrazbo. Lahko sklepamo, da se vsakdo usposablja skozi vse življenje ter da pri tem potrebuje podporo. Vsekakor je lažje napredovati in vlagati v lasten razvoj, če smo v svojem okolju deležni podpore in motivacije, oziroma spodbud v materialni in nesnovni obliki. Nekateri sprva premorejo dovolj motivacije in jo nekje na življenjski poti izgubijo, nekateri pa je morda sploh nikoli niso imeli, vsekakor pa je motivacija zelo pomembna na vseh področjih življenja. Ljudje, ki so se že dokazali in dosegli svoje cilje, so bili v svojem okolju na poti do cilja zagotovo deležni ustrezne motivacije in prav bi bilo, da tudi sami podprejo druge, ko to potrebujejo. Vendar se žal dogaja, da se ljudje soočajo z različnimi življenjskimi težavami, se spopadajo z ovirami poslovne in druge narave, in pri tem pozabljajo, da tudi drugi potrebujejo motivacijo, prav tako kot so jo poprej potrebovali sami.

Namen raziskave je raziskati različne modele, s pomočjo katerih bi bilo moč motivirati pripadnike ranljivih skupin na njihovem delovnem mestu. Prav tako bomo preučili že obstoječe motivacijske modele za usposabljanje po svetu ter skušali ugotoviti kako vplivajo na motivacijo ter ali prispevajo k uspešnosti poslovanja.

Cilji raziskave so: opredeliti že obstoječe modele motiviranja ranljivih skupin in oceniti njihovo učinkovitost, ugotoviti, ali bi bilo moč različne modele motiviranja ranljivih skupin uporabiti tudi za namen motiviranja za usposabljanje ter ugotoviti, ali se razvijajo tudi novi motivacijski modeli in oceniti, ali so učinkovitejši od starih, že znanih. Cilj pričujočega dela je tudi ugotoviti, ali motiviranje mladih, starejših in tistih z nižjo izobrazbo poteka po enakem modelu, ali pa se za vsako od teh skupin uporabljajo različni modeli.

2 PREGLED LITERATURE

»Motivacija je zapleten teoretični koncept in vključuje sistem posameznih sil in odnosov kot tudi zunanje dejavnike, ki vplivajo na vedenje posameznika. Motivacija se nanaša na razlog človeškega vedenja, na dejavnike, ki ga organizirajo, usmerjajo in določajo njegovo trajanje.« (Bakotić, D., Bogdanović, V., 2013, str. 68). Motivacija je glavno gonilo napredka in izboljšav vsake osebe. Je tudi eden od ključnih dejavnikov v poslovanju, ki omogoča napredovanje in uspeh. Usposabljanje je izraz, ki je v relativni povezavi z motivacijo. Če je motivacija nezadostna, potem tudi ni želje po usposabljanju in napredovanju. »V današnjih demokratičnih družbah vsakodnevno življenje od posameznika zahteva nenehno izpopolnjevanje in usposabljanje na specializiranih področjih, da bi bil zmožen odgovoriti na številna vprašanja sodobne skupnosti; ta vprašanja namreč zahtevajo interdisciplinarne odgovore.« (Diković, M., 2011, str. 11). Jasno je tudi, da za mlajše, starejše in nižje izobražene zaposlene ne moremo uporabljati identičnih modelov motiviranja, saj je treba zaradi številnih razlogov oz. dejavnikov te modele prilagoditi

skupinam. Starejši zaposleni bodo, v primerjavi z mlajšimi, pogosteje podvomili v že vzpostavljene sisteme, zato bi bilo potrebno prilagoditi načine, torej modele motivacije.

" Vedenje posameznika določajo motivi, ki ga ženejo. Motivi za določeno dejavnost so lahko različni, sprožijo pa jih lastne potrebe (intrinzično) ali pa se sprožijo na osnovi spodbud iz okolja (ekstrinzično). Intrinzična motivacija izhaja iz zadovoljstva ob ukvarjanju z določeno dejavnostjo, medtem ko je ekstrinzična motivacija opisana kot sredstvo, katerega rezultat je določeno vedenje, oz. bolj natančno povedano: zadovoljstvo ne izhaja iz samega ukvarjanja z dejavnostjo, temveč kot zunanja posledica usmerja k dejavnosti (Rita et al., 2018). " (Rita et al., 2018 po Načinović Braje, I., Aleksić, A. in Babok, L., 2019, str. 12. 97). Čeprav imajo direktorji, menedžerji, vodstveni delavci in drugi ključno vlogo pri motiviranju ranljivih skupin za usposabljanje, imajo pomembno vlogo tudi drugi ljudje v njihovem življenjskem okolju. Motivacija ni izključno povezana z delovnim okoljem, temveč lahko izvira tudi od ljudi, s katerimi prihajamo v stik v zasebnem življenju oz. v prostem času. Študija, ki so jo na Poljskem leta 2017 izvedli Mielniczuk, E. in Laguna, je pokazala, da ekstrinzična motivacija pozitivno vpliva na usposabljanje in da se njena učinkovitost še poveča, če je povezana z intrinzično motivacijo. Iz navedenega je mogoče sklepati, da obe vrsti motivacije izredno močno učinkujeta na usposabljanje, vendar je izjemno pomembna zunanja motivacija, ki prihaja iz poslovnega okolja oz. od nadrejenih.

Slika 30: Prikaz neposrednih in posrednih materialnih spodbud

		NEPOSREDNE MATERIALNE SPODBUDE	POSREDNE MATERIALNE SPODBUDE
RAVEN	POSAMEZNIK	- osebni dohodek - bonusi in stimulacija - nagrade za inovacije in izboljšave - nagrade za obogatitev znanja in fleksibilnost - bonusi	- štipendije - študijske ekskurzije - specializacije - plačana odsotnost in prosti dnevi - službeno vozilo - ugodnosti za menedžerje
	PODJETJE	- ugodnosti povezane z rezultati in dobičkom - udeležba pri dobičku - udeležba pri lastništvu	- pokojninsko zavarovanje - zdravstveno zavarovanje - življenjsko zavarovanje in druge vrste zavarovanj - nadomestilo za brezposelnost - izobraževanja - letni dopusti - skrb za otroke

Vir: Buntak, K., Drožđek, I. in Kovačič, R. (2013).

Obstajajo tudi številne nematerialne spodbude, ki so lahko odlični motivatorji. Zaposlenim npr. lahko zadamo nove naloge, cilje in izzive, ki jih je treba razviti med delovnim časom. Lahko skušamo spodbuditi ustvarjalnost v podjetju in zaposlenim predlagamo, naj prispevajo ideje za rešitev določenega problema. Timsko delo in sodelovanje pri odločanju sta tudi zelo dobra motivatorja in lahko prispevata k razvijanju zaposlenih, saj bodo ob prejetem priznanju in osebnem dosežku občutili zadovoljstvo. Vsaka organizacija ima različne sisteme motiviranja in nagrajevanja. »Temeljno vprašanje v vseh podjetjih, v katerih si želijo zagotoviti delovno in produktivno vedenje zaposlenih in vodstva pa je: kako motivirati, oceniti in nagrajevati svoje delavce? Motivirati na splošno pomeni spodbuditi nekoga, da naredi tisto, kar resnično zmore in si želi narediti. Glede na to razlikujemo dve vrsti motivacije (Tadin, 2001): (a) motiviranje s prepričanji (samozavest,

da zmorejo opraviti določeno nalogo) in (b) motiviranje z nagrajevanjem (za opravljeno nalogo prejmejo nagrado)." (Tadin, 2001 po Salopek, K., Katavić, I., 2019, str. 121).

Slika 31: Razvrstitev dejavnikov motivacije

Razvrstitev	Dejavnik motivacije	Povprečje %	Razvrstitev	Dejavnik motivacije	Povprečje %
1.	Osebni dohodek	83,5	7.	Odgovornost	68,6 %
2.	Dobro vodstvo	82,2	8.	Delovni pogoji	67,3 %
3.	Medosebni odnosi	78,5	9.	Potrditev sposobnosti	66,9
4.	Sprejetost v kolektivu in pri vodstvu	75,4	10.	Napredovanje	64,5
5.	Varnost in zanesljivost zaposlitve	72,8	11.	Izobraževanje ob delu	62,2
6.	Zanimivo delo	68,7	12.	Status (imidž) podjetja	62,1
			13.	Udeležba pri dobičku	60,4

Vir: Marušić, S. (2007)

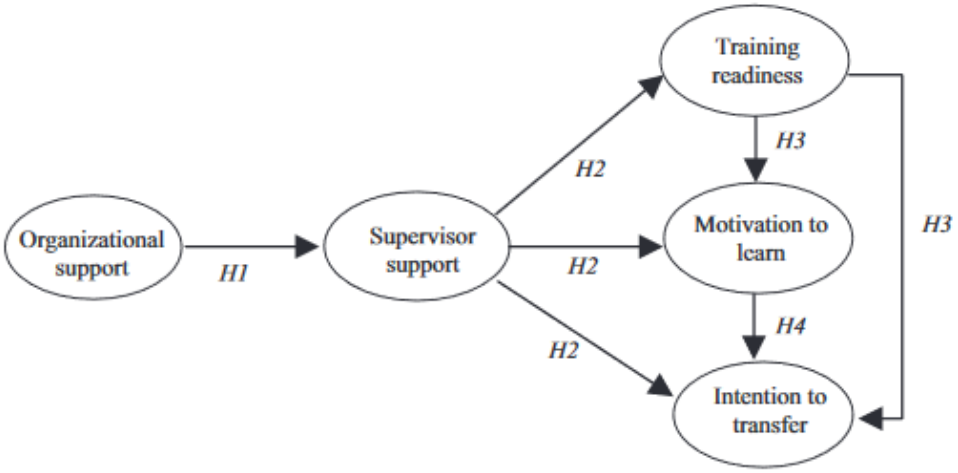
Slika 31 prikazuje, da je skoraj vsem zaposlenim največji motivator osebni dohodek in dobro vodstvo, nato pa medosebni odnosi. Kadar nadrejeni odlično opravljajo svoje delo, ustvarjajo tudi pozitivno vzdušje v organizaciji in to se odraža v normalnih medosebnih odnosih, kar je samo po sebi zadosten motivator za kvalitetnejše delo. Prav tako je razvidno, da je eden od dejavnikov motivacije tudi izobraževanje. To je mogoče pripisati dejstvu, da se zaposleni zavedajo, da bodo imeli priložnost napredovati, če se bodo ob delu še dodatno usposabljali. Naloga vodstva je razviti nove metode in sisteme nagrajevanja/stimuliranja, da bi svojim zaposlenim še bolj okrepili motivacijo za vključitev v usposabljanja. "Številne motivacijske teorije opredeljujejo, kaj ljudi motivira za delo in na kakšen način. S pomočjo motivacijskih teorij lažje razumemo človeško vedenje pa tudi potrebe, zaradi katerih se posamezniki vedejo na določen način. Človeške potrebe so raznolike in se ne razlikujejo le od človeka do človeka, ampak se njihova narava spreminja tudi v vsakem posamezniku. Za organizacijo je bistvenega pomena odkriti katere so te potrebe ter poskusiti zadostiti potrebam in željam večjega števila zaposlenih, saj je le na tak način zasnovani sistem motivacije ustrezen in učinkovit. Celovito zasnovan sistem motivacije bi moral vključevati različne materialne in nematerialne oblike nagrajevanja, s čimer bi se uresničila višja raven motivacije zaposlenih, seveda ob predpostavki, da je

ta motivacijski sistem tudi pravičen." (Brnad, A., Stilin, A. in Tomljenović, Lj., 2016, str. 117). Pomembno je, da model motivacijskega sistema velja za vse zaposlene in da se uporablja na tak način, da bodo na koncu vsi zadovoljni. V organizacijah se pogosto pojavlja problem, kadar se z različnimi modeli motivacije (bonusi, plačani dopust in različne druge ugodnosti) motivira le določene zaposlene, drugi pa se ob tem počutijo zapostavljene in izgubijo še tisto malo motivacije, ki so jo imeli. Pravičnost je seveda pomembna tudi pri tem in če si je delavec zaslužil nagrado, potem je edino pravično, da jo tudi dobi. Če se nenehno dogaja, da so zmeraj nagrajeni eni in isti zaposleni, bi vodstvo moralo temu posvetiti pozornost, oziroma se vprašati, zakaj nekateri delavci svojega dela ne opravljajo kakovostno in zakaj so demotivirani.

V zadnjih letih se podjetja vse bolj zavzemajo za usposabljanje svojih zaposlenih ter od njih zahtevajo nenehno izpopolnjevanje, razvijanje veščin, znanja in kompetenc, kar na eni strani omogoča doseganje boljših rezultatov poslovanja, po drugi strani pa zaposlenim prinaša večje zadovoljstvo in jim krepi samozavest. Ko delavci opazijo, da si nadrejeni prizadevajo zaposlenim omogočiti vseživljenjsko izobraževanje in nenehno izpopolnjevanje, prepoznajo pomembnost usposabljanja ter postajajo vse bolj motivirani.

Več avtorjev ugotavlja, da v organizacijah usposabljanje služi kot strateško orodje, saj izboljšanje kompetenc, znanja in spretnosti vsakega posameznika v podjetju vodi k najboljši možni poslovni strategiji. Prav tako avtorji navajajo, da organizacije po vsem svetu za kakovostno poklicno usposabljanje vsako leto namenjajo več milijard dolarjev, saj se delodajalci zavedajo, da se bo ta vložek pozitivno odražal pri poslovanju. (Valadaet idr., 2009; Kirwan in Birchall, 2006; Beeret idr., 2016; Kim, E.-J., Park, S. in Kang, H.-S. T., 2019). Ko zaposleni ugotovijo, da je organizacija usmerjena k napredku, da ob tem zagotavlja tudi potrebno podporo in motivacijo, se tudi sami začnejo bolj truditi v tem smislu ter zahtevati dodatna usposabljanja. Lahko bi rekli, da nastane situacija, v kateri imata koristi obe strani („win-win"). Delodajalci pridobijo delavce, ki se strokovno izpopolnjujejo in s tem prispevajo h konkurenčni prednosti organizacije, zaposleni pa so deležni vseživljenjskega izobraževanja in priložnosti za razvijanje svojega znanja in veščin, s čimer si krepijo samozavest in izboljšajo zadovoljstvo tako v poslovnem kot zasebnem življenju.

Slika 32: Predstavitev rezultatov raziskav



Vir: Kim, E.-J., Park, S. i Kang, H.-S.(T). (2019).

Kakor je razvidno na sliki zgoraj so Kim in sodelavci (Kim, E.-J. idr. 2019) v svoji raziskavi določili hipoteze, in sicer predpostavljajo, da organizacijska podpora vodi k podpori nadrejenih, kar pozitivno učinkuje na zaposlenega in na njegovo pripravljenost za usposabljanje. Pripravljenost za usposabljanje ustvarja močnejšo motivacijo za učenje in nadaljnje usposabljanje, nadalje pa vse navedeno močno vpliva na prenos znanja, veščin in usvojenih vsebin, v skrajnem primeru pa tudi na pridobljeno motivacijo. Iz navedenega je mogoče sklepati, da lahko usposabljanje pozitivno vpliva na delavca, ki lahko delovno motivacijo, pa tudi pridobljeno znanje, prenese tudi na druge zaposlene.

Nekateri avtorji v svojih prispevkih (Tews, M.J., Hoefnagels, A., Jolly, P.M. in Stafford, K., 2020) ugotavljajo, da lahko zabava na delovnem mestu pomaga zmanjšati število odpovedi kot posledice nezadovoljstva. Zabava na delovnem mestu naredi delo prijetnejše ter omogoča zadovoljevanje socialnih potreb zaposlenih. Prav tako ugotavljajo, da lahko vzdušje naklonjeno usposabljanju pomaga zmanjšati nezadovoljstvo, saj lahko takšno okolje pomaga zaposlenim razviti nova znanja in spretnosti, ki jih je mogoče prenesti na prihodnja delovna mesta. Nadalje navajajo ugotovitve preteklih raziskav, in sicer da razvedrilo pozitivno vpliva na zaposlene in tudi na celotno organizacijo. Na osnovi tega sklepajo, da zabava na delovnem mestu ugodno vpliva na prepričanja zaposlenih, krepi motivacijo, sodelovanje in predanost organizaciji ter zadovoljstvo na delovnem mestu, vse

našteto pa pripomore k zmanjšanju čustvene izčrpanosti. Razvedrilo, ne glede na vrsto, na delovnem mestu pozitivno vpliva na motivacijo zaposlenih, saj na ta način organizacija svojim delavcem izkazuje, da je zanjo dobro počutje zaposlenih pomembno in jim hkrati sporoča, naj se na delovnem mestu počutijo kot doma, torej osvobojeni monotonosti in strogih pravil.

3 MLADI ZAPOSLENI IN NJIHOVA MOTIVIRANOST ZA USPOSABLJANJE

Mladi so ena izmed ranljivih skupin, zato je zelo pomembno, da jim organizacija zagotavlja podporo in jih motivira na vseh področjih poslovanja. Tako se počutijo kot pomemben člen delovanja organizacije in ostajajo motivirani za nadaljnje usposabljanje. Generacije Z, torej mladih rojenih v obdobju sredi oz. v poznih 90-ih letih ter v začetku prvega desetletja 21. stoletja se vse bolj drži oznaka, da so leni in da se jim ne ljubi vključevati v usposabljanja. Takšna vrednostna sodba oz. predsodek lahko mlade povsem demotivira in odvrne od usposabljanja. Pogosto so mnenja, da imajo starejši zaposleni v organizaciji ugodnejši položaj in da zaradi tega nikoli ne bodo mogli napredovati. Zato je zelo pomembno, da so mladi deležni podpore in usmerjanja k usposabljanju, prav tako pomembno pa jim je pojasniti, da bo usposabljanje pozitivno vplivalo nanje pa tudi na dosežene rezultate. Glede na to, da so se ti mladi rodili v skorajda povsem digitalizirani svet, bolje obvladajo digitalne veščine v primerjavi z ostalimi. Treba jih je motivirati za izpopolnjevanje obstoječih znanj, spretnosti in kompetenc. Organizacije po vsem svetu mladim namenjajo posebno pozornost, in sicer želijo zagotoviti priložnosti za mlade, ki razmišljajo izven okvirov, premorejo drugačne veščine in na stvari gledajo z drugačnega zornega kota. Nekatere organizacije mlade zaposlujejo zato, da bi v podjetje prinesli "svež veter", ker menijo, da jim bo to pomagalo pri ustvarjanju novih, boljših in bolj ustvarjalnih poslovnih rešite ter hkrati pa okrepilo njihovo konkurenčno prednost.

(Yan Cheung, H., Chan, A.W.H., 2012) trdijo, da zaposleni z vključevanjem v usposabljanje izpopolnjujejo svoje znanje, spretnosti in kompetence, ki so povezane z delom, saj jim to pomaga preživeti v organizaciji. Rezultati njihove raziskave kažejo, da obstaja največja korelacija med motivacijo zaposlenih in njihovim usposabljanjem, druga največja pa med motiviranostjo zaposlenih in rezultatov konkurenčnosti. Iz navedenega lahko sklepamo, da usposabljanje na delovnem mestu in priložnosti za izpopolnjevanje, ki jih organizacija ponuja, neposredno vplivata na motivacijo za usposabljanje mladih zaposlenih .

Ikhlas Khan (Ikhlas Khan, M., 2012) pravi, da boljši sistemi nagrajevanja pomenijo tudi večjo motivacijo za usposabljanje. Nadalje navaja, da so izrazito močni motivatorji mladih za usposabljanje podpora v obliki priznavanja preteklega dela in prizadevanj, zagotavljanje varne in ugodne organizacijske klime ter dobri medosebni odnosi. Kot močne motivatorje navaja tudi razumevanje potreb zaposlenih in ozaveščanje o pomembnosti usposabljanja. Ozaveščanje o pomembnosti usposabljanja bi lahko potekalo tudi v obliki obogatitve delovnega mesta, saj bi se tako mladi zaposleni seznanili z opravili, ki zahtevajo uporabo novih znanj, spretnosti in kompetenc. Naloga vodstva je, da zaposlenim razloži, kako jim bo usposabljanje pomagalo pri reševanju novih izzivov, ki jih čakajo. Mladim je treba pri usposabljanju nameniti več pozornosti in podpore, saj bodo lahko naleteli na zanje neobičajne, nove in drugačne zadeve in situacije.

Pinzaru s sodelavci (Pinzaru, F., Mihalcea, A., Zbuchea, A., 2017) v svojem prispevku opredeljujejo dejavnike, ki vplivajo na motivacijo mladih zaposlenih za usposabljanje:

- podrobna pojasnila o tem, kaj se od njih pričakuje in zakaj je usposabljanje pomembno;
- podpora organizacije, mentorstvo in priložnosti za napredovanje ter sprejemanje glavnih odločitev po zaključenem usposabljanju;
- fleksibilnost pri delu in usposabljanju;
- povratne informacije, s pomočjo katerih bi ugotovili, ali so na pravi poti in v kateri smeri naj bi se nadalje usposabljali.

4 NIŽJE IZOBRAŽENI ZAPOSLENI IN NJIHOVA MOTIVIRANOST ZA USPOSABLJANJE

Nižje izobraženi zaposleni se soočajo s številnimi predsodki, ob tem pa njihova motivacija za nadaljnje delo in usposabljanje upada. Pomembno je, da jih celotna organizacija in okolje podpirata in spodbujata k nadaljnjemu izpopolnjevanju. Pogosto naletijo na ovire, kot je nemožnost napredovanja zaradi pomanjkanja motivacije. Nižje izobraženi zaposleni niso izključno sami krivi za stanje, v katerem so se znašli, na opustitev izobraževanja, usposabljanja ipd. je namreč lahko vplivala vrsta dejavnikov. Sleherna organizacija bi morala nuditi podporo za spodbujanje motivacije, saj bi tako vsi člani delovnega kolektiva razumeli, da imajo enake možnosti napredovanja ter enake pravice kot katerikoli drug zaposleni. Pogosto imajo odlične spretnosti in kompetence, treba jih je le izpopolniti skozi različne programe. »Bistvo socialne ranljivosti je kopičenje težav in nerešenih problemov: slab šolski sistem, nizka izobrazba, slabe zaposlitvene možnosti, gmotne, socialne, čustvene in zdravstvene težave. Postavlja se torej vprašanje, kdo spada med socialno najranljivejše skupine mladih.

To so predvsem:

- mladi, ki so predčasno izključeni iz izobraževanja in šole,
- mladi, ki neposredno preidejo iz šole na delo in vstopijo v nizkokvalificirane in nestabilne segmente trga dela,
- mladi, ki po poklicnem usposabljanju vstopijo v nestabilne segmente trga dela ali postanejo nezaposleni takoj po usposabljanju,
- mladi s slabimi izobraževalnimi kvalifikacijami, četudi so dokončali osnovno šolo,
- mladi, ki nimajo finančne in/ali čustvene podpore svoje družine,
- mladi, ki gredo po alternativni poti, na primer v zgodnje starševstvo.

Dejavniki, ki "proizvajajo" "nove revne"

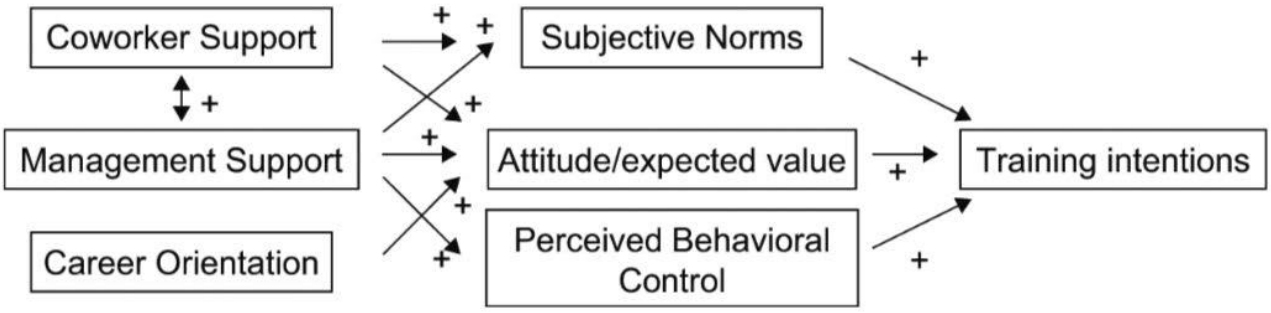
- spremenjena mladinska kultura
- pomanjkanje alternativ in motivacije
- odsotnost socialnih mrež
- družbena marginalizacija" (Sotošek, A., 2019, str. 43 in 44).

Izraz "novi revni" je uporabljen zato, ker se mlade z nižjo izobrazbo povezuje tudi s pojmi, kot so: pomanjkanje motivacije, razlikovanje od drugih zaposlenih zaradi nižje izobrazbe, drugačna kultura v primerjavi z drugimi zaposlenimi ipd. EU v preteklih letih tej skupini posveča posebno pozornost skupini, pri tem ji sledijo tudi druge države, kjer razvijajo posebne programe z namenom motiviranja takšnih skupin za usposabljanje. Primer dobre prakse je Latvija, kjer so leta 2015 pričeli s projektom "Znanje in delo" ter zanj prejeli sredstva iz Evropskega socialnega sklada. V okviru projekta podpirajo informacijske dejavnosti na občinski ravni. Namen programa je identificirati in motivirati mlade osebe z nizko izobrazbo (stare od 15 do 29 let) za usposabljanje. (Stuken, T., Lapina, T., 2015). Zaradi nižje kakovosti izobraževanja se lahko zgodi, da mladi ne morejo najti zaposlitve v

želenem poklicu. Čeprav jih določeni poklic zanima, znanje in veščine stroke pa so usvojili zgolj polovičarsko, bodo naleteli na težave oz. na naloge, ki jih ne bodo znali opraviti, ali pa jih ne bodo zmogli opraviti kakovostno. Opisane situacije kažejo na potrebo po dodatnem poklicnem usposabljanju mladih, ki bi pripomoglo k izboljšanju njihove delovne učinkovitosti in jim olajšalo izvajanje delovnih zadolžitev. Pripadnikom ranljive skupine mladih je motiviranost težko obuditi, saj situacijo verjetno dojemajo kakor da okolje pritiska nanje, zato je pri tem pomembno, da jim vodstvo in nadrejeni pojasnijo pomen usposabljanja in jih primerno motivirajo. Nekateri avtorji (Kanfer in Ackman, 2004; Hitka, M., Kozubíková, Žudmila in Potkány, M., 2018.) trdijo, da starejši delavci z visoko izobrazbo za doseganje enakega učinka vložijo manj znanja in naporov v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi z nižjo izobrazbo. Torej je pomembno motivirati zaposlene za vključevanje v usposabljanja, ker bodo potem z manj truda in bolj kakovostno izpolnjevali delovne zadolžitve.

Raziskave kažejo, da bi bilo treba pri spodbujanju manj izobraženih mlajših zaposlenih za usposabljanje upoštevati tudi njihov odnos do usposabljanja, njihova subjektivne norme (percepcija zaposlenih glede pričakovanj okolja v zvezi z usposabljanjem) in zaznavo nadzora nad vedenjem, vse troje pa je moč izboljšati s pomočjo vodstva, z medsebojno podporo med sodelavci in s promocijo poklicnega svetovanja. Ti dejavniki spadajo med osebne dejavnike in lahko pripomorejo k spodbujanju vključevanja v usposabljanje, čeprav nanj vplivajo le posredno (Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R.W.B. in Hazelzet, A., 2011). Pomembno je torej, da organizacija spodbuja zaposlene k usposabljanju, zaposlenim prizna njihovo pomembno vlogo in v njih sproži impulz za nadaljevanje izobraževanja od tam, kjer so ga v preteklosti prekinili.

Slika 33: Motivatorji nižje izobraženih zaposlenih za usposabljanje



Vir: (Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R.W.B. and Hazelzet, A., 2011.),

Sanders, J. in drugi (2011) so na osnovi rezultatov preiskave ugotovili, da podpora sodelavcev in vodstva ter poklicno svetovanje neposredno vplivajo na motivacijo za usposabljanje. Našteti dejavniki tudi pozitivno vplivajo, oziroma so v korelaciji s subjektivnimi normami, pričakovanimi vrednotami in dojemanjem nadzora nad vedenjem zaposlenih, kar nadalje pomeni, da pozitivno vplivajo na motivacijo zaposlenih za nadaljnje usposabljanje. Vendar pa trdijo, da je za nižje izobražene zaposlene najpomembnejša podpora vodstva in delovnega okolja, torej podpora celotne organizacije. Prepričani so, da bodo zaposleni dojeli pomembnost usposabljanja, ko bodo razumeli, kako bo vplivalo na njihovo nadaljnjo poklicno pot.

Starejši zaposleni z nižjo izobrazbo v največji meri potrebujejo nadaljnje usposabljanje in tudi motiviranje, saj so skupina zaposlenih, ki se najredkeje vključuje v usposabljanje. Liu (Liu, H., 2020) navaja, da podpora organizacije vodi k motivaciji za usposabljanje in da je

treba starejšim zaposlenim z nižjo izobrazbo pojasniti, zakaj je usposabljanje pomembno. Ko bodo to razumeli, bodo tudi postali motivirani za nadaljnje usposabljanje. Avtorji (Kyndt, E., Govaerts, N., Claes, T., De La Marche, J. in Dochy, F., 2013) v svojih raziskavah navajajo, da so starejši zaposleni z nižjo izobrazbo trenutno v ranljivem položaju. Raziskava je pokazala, da so ti delavci bistveno redkeje vključeni v usposabljanje kot tisti z višjo izobrazbo. Na koncu podajajo sklep, da so glavni motivatorji starejših zaposlenih z nižjo izobrazbo naslednji: predhodno sodelovanje v usposabljanju ali drugih izobraževalnih dejavnostih, samousmerjanje in podpora organizacije. Nadalje navajajo da je pomembno tej ciljni skupini zaposlenih zagotoviti usposabljanje, ki vključuje zanje koristne vsebine oz. vsebine tesno povezane z njihovim delom.

Pri nižje izobraženih zaposlenih obstaja tveganje pomanjkanja veščin ali znanj potrebnih za podaljšanje delovno aktivnega življenja, torej zaposlitve v organizaciji. Rezultati kažejo, da so delavci z nižjo izobrazbo pogosteje slabšega zdravja in so posledično bolj pogosto (kratkotrajno in dolgotrajno) odsotni z delovnega mesta. Zaradi dolgotrajnih odsotnosti z delovnega mesta, ko delavci določenih veščin ali kompetenc ne uporabljajo in tudi ne razvijajo, te izgubljajo svojo vrednost oz. jih delavci počasi pozabljajo. Slednje zlasti velja za digitalne oz. za veščine povezane z novimi tehnologijami, ki se iz dneva v dan spreminjajo in zahtevajo nenehno prilagajanje in izobraževanje. Raziskave so pokazale, da so nižje izobraženi delavci, zlasti mlajši, bolj naklonjeni usposabljanju v primerjavi z ostalimi. Ob zaključku raziskave se je izkazalo, da celotna organizacija pomembno vpliva na motiviranje nižje izobraženih zaposlenih v smislu usposabljanja. (Sanders, J. in drugi, 2011)

"Menedžerji bi morali biti dobri poznavalci človeške psihologije in bi morali znati iz vsakega zaposlenega 'potegniti tisto najboljše', vendar na čim manj stresen način." (Jambrek, I., Penić, I.I., 2008, str. 1196). Nadrejeni v teh situacijah pogosto uporabljajo nematerialne oblike motiviranja za usposabljanje, npr. ustne pohvale. Delavci se ob tem počutijo upoštevani in cenjeni, kar jih spodbuja k bolj kvalitetnemu delu. Evropske raziskave kažejo, da se, kar se tiče zdravja in bolniških odsotnosti, razlike med nižje in višje izobraženimi delavci povečujejo, pri čemer zaposleni z nižjo izobrazbo beležijo negativne rezultate. Zaposleni z nižjo stopnjo izobrazbe po navadi opravljajo delo v slabših pogojih ter imajo tudi slabše zdravstvene pogoje v primerjavi z zaposlenimi z višjo izobrazbo. Evropska komisija je potrdila tudi povezavo med osebami z nižjo izobrazbo in slabšim zdravstvenim stanjem. Vse te ugotovitve kažejo, da so delovni pogoji in dobrobit mladih delavcev z nižjo stopnjo izobrazbe manj ugodni. (Akkermans, J. in drugi, 2013). Vse več organizacij poskuša svoje zaposlene motivirati za usposabljanje z zagotavljanjem socialne varnosti. Primer dobre prakse so podjetja, kot so Hilton Hotels, Amazon in podobni, ki poskušajo najti stanovanja za zaposlene in jim zagotoviti denarno nadomestilo za prevoz na delo. V Nemčiji, na primer, vse več organizacij znotraj podjetja urejaj „chill" območja, kjer so na razpolago postelje, družabne igre, PlayStation, kuhinja in podobno. Zaposlenim skušajo zagotoviti vse potrebno, da bi se počutili kot doma in da ne bi izgubili motivacije za nadaljnje usposabljanje. Ljudje z nižjo izobrazbo namreč potrebujejo prav to – okolje, v katerem jim nič ne manjka in v katerem so deležni nenehne podpore. Pomembno je tudi, da zaposlene od časa do časa pohvalimo in izrazimo priznanje za napredek. Če je namreč oseba po dolgem času deležna pohvale, bo najverjetneje bolj motivirana za nadaljevanje usposabljanja. Plačano usposabljanje bi lahko bilo glavni motivator za nadaljnje usposabljanje nižje izobraženih oseb, saj je zelo verjetno, da se soočajo s pomanjkanjem sredstev. Akkermans in sodelavci (Akkermans, J. in drugi, 2013) na osnovi rezultatov svoje raziskave ugotavljajo, da se nižje izobraženim mladim delavcem nalaga več fizičnega dela kot tistim z višjo izobrazbo, čeprav so zaposleni na delovnih mestih, ki vključujejo enake zadolžitve.

5 STAREJŠI ZAPOSLENI IN NJIHOVA MOTIVACIJA ZA USPOSABLJANJE

Starejši zaposleni se soočajo z različnimi predsodki, npr. da so njihove veščine zastarele, digitalne kompetence pomanjkljive, da jim primanjkuje energije itd. Z njimi se povezuje tudi problem pogoste odsotnosti zaradi bolniškega staleža. Zaradi ustaljenih sistemov in pravil vedenja pogosto tudi niso dovzetni za spremembe v organizaciji. Pogosto tudi zavračajo predloge delodajalcev o vključevanju v usposabljanje, saj menijo, da že vedo vse, kar je treba vedeti in da je njihov pristop k opravljanju dela enako učinkovit kot pristop mlajših sodelavcev. V reševanju tega problema ima pomembno vlogo vodstvo, ki jih mora prepričati, da tudi oni morajo v korak s časom in jih motivirati za nadaljnje usposabljanje. Po drugi strani pa starejši zaposleni za organizacijo pomenijo določeno prednost, saj imajo več življenjskih in delovnih izkušenj. Na svoji poklicni poti so bili najverjetneje velikokrat vključeni v reševanje kriznih okoliščin in zato premorejo več znanja na tem področju. Zato je zelo pomembno, da jih delodajalci usmerjajo k usposabljanju, saj bodo le tako izpopolnili svoje znanje in veščine, s tem pripomogli k uspehu podjetja in tudi sami postali uspešnejši.

Zwick (Zwick, T., 2015) v svojem članku ugotavlja, da se skorajda povsod po svetu dogaja, da organizacije ne upoštevajo razlik v motivaciji za usposabljanje, poznavanje teh razlik pa je bistveno za učinkovitost vseživljenjskega izobraževanja. Starejši zaposleni ustvarjajo višje donose, če je neformalno usposabljanje neposredno povezano z njihovim delom in splošnimi veščinami. Po drugi strani pa so starejši zaposleni redko deležni učinkovitejših usposabljanj. Ob upoštevanju, da druge ključne spremenljivke neustrezne samoevalvacije (npr. trajanje usposabljanja, financiranje in pobude) ne upoštevajo starosti, je nepravilna porazdelitev vsebin in oblik ključni razlog za neučinkovitost usposabljanja. Prav tako navaja, da ni nujno, da bo usposabljanje zaposlenih prispevalo k večji produktivnosti in kakovosti dela. Raziskave kažejo, da starejši zaposleni morda ne bodo motivirani za vključitev v usposabljanje, ker so (finančne) spodbude namenjene starejšim nižje od tistih, ki jih namenjajo mlajšim zaposlenim, ali pa so tovrstne spodbude zanje manj privlačne. Usposabljanje zahteva časovno prilagodljivost, predvsem pri starejših zaposlenih pa je lahko zakoreninjeno tudi prepričanje, da je moteče, ker prekinja rutinsko delo. Takega mnenja so predvsem starejši zaposleni, ki že dolgo časa niso bili deležni usposabljanja.

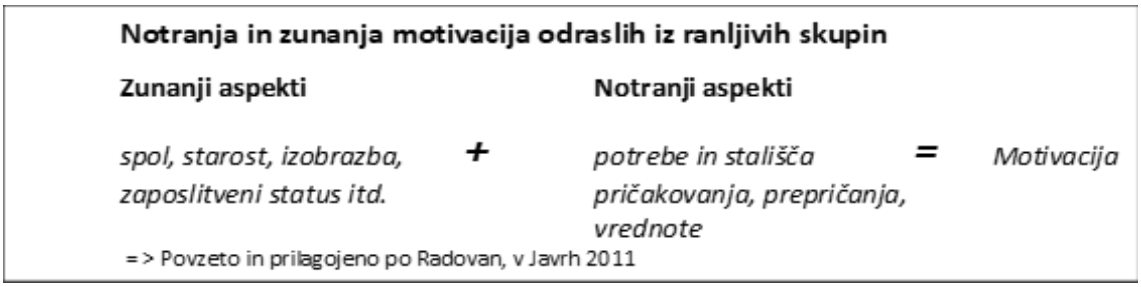
Kot je pojasnjeno v tem članku, je neučinkovitost izobraževanja starejših zaposlenih večinoma posledica neustrezne izbire vsebin in metod, ki ne ustrezajo njihovim preferencam. V literaturi, ki obravnava teorijo motivacije in življenjskega cikla avtorji poudarjajo, da imajo starejši zaposleni raje fleksibilnejše oblike usposabljanja, ki lahko ponudijo praktično znanje ter vsebine neposredno povezane s prakso in ki jih je po navadi moč usvojiti s pomočjo kristalizirane inteligentnosti. V članku je zapisana ugotovitev, da so treningi komunikacijskih veščin in treningi upravljanja za starejše zaposlene učinkovitejši. Za starejše zaposlene sta spontano usposabljanje in usposabljanje na delovnem mestu učinkovitejši obliki v primerjavi s sodelovanjem na formalnih seminarjih in usposabljanjih. Žal se zdi, da podjetja ne upoštevajo omenjenih preferenc starejših udeležencev usposabljanja. Skupina udeležencev usposabljanja z največ težavami je deležna bolj ali manj enake oblike in vsebine usposabljanja kot mlajši udeleženci. Davies idr. (Davies, E.M.M., Hanley, K., Jenkins, A. K. in Chan, C., 2017) trdijo, da bodo vodstva organizacij starejšim delavcem zagotovile manj možnosti usposabljanja kot mlajšim prav zaradi stereotipov. Pravijo tudi, da motivacija nadrejenih zelo vpliva na usposabljanje starejših zaposlenih, saj se njihove potrebe s časom spreminjajo. Zato bi se moralo vodstvo odreči stereotipom, saj imajo starejši zaposleni kljub temu, da niso deležni usposabljanj, veliko delovnih izkušenj. Potrebno jih je le ustrezno motivirati, da bodo svoje veščine nadgrajevali in izpopolnjevali.

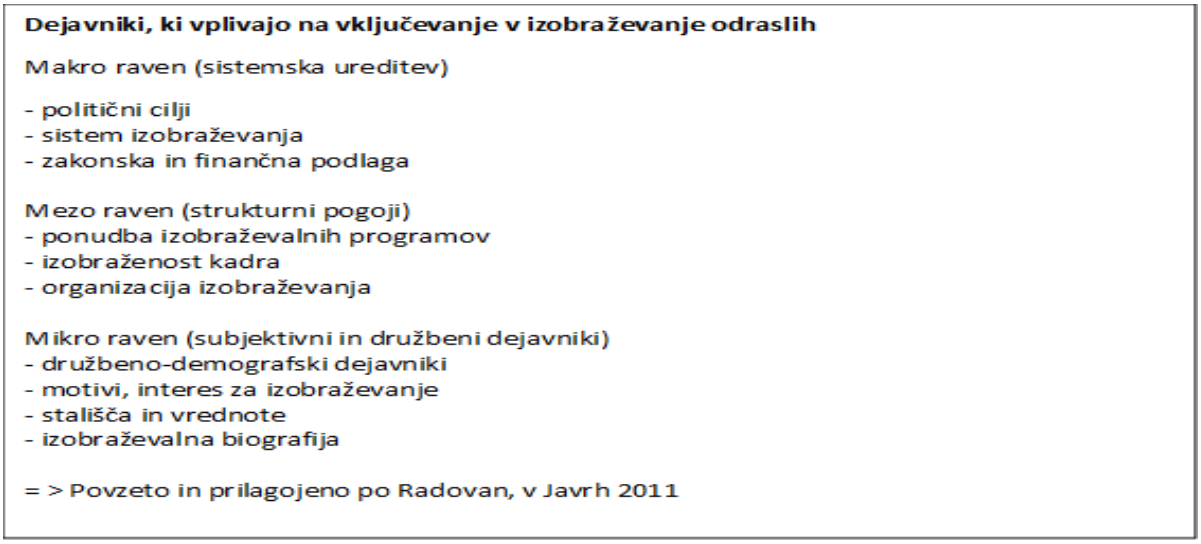
Iz vsega navedenega je mogoče sklepati, da bi vodstvo moralo prilagoditi usposabljanja starejšim zaposlenim in jih pri usposabljanju ločiti od vseh drugih skupin. Pogosto se namreč neprijetno počutijo, če se usposabljanj udeležujejo skupaj z mlajšimi zaposlenimi, zato je treba organizirati usposabljanje tako, da bodo vanj vključeni ljudje podobne starosti. Rezultati raziskav potrjujejo, da starejšim zaposlenim bolj ustreza fleksibilno usposabljanje, ki ga je mogoče izvajati na delovnem mestu. Če organizacije želijo ustrezno motivirati starejše zaposlene, morajo zagotoviti usposabljanje na letni ravni in med delovnim časom ter na ta način svojim starejšim zaposlenim pokazati da so prav tako pomembni kot mlajši. Splošno znano je, da občutek pomembnosti krepi motivacijo vseh starostnih skupin in pri tem starejši ne smejo ostati spregledani.

»Motivacijo odraslih za izobraževanje lahko razlagamo na dva načina, psihološkega in sociološkega:

- prvi način opisuje predvsem notranje dejavnike motivacije za izobraževanje (npr. motive, potrebe, stališča, pričakovanja, prepričanja, vrednote);
- drugi način izhaja iz razumevanja zunanjih pogojev, pod katerimi se oseba udeležuje izobraževanja (npr. spol, starost, dosežena izobrazba, zaposlitveni status, položaj na delovnem mestu) (Sotošek, A., 2019, str. 57)."

Slika 34: Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo starejših zaposlenih za usposabljanje





Vir: Sotošek, A., 2019.

Za motivacijske modele, s katerimi so v preteklosti poskušali opisati pomen posameznega dejavnika, je značilen predvsem vpliv kognitivne in humanistične psihologije ter vključevanje sociooloških dejavnikov v razumevanje in razlago pripravljenosti posameznika za izobraževanje. V tej smeri je svoje motivacijske modele razvijalo precej avtorjev.“ (Sotošek, A., 2019., str. 57). Nadalje avtor pravi, naj vodstvo, oziroma organizacija

motivira starejše zaposlene za usposabljanje tako, da jim najprej pojasni prednosti in koristi usposabljanja za izboljšanje kvalificiranosti zaposlenih. Dodaja, da bi bilo treba zaposlenim zagotoviti dovolj pestro ponudbo različnih programov usposabljanja, kar bi jim omogočilo izbiro programa, ki jim najbolj ustreza.

6 RAZPRAVA

Iz vsega, kar smo navedli v pričujočem prispevku je mogoče sklepati, da je prav organizacija tista, ki zmore najučinkoviteje usklajevati in podpirati različne ukrepe za izboljšanje motivacije ranljivih skupin za nadaljnje usposabljanje. V raziskavah, katerih rezultate smo navajali, pravzaprav ne določajo posebnega motivacijskega modela za usposabljanje, ampak ugotavljajo, da vsaka organizacija uporablja drugačne metode. Prav tako je iz njih razvidno, da so v uporabi različni sistemi za motiviranje zaposlenih za usposabljanje, in sicer od materialnih nadomestil in spodbud do nematerialnih. Vodstvo organizacije se mora posvetiti vsakemu zaposlenemu in vsaki skupini zaposlenih, če želi ugotoviti, kaj zaposlene motivira za usposabljanje in kateri model izobraževanja bi jim najbolj ustrezal. Prav gotovo vsem zaposlenim ne bo ustrezal motivacijski model za usposabljanje kot je npr. zvišanje plače, saj so morda z obstoječimi prejemki povsem zadovoljni, po drugi strani pa jih bo bolj motivirala ponujena možnost plačanega usposabljanja, možnost napredovanja in nenehnega izpopolnjevanja. To še posebej velja za mlajše zaposlene in nižje izobražene. Mladi takoj po zaključku izobraževanja vstopajo v svet dela in povsem verjetno je, da še vedno živijo pri starših, zato motivacijski model v obliki povišanja plače zanje ni povsem ustrezen. Pinzaru idr. (Pinzaru, F., Mihalcea, A., Zbuchea, A., 2017) omenjajo splošno znano dejstvo, da so mladi bolj ambiciozni, zato se bo njihova motivacija za usposabljanje zelo okrepila, če jim ponudimo priložnost napredovanja na delovnem mestu. Tako bodo uvideli, da zmorejo več ter spoznali, da za doseganje zastavljenega cilja potrebujejo dodatno usposabljanje.

Tretja skupina, ki ji je treba posvetiti posebno pozornost in za katero je treba ustvariti posebne motivacijske modele za usposabljanje, so starejši zaposleni. Pogosto se namreč dogaja, da zavračajo usposabljanje in imajo do njega negativen odnos, saj so si nabrali že veliko delovne dobe in so zato prepričani, da ravni njihovega znanja, spretnosti in kompetenc ustrezajo zahtevam delovnih nalog. Vodstvo mora starejše zaposlene ustrezno motivirati za usposabljanje. Lahko jim, na primer omogoči usposabljanje na delovnem mestu tudi na način, da starejšim delavcem zaupajo drugačne in nove naloge, kakršnih poprej še niso poznali in ki bodo vključevale uporabo digitalnih veščin. Zwick (Zwick, T., 2015) je v okviru svoje raziskave ugotovil, da starejši zaposleni niso podvrženi večjim spremembam in da si na delovnem mestu želijo več fleksibilnosti, kar lahko vključuje usposabljanje med delom ter v manjših, starostno homogenih skupinah, ki bi starejšim omogočile večjo sproščenost v procesu usvajanju znanja. »Pristop k motiviranju zaposlenih se je spreminjal skozi zgodovino. V okviru klasičnih teorij so zaposlene dojemali kot materialni vir, ki je vključen v proizvodni proces. Z ustreznim usposabljanjem ter s pridobivanjem znanja in spretnosti so postali učinkovitejši in produktivnejši ter v skladu s tem prejeli ustrezno materialno (denarno) nadomestilo (Wiley, 1997). (Wiley, 1997 po Brnad, A. idr., 2016, str. 110). Zato je zelo pomembno starejšim zaposlenim, kot tudi vsem ostalim v kolektivu, pojasniti v čem je pomen usposabljanja in kakšne koristi prinaša. Ko bodo zaposleni to dojeli, se bo njihova motivacija za vključevanje v usposabljanje okrepila. Povedano preprosteje - zadovoljstvo zaposlenih se bo v vseh pogledih izboljšalo.

Na eni strani so zaposleni, ki jih za nadaljnje usposabljanje motivira že sama oziroma ponujena možnost vključitve v izobraževanje. Na drugi strani pa obstajajo zaposleni, ki jih zgolj možnost ne motivira v dovolj veliki meri. Ikhlas Khan (Ikhlas Khan, M., 2012) je pojasnil, da lahko ustrezni sistemi nagrajevanja neposredno vplivajo na motivacijo za

usposabljanje. V okviru sistemov nagrajevanja obstajajo tudi drugi motivacijski modeli, kot so pisna priznanja, ustne pohvale, bonusi in podobno. Nadalje je pojasnil, da zaposlene lahko motiviramo tudi s pogovorom in pojasnilom o pomembnosti usposabljanja. Torej mora vodstvo najprej prepoznati potrebe zaposlenih, ugotoviti, kakšna so njihova pričakovanja, izvedeti, kaj jih spodbuja k nadaljnjemu usposabljanju in kaj jih odvrača, saj bo le na osnovi teh informacij ustrezno prilagodilo motivacijske metode za usposabljanje. Vzpostavitev ustreznih motivacijskih modelov ne bo pripomogla zgolj k uspehu vsakega posameznika, ampak k uspešnosti delovanja celotne organizacije.

V zvezi z raziskavami, omenjenimi v pričujočem prispevku, moramo omeniti tudi določene ovire, in sicer gre za pomanjkanje konkretnih dokazov o tem, da določeni motivacijski model vpliva na motivacijo zaposlenih za usposabljanje. Prav tako v okviru omenjenih raziskav avtorji ne navajajo nekega določenega motivacijskega modela, temveč kot ključnega motivatorja izpostavljajo izključno organizacije. Glede na ugotovljeno se prav gotovo kaže potreba po nadaljnjem raziskovanju v smislu iskanja ustreznih motivacijskih modelov, prilagojenih vsaki od ranljivih skupin. Tako razviti motivacijski modeli bi organizacijam olajšali prilagajanje specifikam različnih skupin, razen tega pa bi se izognile dodatnim stroškom povezanih z zbiranjem podatkov, odločanjem ter izvedbo raziskav in analiz. Nedvomno bi morala vsaka organizacija za motiviranje zaposlenih uporabljati motivacijski model, ki bi upošteval stališča, veščine, kompetence in osebnost zaposlenih. Vsekakor pa bi imele organizacije lažje delo, če bi imele na razpolago rezultate raziskav, na osnovi katerih bi bilo moč dokazati vpliv določenih motivacijskih modelov, kar bi v nadaljevanju odpiralo nove možnosti npr. kombiniranja posameznih modelov, eksperimentiranja in novih vidikov v smislu uporabe novih kreativnih rešitev. Na podlagi raziskav omenjenih v tem prispevku je mogoče sklepati, da bi za učinkovito motiviranje ranljivih skupin za usposabljanje potrebovali posebne motivacijske modele. Iz omenjenih raziskav je moč izluščiti ugotovitev, ki prav gotovo drži, namreč da ranljive skupine ne dosegajo zadostne stopnje motivacije za usposabljanje, zato je ključnega pomena, da organizacija zna uporabiti različne motivacijske modele. Glede na navedeno lahko sklepamo, da obstajajo različni motivacijski modeli, ki vplivajo na različne ranljive skupine. Kakor ugotavljamo, bi torej bilo mogoče uporabiti poseben motivacijski model za mlajše zaposlene, npr. bonuse, skrb za dobre medsebojne odnose itd., medtem ko bi za starejše zaposlene prišli v poštev drugačni modeli, kot so spodbude znotraj organizacije, pogovori in podobno.

7 ZAKLJUČEK

Sklepamo lahko, da že obstoječi modeli za motiviranje zaposlenih za usposabljanje, kot so podpora organizacije in različni sistemi nagrajevanja, v veliki meri neposredno vplivajo na motivacijo zaposlenih za nadaljnje usposabljanje. Prav tako lahko različni motivacijski modeli neposredno vplivajo na motivacijo zaposlenega za usposabljanje, saj si bo zaposleni z visoko stopnjo motivacije prizadeval vključiti v nadaljnje usposabljanje ali izpopolnjevanje. Prispevek ne opredeljuje novih motivacijskih modelov za usposabljanje, omenja pa pomembno podporno vlogo organizacije. Tako je mogoče sklepati, da so podpora organizacije in njeni motivacijski modeli, npr. sistemi nagrajevanja, veliki motivatorji nadaljnjega usposabljanja zaposlenih. Iz vsega navedenega v prispevku izhaja ugotovitev, da je treba različne skupine zaposlenih motivirati na različne načine. Poleg tega ugotavljamo, da je treba različne motivacijske modele za usposabljanje prilagoditi specifikam vsake ranljive skupine, če želimo, da bodo resnično učinkoviti. Iz tega sledi, da bi bilo potrebno za motiviranje mladih zaposlenih uporabiti drugačen model kot za starejše.

Naloga organizacije je zagotoviti prijetno delovno ozračje, ki bo na zaposlene delovalo spodbudno v smislu nadaljnjega usposabljanja, ter motivirati zaposlene v skladu s sistemi nagrajevanja, torej z materialnimi in nematerialnimi spodbudami.

Pomembno je dodobra spoznati svoje zaposlene in ugotoviti, kateri motivacijski sistemi bodo pri posameznih skupinah najučinkovitejši. Mlajši zaposleni, tisti z nižjo izobrazbo in starejši zaposleni se namreč med seboj razlikujejo. Zato je pomembno najprej opredeliti te skupine in za vsako uporabiti drugačne metode, kar je naloga vodstva in celotne organizacije. Mlade je treba motivirati s skrbjo za dobre medsebojne odnose, z dodatki k plači in z možnostmi napredovanja, saj jih bo vse našteto spodbudilo k nadaljnjemu usposabljanju, medtem ko je potrebno starejšim zaposlenim omogočiti organizacijsko podporo skozi celoten delovni proces. Mlajšim in starejšim zaposlenim z nizko izobrazbo je treba zagotoviti podporo vodstva in drugih sodelavcev, ki jim bodo razložili pomen usposabljanja in jih poklicno usmerjali.

Organizacije, ki svojih zaposlenih ne motivirajo za nadaljnje usposabljanje in nimajo urejenega sistema nagrajevanja, pogosto ne preživijo ali pa se soočajo s slabimi poslovnimi rezultati. Vzrok za tovrstne težave so nemotivirani zaposleni, ki ne vlagajo prizadevanj v pridobivanje znanja in usposabljanje, saj za to ne vidijo pravega razloga. Za takšne organizacije je bistveno, da v najkrajšem možnem času uvedejo različne motivacijske modele za usposabljanje. V EU so bili razviti številni projekti za spodbujanje motivacije za nadaljnje usposabljanje, vendar se pretežno osredotočajo na mlade, vsekakor pa bi se morali osredotočiti tudi na starejše zaposlene in na tiste z nižjo izobrazbo. Še posebej bi morali nameniti pozornost starejšim, saj v vseh dejavnostih predstavljajo ranljivo populacijo. Na delovnem mestu jih pogosto nadomeščajo mlajši, saj so v nekaterih organizacijah prepričani, da so njihove veščine zastarele. Potrebno bi bilo zasnovati projekte, s pomočjo katerih bi starejšim zaposlenim zagotovili ustrezno usposabljanje, da bi uspeli iti v korak s časom in razvili svoje znanje in dosegli višje ravni spretnosti in kompetenc. V ZDA so razvili odličen sistem usposabljanja, ki temelji na motivacijskih treningih kot specifični obliki usposabljanja. Ta usposabljanja so del zaposlitve in so se jih zaposleni dolžni udeležiti vsaj enkrat letno. Nadaljnje raziskovanje obravnavane problematike bi moralo biti usmerjeno v iskanje konkretnih motivacijskih modelov za usposabljanje zaposlenih, ki bi bili ustrezno prilagojeni starostnim skupinam zaposlenih in njihovi stopnji izobrazbe.

8 LITERATURA

1) Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., van den Bossche, S.N.J., Blonk, R.W.B. and Schaufeli, W.B. (2013), "Young and going strong? A longitudinal study on occupational health among young employees of different educational levels", *Career Development International*, Vol. 18 No. 4, pp. 416-435. Dostop: https://doi.org/10.1108/CDI-02-2013-0024
2) Bakotić, D. i Bogdanović, V. (2013). VEZA IZMEĐU OBUKE ZAPOSLENIKA I MOTIVACIJE ZA RAD. *Praktični menadžment, 4* (2), 0-0. Dostop: https://hrcak.srce.hr/118663
3) Buntak, K., Drožđek, I. i Kovačić, R. (2013). Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim potencijalima. *Tehnički glasnik, 7* (1), 56-63.
4) Dostop: https://hrcak.srce.hr/101178
5) Brnad, A., Stilin, A. i Tomljenović, Lj. (2016). ISTRAŽIVANJE MOTIVACIJE I ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIKA U REPUBLICI HRVATSKOJ. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci, 4* (1), 109-122. Dostop: https://hrcak.srce.hr/160237
6) Davies, E.M.M., Hanley, K., Jenkins, A.K. i Chan, C. (2017). "Learning and Training for Older Workers", Flynn, M., Li, Y. and Chiva, A. (Ed.) *Managing the Ageing Workforce in the East and the West* (*The Changing Context of Managing People*), Emerald Publishing Limited, pp. 185-206. Dostop: https://doi.org/10.1108/978-1-78714-638-920171009
7) Diković, M. (2011). OSPOSOBLJAVANJE NASTAVNIKA ZA PROVOĐENJE ODGOJA I OBRAZOVANJA ZA GRAĐANSTVO. *Život i škola, LVII* (26), 11-24. Dostop: https://hrcak.srce.hr/77317
8) Hitka, M., Kozubíková, Ľ. i Potkány, M. (2018). Education and gender-based differences in employee motivation. *Journal of Business Economics and Management*, *19*(1), 80-95. Dostop: https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1413009
9) Ikhlas Khan, M. (2012). The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees. *Research Journal of The Institute of Business Administration Karachi-Pakistan,* Vol. 7 No. 2. Dostop: https://www.researchgate.net/publication/256045102_The_Impact_of_Training_and_Motivation_on_Performance_of_Employees
10) Jambrek, I. i Penić, I.I. (2008). Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor, motivacija zaposlenika kao najvažniji čimbenici uspješnosti poslovanja poduzeća. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 29* (2), 1181-1206. Dostop: https://hrcak.srce.hr/40704
11) Kim, E.-J., Park, S. i Kang, H.-S.(T). (2019). Support, training readiness and learning motivation in determining intention to transfer, *European Journal of Training and Development*. Vol. 43 No. 3/4, pp. 306-321. Dostop: https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2018-0075
12) Kyndt, E., Govaerts, N., Claes, T., De La Marche, J. i Dochy, F. (2013). What motivates low-qualified employees to participate in training and development? A mixed-method study on their learning intensions, Studies in Continuing Education, 35:3, 315-336. Dostop: 10.1080/0158037X.2013.764282
13) Liu, H. (2020). Low-numerate adults, motivational factors in learning, and their employment, education and training status in Germany, the US, and South Korea. *ZDM Mathematics Education* 52. 419–431. Dostop: https://doi.org/10.1007/s11858-019-01108-x
14) Marušić, S. (2007). OBRAZOVANJE U PODUZEĆU, STAV PREMA UČENJU I EUROPSKA KONKURENTNOST. *Ekonomski pregled, 58* (9-10), 599-617. Dostop: https://hrcak.srce.hr/17244
15) Mielniczuk, E. and Laguna, M. (2017), "Motivation and training initiation: evidence from Poland", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 No. 1, pp. 24-36. Dostop: https://doi.org/10.1108/JWL-01-2016-0002

16) Načinović Braje, I., Aleksić, A. i Babok, L. (2019). VAŽNOST INTRINZIČNIH I EKSTRINZIČNIH MOTIVATORA KOD ODABIRA PRVOG POSLODAVCA. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci, 7* (1), 95-108. Dostop: https://doi.org/10.31784/zvr.7.1.14
17) Pinzaru, F., Mihalcea, A., & Zbuchea, A. (2017). Recruiting and motivating millennials: empirical insights for managers. *Proceeding of the 11th International Management Conference „The role of management in the economic paradigm of the XXIst century* (729-737). Dostop:https://www.researchgate.net/profile/Alexandra_Zbuchea/publication/323446763_Recruiting_and_Motivating_Millenials_Empirical_Insights_for_Managers/links/5a9693ba0f7e9ba4297376e0/Recruiting-and-Motivating-Millenials-Empirical-Insights-for-Managers.pdf.
18) Salopek, K. i Katavić, I. (2019). Analiza sustava nagrađivanja i motiviranja zaposlenika na primjeru odabranog poduzeća. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E, 9* (2), 119-139. Dostop: https://hrcak.srce.hr/230580
19) Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R.W.B. and Hazelzet, A. (2011), "Explaining lower educated workers' training intentions", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 23 No. 6, pp. 402-416. Dostop: https://doi.org/10.1108/13665621111154412
20) Sotošek, A. (2012). KLJUČNE KOMPETENCIJE ODRASLIH. *Andragoški centar Republike Slovenije.*
21) Stuken, T., Lapina, T. (2015). Training motivation of young workers. *University of Novi Sad – Faculty of Economics, Subotica, 33, 105-114.*
22) *Dostop: https://doaj.org/article/0a5e825e5acc4efa9f4da860e5a26d89*
23) Tews, M.J., Hoefnagels, A., Jolly, P.M. and Stafford, K. (2020). "Turnover among young adults in the hospitality industry: examining the impact of fun in the workplace and training climate", *Employee Relations*, Vol. 43 No. 1, pp. 245-261. Dostop: https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0432
24) Zwick, T. (2015). "Training older employees: what is effective?", *International Journal of Manpower*, Vol. 36 No. 2, pp. 136-150. Dostop: https://doi.org/10.1108/IJM-09-2012-0138
25) Yan Cheung, H., Chan, A.W.H. (2012). "Increasing the competitive positions of countries through employee training: The competitiveness motive across 33 countries", *International Journal of Manpower*, Vol. 33 No. 2, pp. 144-158. Dostop: https://doi.org/10.1108/01437721211225408

Načrtovanje sprememb v družinskem podjetju v obdobju digitalizacije – Študija primera

Marina Letonja

marina.letonja@doba.si

Tina Vukasović

tina.vukasovic@net.doba.si

Povzetek:

Današnje poslovno okolje je dinamično, turbulentno, nezanesljivo in polno sprememb, kar terja od podjetij veliko mero prilagodljivosti in hitro odzivanje na trgu. Spremembe se odvijajo z bliskovito naglico, nanje se je potrebno prilagajati na vsakem koraku. V skladu s hitrim razvojem tehnologij so vsa podjetja naravnana k doseganju hitrejšega in učinkovitejšega poslovanja. V svoje poslovanje skušajo uvesti nove procese, storitve, orodja in druge tehnološke olajšave s katerimi bi lažje dosegala svoje zastavljene cilje. Razvoj novih informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT) lahko veliko prispeva k razvoju podjetij na področjih kot so komunikacija s strankami in drugimi podjetji, trženje in prodaja ter elektronsko poslovanje. V članku smo obravnavali razvojne dileme in načrtovanje sprememb srednje velikega družinskega podjetja iz Slovenije. Uvedeni ukrepi za zajezitev epidemije Covid-19 so jim prišli še kako prav, saj so se v tem času v podjetju digitalizirali. Uvedli so digitalizacijo rezervacij v poslovnih enotah in naročanja dogodkov. Uvedba digitalizacije je vidna tudi na področju tržnega komuniciranja z obstoječimi in potencialnimi strankami. Podjetje uspešno komunicira na družbenih omrežjih. Ohranjanje komunikacije s potrošniki bo za izbrano podjetje v digitalni dobi in poplavi digitalnih medijev ključnega pomena za prepoznavnost in zavedanje podjetja in njegove blagovne znamke na trgu.

Ključne besede: *razvojne dileme, družinska podjetja, digitalizacija, digitalno poslovanje, digitalno trženje.*

1 UVOD

Spreminjajoče se poslovno okolje, za katerega so značilni ozaveščeni potrošniki, turbulentno tržišče, hiter razvoj IKT ter vedno večja globalizacija, je številna podjetja prisililo, da postanejo izjemno inovativna na vseh področjih svojega poslovanja.

V članku obravnavamo razvojne dileme in načrtovanje sprememb srednje velikega družinskega podjetja iz Slovenije, ki se ukvarja z dejavnostjo gostinstva, cateringom ter organiziranjem dogodkov in pogostitev. Družinska podjetja so pomemben del svetovnega kot tudi slovenskega gospodarstva, saj predstavljajo 83 % delež v strukturi vseh podjetij (Antončič, Auer Antončič in Juričič, 2015). Tovrstna podjetja se v marsičem razlikujejo od drugih podjetij. Ena izmed ključnih razlik je v tem, da na družinska podjetja pomembno vplivata tako družinski kot poslovni sistem, ki sta v medsebojni interakciji. Definiranje družinskega podjetja omejujejo tri razsežnosti, ki tako podjetje ločujejo od običajnih organizacij, in sicer: lastništvo-management, vpletenost družinskih članov in pripravljenost na prenos podjetja na naslednjo generacijo (Bitenc, 2010). Glas (2003), Vadnjal (2005), Lovšin Kozina (2006) in Llach in Nordquist (2010) definirajo družinsko podjetje na podlagi izjave podjetnika, da je podjetje družinsko, s tem pa sledijo Birleyu (2001). Tako obravnavamo družinsko podjetje tudi v našem prispevku.

Zaprtje države in omejitve za zajezitev virusa Covid-19, ki so se zelo močno odrazile v gostinstvu, so obravnavanemu družinskemu podjetju prinesle časovno razbremenitev, ki jim je omogočila pregled preteklega poslovanja, analizo prihodnjih načrtov ter razmislek in odločitve o realizaciji sodobnih rešitev, ki bi podjetju olajšale upravljanje povpraševanja in ponudbe s ciljem doseganja višje stopnje rasti in višje donosnosti poslovanja. V podjetju namreč upravljajo povpraševanje in ponudbo brez digitalne podpore, procesi niso avtomatizirani.

Sočasno s hitrim razvojem tehnologije so vsa podjetja (tako tudi obravnavano podjetje) naravnana k doseganju hitrejšega in učinkovitejšega poslovanja. V poslovanje skušajo uvesti nove procese, storitve, orodja in druge tehnološke olajšave s katerimi bi lažje dosegala svoje zastavljene cilje. Razvoj novih informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT) lahko veliko prispeva k razvoju podjetij na področjih kot so komunikacija s strankami in drugimi podjetji, trženje in prodaja ter elektronsko poslovanje. Prav slednje je marsikateremu podjetju prineslo novosti in posledično omogočilo lažjo prepoznavnost ter rast na trgu. Uveljavitev podjetja na trgu olajša in poveča obseg poslovanja, s tem pa se povečuje tudi njihov tržni delež.

Izpostavljeni problem upravljanja ponudbe in povpraševanja v izbranem podjetju nas vodi k opredelitvi raziskovalnega vprašanja: »Kako lahko družinsko podjetje izkoristi digitalizacijo in avtomatizacijo poslovanja v upravljanju povpraševanja in ponudbe?«

2 PREGLED LITERATURE

2.1 Digitalna transformacija v poslovanju podjetij

Digitalna transformacija je zadnjih nekaj let v ospredju strategij slovenskih podjetij. Je odsev nujnosti prilagajanja tehnološkemu napredku za zagotavljanje konkurenčnosti na trgu in sledenju pričakovanjem vse bolj povezanih uporabnikov. V nasprotju z marsikatero strategijo usmerjenosti v kupca, kakovost storitev ali uporabniško izkušnjo pa se zdi, da digitalizacija dejansko prodira skozi vse pore organizacijskega delovanja. Obseg investicije v tehnologijo namreč že v začetku ne dopušča prostora za neuspeh in tako celotno

organizacijo aktivira v procesu uresničevanja strategije. S seboj pa prinaša nove priložnosti in izzive (Horvat, 2017; Močnik, 2017).

Podjetja se v svojem poslovanju vedno bolj srečujejo z novimi pogoji poslovanja, ki nastajajo zaradi hitrega razvoja digitalne tehnologije. V trenutnem poslovnem svetu je digitalizacija podjetja nujen proces ne glede na to za kakšno podjetje gre. Digitalizirani procesi znotraj podjetja prihranijo na času in tudi zmanjšujejo ali optimizirajo stroške. V veliki meri pa tudi odpravijo večje število morebitnih napak, ki so posledica človeškega faktorja. Tako kot se podjetja razlikujejo v svojem poslovanju, se tudi potem razlikujejo postopki uvajanja digitalizacije.

Trendi na področju podjetništva so za vse enaki in vsi, ki so na trgu, tekmujejo med seboj. Na pohodu so poslovne priložnosti, ki jim je skupno to, da zmanjšujejo neposredno fizično interakcijo med ljudmi. Digitalizacija omogoča poslovne priložnosti, pri katerih neposredna fizična interakcija med ljudmi ni več potrebna. Mlajše generacije takšno poslovno delovanje odlično razumejo in ga podpirajo. V družinskih podjetjih so na začetku to lahko samo preproste nadgradnje obstoječih poslovnih modelov. Sem spadajo na primer prisotnost na družbenih omrežjih, možnost naročanja preko spleta in komuniciranje v klepetu. Na voljo je tudi več orodij, ki nekako nadomeščajo ali izpodrivajo klasičen telefonski pogovor. V družinskih podjetjih je izvedba digitalizacije podjetja projekt, ki spada bolj v domeno mlajše kot pa starejše generacije. Hkrati je to priložnost za inovativno delovanje mlajše generacije (Bizjak, 2020). Številna družinska podjetja v Sloveniji se soočajo s prenosom nasledstva, mlajša generacija prevzema upravljanje in / ali lastništvo nad družinskimi podjetji, vprašanje pa je, ali nasledniki družinskih podjetij razumejo pomen uvedbe digitalizacije v procese v teh podjetjih, da bi ostala konkurenčna in bi dolgoročno preživela. Ni dovolj, da so nasledniki inovativni - vse bolj pomembno je, da nasledniki in njihova družinska podjetja postanejo digitalni inovatorji (Letonja, 2021).

»Digitalne inovacije omogočajo digitalna tehnologija in digitalizacija in se nanašajo na vgradnjo digitalne računalniške in komunikacijske tehnologije v tradicionalno nedigitalni izdelek« (Lund, 2015, str. 8). Digitalne inovacije se razlikujejo od drugih oblik inovacij predvsem zaradi arhitekture in generativnosti digitalne tehnologije (Lund, 2015).

Tudi, če je namen poenostavitev poslovnih procesov navznoter ali ustvarjanje dodane vrednosti za stranke, inovativnost je ravno tisto gonilo, ki ustvarja pogoje za uspešno podjetje (Bizjak, 2020).

V zadnjih desetih letih se je digitalna tehnologija razvila v velikem obsegu, kar je omogočilo velikim, sredje velikim, majhnim in mikro podjetjem prisotnost na internetu. Digitalno poslovanje je tisti ključni dejavnik, da se izboljša poslovanje podjetja, organizacija dela v podjetju in posledično tudi poslovni rezultat. Podjetja morajo digitalizacijo prepoznati kot ključno, saj se z njo lahko izvede optimizacija dela v podjetju. Tudi digitalizacija je na začetku nekaj novega in neznanega, pa vendar je za zaposlene velika pridobitev, podjetju pa predstavlja dodano vrednost. Investicija v transformacijo delovanja podjetja v uspešnejše in učinkovitejše poslovanje, je vedno upravičena in nujno potrebna.

Poslovanje s pomočjo digitalne tehnologije je torej digitalno poslovanje. To pomeni, da se uporablja tehnologija z odprtim in zaprtim sistemom (internet, intranet). To prinaša podjetju pozitiven učinek v obliki znižanja stroškov nabave ter pri prodaji in tudi organizaciji dela. Digitalno poslovanje je za marketing in iskanje novih tržnih priložnosti bistvenega pomena. Podjetja so z njegovo pomočjo lahko v stiku s poslovnim okoljem, hkrati pa jim omogoča tudi prisotnost na trgu, zaposlenim pa prihranek na času. Veliko je podjetij, ki nudijo svetovanje in se ukvarjajo z informatiko in ki ponujajo takšne rešitve. Podjetjem tudi nudijo pomoč prilagoditve poslovnega procesa ali transformacij iz analognega v digitalno poslovanje, kar omogoča, da nudijo kupcem in poslovnim

partnerjem kvalitetnejše sodelovanje in hitrejše prilagajanje v poslovnem okolju (Kmetec, 2018).

Digitalna transformacija podjetja spremeni podjetje s koriščenjem ali prenovo IKT, da bi dosegli večjo produktivnost, rast in konkurenčnost podjetja. Digitalizacija poskrbi, da imajo podjetja nove poslovne priložnosti, optimizira delovne procese in poslovanje, učinkovitejšo poslovanje, večjo produktivnost in nove pristope delovanja poslovnih modelov podjetij. Predvsem pa ustvarja primerno okolje za inovacije in razvoj ter omogoča nove pristope k promociji, komuniciranju in povezovanju podjetij. Vedno nove digitalne tehnologije lahko spreminjajo obstoječe poslovne modele, oblikujejo novejše in omogočijo tudi razvoj novodobnih oziroma sodobnih izdelkov ali storitev. Prav tako je tudi konkurenčnost in učinkovitost gospodarstva večja. Po nekaterih ocenah ima digitalizacija velik potencial rasti, kar temelji na tem, da digitalno proaktivna podjetja lahko poslujejo do desetkrat bolje kot istovrstna podjetja, ki takšnih tehnologij ne uporabljajo. Digitalizacija poslovnih procesov posledično tudi poveča inovativnost in s tem konkurenčnost v novem digitalnem poslovnem okolju. S pravilnim izvajanjem projektov digitalne transformacije ter digitalnega poslovanja, podjetja boljše naslovijo prave potrebe digitalnih uporabnikov. To jim nudi možnost, da strankam s svojimi nadpovprečnimi izdelki, storitvami in rešitvami zagotovijo boljšo izkušnjo ter s tem večjo dodano vrednost. To pa podjetjem dviguje samo prepoznavnost na trgu, povečuje prodajo in jim zagotavlja dolgoročno konkurenčnost (Zejnić, 2020). Družinska podjetja se v Sloveniji zavedajo, da če ne bodo uvajala digitalnih tehnologij v svojo vsakodnevno prakso, lahko izginejo iz trga (Letonja, 2021).

Ko se podjetja odločajo za digitalno transformacijo, pričakujejo nižje obratovalne stroške ter optimizacijo poslovanja. Slednjo je mogoče doseči z dolgoročno transformacijo proizvodnih, storitvenih in ostalih internih procesov tako, kot si jih prej v podjetju nihče sploh ni predstavljal. Digitalni procesi namreč niso omejeni kot zastareli in analogni. Digitalna transformacija hkrati prinaša tudi ogromno novih možnosti, celo priložnosti. Odpirajo se novi kanali prodaje, kjer je mogoče nasloviti večji obseg strank in obdelati večje število naročil. Z digitalno transformacijo je podjetjem na voljo večji trg in tudi novi segment strank, katerih prej ni bilo mogoče nagovoriti. Takšni novi izdelki in visokokakovostne storitve pa gradijo blagovno znamko podjetja in ga prikazujejo v sodobni luči. Poleg transformacije procesov in novih priložnosti, digitalna transformacija spreminja tudi poslovni model, miselnost celotnega podjetja in se odpira proti strankam z novimi komunikacijskimi kanali (Petrov, 2020). Digitalna transformacija v družinskih podjetjih začne s spreminjanjem miselnosti in z veliko usposabljanja za uspešno uporabo digitalnih inovacij in popolno izvedbo digitalne transformacije (Letonja, 2021). Ena izmed prednosti digitalne transformacije je tudi možnost hitrega odzivanja na vse najnovejše tehnološke preboje in rešitve (Petrov, 2020).

Ob uvajanju digitalizacije je nujno, da se podjetje izogne najpogostejšim napakam, kot so naslednje (Kroder, 2018):

- Premajhna sredstva za izvedbo - da se podjetja ustrezno pripravijo na industrijo 4.0, in bodo v nekem času konkurenčna in sposobna preživeti, morajo imeti na voljo ustrezno visok proračun za uvedbo digitalizacije. To ne pomeni, da morajo biti neomejeni viri, ampak pomeni, da je treba imeti v mislih vedno najvišjo kakovost in trajnostno naložbo za prihodnost.
- Ne upošteva se vidik kupca in uporabnika – veliko izjemno inovativnih podjetij propade zaradi tega, ker inovacije potencialni uporabniki niso sprejeli. Končni uporabniki so tako zaposleni kot kupci. Če nobeden od njih ne dojame namena inovacije, če ne morejo izvesti akcije ali če ponudba ni poenostavila naloge ali življenja, izdelek že v prvi fazi nastajanja ni upošteval uporabnika.

Pomanjkljivosti v komunikaciji – če oddelki v podjetju ne razumejo kaj pomeni digitalizacija za njih, kako bo potekalo delovanje v oblaku, kakšne so prednosti in kako se bo spremenilo delovno življenje, potem je bila storjena napaka v izvajanju digitalizacije.

2.2 Digitalno poslovanje

Digitalno oziroma elektronsko poslovanje (e-poslovanje) pomeni poslovati elektronsko, poslovati s pomočjo IKT. Glede na stopnjo digitalizacije lahko srečamo e-poslovanje v različnih stopnjah. Organizacije lahko poslujejo povsem klasično oziroma fizično ali povsem elektronsko oziroma digitalno. Največ je takih, ki so nekje vmes in oboje kombinirajo (Razgoršek in Potočar, 2009, str. 4). Glavne tri skupine udeležencev e-poslovanja so podjetja, državne in javne službe in posamezniki, kot potrošniki oziroma končni uporabniki. Poslovanje poteka znotraj teh skupin in med njimi (Razgoršek in Potočar, 2009, str. 4). V najširšem smislu elektronsko poslovanje vključuje uporabo vseh oblik informacijske in komunikacijske tehnologije v poslovnih odnosih. Sem sodijo trgovinske, proizvodne in storitvene organizacije in tudi ponudniki informacij, potrošniki in državna uprava (Horvat, 2017).

Elektronsko (digitalno) poslovanje obsega (Razgoršek in Potočar, 2009, str. 5):

- elektronsko bančništvo,
- elektronsko trženje,
- elektronsko trgovanje,
- spletno trgovino,
- svetovanje na daljavo,
- elektronsko zavarovalništvo,
- računalniško podprto skupinsko delo,
- delo na daljavo,
- pouk na daljavo in
- avkcije na daljavo.

Pomembni elementi teh dejavnosti so (Jerman Blažič, 2001):

- način dela (gre za računalniško izmenjavo podatkov ob uporabi odprtih omrežij, kot je internet);
- vsebina poslovanja (prodaja blaga in storitev, plačevanje, prodaja informacij, bančne transakcije, izmenjava dokumentov in listin, storitve trženja in medosebnega komuniciranja, podpora porazdeljenemu poslovnemu informacijskemu sistemu organizacij, nakupovanje v spletnih trgovinah, opravljanje dela na daljavo, nudenje pomoči na daljavo (zdravniške usluge), izvajanje pouka na daljavo, storitve državne uprave na daljavo in podobno);
- udeleženci poslovanja (posamezniki, kot so podjetniki, raziskovalci, menedžerji, občani, delavci, študenti, dijaki, učitelji; podjetja, bolnišnice, muzeji, galerije, univerze, izobraževalne ustanove in državne ustanove).

Uporaba elektronskega poslovanja vpliva na konkurenčnost in razvoj podjetja. Z uporabo interneta so meje med velikimi in malimi podjetji vse bolj zabrisane. Digitalno poslovanje je dostopno vsem podjetjem, tako malim kot tudi velikim. Podjetja dandanes uporabljajo in komunicirajo med seboj elektronsko. Uporabljajo in komunicirajo prek javnih omrežij (internet), komunicirajo prek omrežij, namenjenih samo podjetjem (intranet), ali omrežij, namenjenih podjetjem in njihovim poslovnim partnerjem (ekstranet), ter prek zasebnih socialnih omrežij (Skrt, 1999).

2.3 Vrste in oblike digitalnega poslovanja

Zaradi spreminjanja načina prodaje in marketinga, kjer med večjimi spremembami največjo predstavlja kupec, se je način, kako ljudje kupujejo izdelke in storitve prek spleta, v zadnjih letih močno spremenil predvsem v digitalnem poslovanju.

Glede na interakcijo subjektov elektronskega poslovanja ločimo naslednje elektronsko (digitalno) poslovanje (Turban idr., 2015, str. 10):

- med podjetji in potrošniki (angl. *Business to Consumer*, B2C),
- med podjetji (angl. *Business to Business*, B2B),
- med potrošniki in podjetji (ang. *Consumer-to-Business,* C2B),
- med podjetji in nato potrošniki (ang. *Business-to-Business-to-Consumer*,
- B2B2C),
- med potrošniki (angl. *Consumer to Consumer*, C2C),
- med podjetjem in zaposlenimi (ang. *Business-to Employees,* B2E),
- med podjetji in javno oziroma državno upravo (angl. *Business to Government*, B2G),
- med državljani in javno oziroma državno upravo (angl. *Consumer to Government*, C2G),
- znotraj javne oziroma državne uprave (angl. *Government to Government*, G2G).

Razvoj novih IKT tehnologij in interneta prinaša vedno nove uporabnosti. Zato se morajo tudi podjetja nenehno prilagajati, slediti razvoju in čim bolje izkoriščati možnosti, ki jih prinašajo splet, mobilnost in nove tehnologije. Splet vse bolj spreminja same temelje vodenja podjetij in strukturiranja poslovnih procesov. Vpliva na spremembo tradicionalnega razmerja moči med tržnimi udeleženci in vzpostavlja nove odnose med njimi, hkrati pa podjetjem ponuja učinkovito možnost za trženje izdelkov na globalnem trgu (Vukasović, 2012).

Pri vseh oblikah poslovanja je vedno nekaj prednosti, a tudi vedno nekaj slabosti. Temeljne prednosti e-poslovanja so predvsem naslednje: nove poslovne možnosti, dostop do globalnega tržišča, odzivnost, enostavnejši dostop do storitev, enostavnejši dostop do informacij, racionalnost poslovanja, vključevanje vedno večjega števila ljudi, odpravljanje napak. Kot pomembne slabosti elektronskega poslovanja velja zapisati: socialni, kulturni, ekonomski in fizični dejavniki, zlorabe informacijske tehnologije, nezaupanje v novosti, neosebno komuniciranje, napake in zamude zaradi uvajanja novih tehnologij (Prednosti in slabosti e-poslovanja, 2013). Kresojević (2010) izpostavi še naslednje slabosti: slabo ali neustrezno zagotavljanje varnosti, problem izobraževanja, organizacijski problem, nerazviti standardi in pravne pomanjkljivosti.

Da bi podjetja ostala v koraku s časom se poskušajo čim bolj prilagoditi svojemu novemu okolju – digitalnemu okolju. Starejše in dotrajane tehnologije je potrebno nadomestiti z novejšimi. Le-te so lažje učeče, priročnejše in preprostejše, ki na dolgi rok podjetjem olajšajo poslovne procese in jim ob tem prinašajo večje dobičke, boljšo prepoznavnost in konkurenčni položaj na trgu.

3 DISKUSIJA

V nadaljevanju članka na podlagi študije primera, izbranega družinskega podjetja v Sloveniji, opisujemo, kako so v tem podjetju izvedli razvojne spremembe ob integraciji digitalnih inovacij oziroma digitalni transformaciji njihovega poslovanja, da bi s tem dosegli višjo produktivnost in učinkovitost poslovanja. Razvojne spremembe posegajo v področje spreminjanja načina prodaje in marketinga.

V obravnavanem družinskem podjetju je organizacija dela v preteklosti zaposlovala velik del njihovega osebja, saj je bilo potrebnega ogromno organiziranja in dogovarjanja glede kadrovskih zmogljivosti. Samo načrtovanje dela je tudi zahtevalo velik odstotek prepotrebnega kadra. Rešitev je prišla v obliki digitalizacije in avtomatizacije obdelave povpraševanj in ponudbe. Računalniški program, ki je v podjetju v pripravi in so ga delno že preizkusili pri pokrivanju izpada v gostinskih obratih, omogoča tako majhnim kot velikim povpraševalcem, da sami preverijo razpoložljivost storitev podjetja in njihove ekipe na želeni termin. Pri tem si bodo lahko povpraševalci tudi sami izbrali vso ponudbo oziroma kaj bi na dogodku želeli. V kolikor ekipa ni na voljo za celotno ponudbo cateringa (dostava, postrežba, pospravljanje), se povpraševalec lahko odloči za samostojno postrežbo v dveh oblikah. Pri prvi obliki podjetje dostavi že pripravljeno ali pa napol pripravljeno hrano, vsak povpraševalec pa si lahko tudi sam pripravi pogostitev po lastnem izboru. Hkrati se tako ponudi povpraševalcu ponudba v različnih cenovnih različicah. Polna ponudba ima seveda zaradi strežnega kadra višjo ceno kot pa tista, ki strežnega kadra ne vključuje (Jeger idr., 2021).

V sklopu že omenjenih sprememb z uvedbo digitalizacije naročanja v podjetje, želijo doseči boljšo strukturiranost in pregled dela na področju prodaje. Seveda pa celoten projekt zahteva kar precej načrtovanja in testiranja, saj tudi na tem področju stremijo k popolnosti. Za tak korak so se odločili zaradi prevelike količine naročil, tako majhnih, kot tudi večjih. Problem se je pojavil v primeru, ko v določenem trenutku niso mogli razpolagati z zadostnim številom kadra, da bi izpolnili vsa želena naročila, zato jim je obdobje lanske pomladi z nekajmesečnim premorom delovanja oziroma v bistveno manjšem obsegu, prišlo prav, da so del naročanja digitalizirali in s tem dosegli nadzor nad razpoložljivimi termini in preprečili viške, ki jih niso bili zmožni več obvladovati. Zelo spodbudno je bilo slišati, da manjših strank ne zapostavljajo, kljub temu, da imajo pri njih bistveno manjši prihodek kot pri velikih. Ravno to je bil tudi eden izmed razlogov za uvedbo digitalizacije poslovanja na področjih prodaje in marketinga (Jeger idr., 2021).

Kljub temu, da so v podjetju perfekcionisti na vseh področjih, pa so s časom nujne tudi nekatere spremembe in ohranjanje stika s trendi ali pa jih je treba še za kakšen korak prehitevati. Nabor sprememb se je v primerjavi z npr. letom 2019 precej spremenil, saj se je tudi celoten način poslovanja »obrnil na glavo«. V podjetju so se zelo dobro odzvali na situacijo z uvedbo spletne trgovine oziroma e-cateringa, ki omogoča tudi dostavo na dom v nekatere dele Slovenije ali pa osebni prevzem. S to potezo so rešili veliko težav v povezavi z načrtovanjem in organizacijo, hkrati pa nov stil cateringa predstavlja lep dodatek h klasični obliki cateringa. Glede na to, da so na področju cateringa v Sloveniji skoraj brez konkurence, bi morali v prihodnosti uvesti še dodatne nove pristope, da bi delno razbremenili klasično obliko cateringa in hkrati ohranili prednost pred konkurenco.

V prihodnosti bo smiselno razmisliti tudi v smeri približevanja njihove vrhunske kulinarike v mesto, s ponudbo malic ter nekaterih enostavneje in hitreje pripravljenih jedi z obveščanjem in trženjem preko družbenih omrežij – digitalnim marketingom. Tudi to področje jim ni tuje, saj že nudijo možnost postrežbe take vrste malic z nekaj meniji, ampak zgolj po naročilu in za podjetja. Malice postrežejo kot specialni produkt, ki je dodana vrednost vrhunski kulinariki. Razširitev možnosti ponudbe na tem področju bi bila trenutno smiselna zgolj z vidika, ker sam catering trenutno ni prisoten v tako veliki meri, kot je bil še pred kratkim, večji dogodki s cateringom pa zagotovo v bližnji prihodnosti še ne bodo v obsegu kot so bili pred časom Covid-19. Kljub temu, da je e-catering izvrstna poteza, bi si verjetno ogromno ljudi želelo njihove kulinarike in ponudbe na dnevni ravni in ne zgolj za posebne dogodke. Do rešitve bi lahko prišli dokaj hitro, z uvedbo še nekaj specialnih produktov, ki bi se premikali po bolj obleganih in strateških lokacijah v mestih na različnih delih Slovenije, s časom ter v skladu z njihovo vizijo širjenja pa tudi v jugovzhodno Evropo, kjer bi se prav s tem predstavili novemu trgu. To pa bi bilo smiselno povezati tudi z njihovo

spletno trgovino, v kateri bi lahko spremljali lokacijo, kjer se ponuja specialni produkt in predhodni dan naročili želeno količino ter meni. Tako bi tudi oni imeli pregled nad tem, kolikšno količino morajo pripraviti za določeno lokacijo.

Dober korak v smer optimizacije stroškov in k boljšemu pregledu nad zalogami in izkoristkom kadra so naredili že pred časom, ko so uvedli centralno kuhinjo v prostorih podjetja in sistem spremljanja, ki temelji na IKT. Tako so vse živilske zaloge za vse oblike cateringa na istem mestu, prav tako tudi kuharsko osebje, ki je sedaj postalo svoj lastni varnostni mehurček in kuhanje tudi v časih Covid-19 nemoteno teče dalje (Jeger idr., 2021).

K načrtovanju sprememb pa seveda ne spada samo optimizacija dela in pa širjenje ponudbe ter lokacij. Smiselne so tudi stalne analize potencialnih novih kreacij in pa ponudbe.

Digitalna tehnologija je torej danes eden izmed ključnih dejavnikov sprememb in pospeševalcev razvoja prodaje podjetij. Skupaj z digitalno tehnologijo so se razvila tudi družbena omrežja. Postala so pomemben kanal tržnega komuniciranja. Razvoj družbenih omrežij je omogočil, da podjetja, prodajalci in stranke medsebojno interaktivno komunicirajo po družbenih omrežjih. Stranke so povečale nadzor nad komuniciranjem preko družbenih medijev oziroma omrežij in nadzor nad nakupnimi odločitvami tako, da po internetu in po samih družbenih omrežjih raziščejo alternative, preden navežejo stik s prodajalci/ponudniki (Snoj in Iršič, 2017, str. 24, 25; Vukasović, 2020). V današnjem času so družbena omrežja postala pomemben dejavnik tržnega komuniciranja. Podjetje lahko s tržnim komuniciranjem preko družbenih omrežij vpliva na zaznavanje potencialnih in obstoječih potrošnikov ter z njihovim odnosom do blagovne znamke oziroma podjetja povečuje prodajo. Trženje na družbenih omrežij je v zadnjem času močno povečalo svoj pomen, saj so postala družbena omrežja najbolj množično rastoč medij na svetu.

Izbrano podjetje v svojih prizadevanjih za uspešno uvedbo digitalizacije tudi že uspešno posluje na družbenih omrežjih. Projekta so se lotili dobro, saj upoštevajo vsa večja pravila poslovanja na družbenih omrežjih. Na Facebooku so prisotni z več povezanimi profili. Na vsakem profilu peljejo samostojno zgodbo, ki pa so vse med seboj povezane. Vsebina na Facebook profilih ustreza identiteti in imidžu podjetja: slike v objavah so v pravem formatu, naslov pod njimi je kratek in pritegne pozornost, besedilo nad njimi je ali kratko in jedrnato ali pa daljša razlaga nečesa, kar pritegne k branju. Vedno več uporabljajo tudi emotikone, ki pritegnejo pozornost in razbijejo tekst na manjše, hitreje berljive enote. Pri samih oglasih spoštujejo pravilo, da najprej z nečim udarnim pritegneš pozornost bralca/gledalca, ponudiš mu rešitev za njegov problem (v tem tednu je to peka potice, za kar so organizirali brezplačen video tečaj peke potice), na koncu lahko nevsiljivo, opcijsko, ponudi še neko svojo plačljivo uslugo (v tem primeru je to paket že pripravljenih vseh potrebnih sestavin za peko potice). In seveda v tak oglas ne smemo pozabiti vključiti povezave do svoje spletne strani ter nekaj primernih hashtagov (tudi tukaj se držijo najbolj priporočljive številke 3). Skladno s priporočili tudi ne oziroma le redko prakticirajo enake objave na vseh profilih, objave so večinoma prilagojene na posamezne zgodbe profilov. Osredotočili so se na dve najbolj priljubljeni in pogosto uporabljeni omrežji z največ interakcije pri nas, to sta Facebook in Youtube. Ostala omrežja so odgovorno pustili ob strani in se jih ne poslužujejo, v stilu "manj je več". V kolikor bi namreč želeli na vseh družbenih omrežjih aktivno sodelovati, bi to vzelo preveč časa, hkrati pa se tak način dela tudi odsvetuje (Leban, 2021).

Na vseh področjih, kjer so že prisotni ali pa kamor se imajo še namen podati, pa je definitivno poudarek na še višji ravni in pa optimizaciji, saj kvaliteta in gost ne smeta trpeti. K temu spada tudi digitalizacija še večih področij in s tem še boljši pregled nad

poslovanjem, poleg tega pa k njihovi viziji popolnosti spada tudi ohranjanje tako visokega nivoja, kar je precejšen zalogaj. Glede na to, da naj bi kvaliteta izšolanega kadra po njihovih besedah bila vedno slabša, bi se v prihodnosti morda morali še malo več vključiti in povezati s srednjimi gostinskimi šolami in pa fakultetami s primernimi programi ter si na tak način pomagati ohranjati še naprej kvaliteten in izobražen kader. Zagotovo pa podjetje tako dobro deluje prav zaradi tega, ker ima celotna družina enotno vizijo in pa nadzor nad delom.

Pri uresničevanju sprememb v podjetju morajo sodelovati vsi, ki so udeleženi v podjetju, torej tako vodje kot tudi zaposleni. Uresničevanja sprememb se morajo v podjetju lotiti počasi in skrbno, saj bodo le tako vse spremembe tudi uspešno izvedene. Kljub vsem novim spremembam morajo ohraniti značilnosti in obliko svojega stila, v nasprotnem primeru podjetje ne bo več isto. Kot navaja Kavšek (2016), preskakovanje korakov pri uresničevanju sprememb vzbudi le utvaro, da smo prihranili čas, kar pa ne drži, saj s tem podjetju prinesemo le več negativnih učinkov.

V podjetju morajo biti še posebej pozorni na naslednje napake pri uresničevanju sprememb (Kadring, b.d.):

- Slaba »priprava terena« - če želijo biti uspešni pri uvajanju sprememb, morajo znati ljudi prepričati v le-te ter da so nujne, predvsem pa tudi, da so spremembe boljše kot pa ohranjanje dosedanjega stanja,
- šibka vodstvena ekipa – vodstveni tim mora imeti dovolj moči za uvedbo sprememb,
- pomanjkanje jasno začrtanih ciljev in vizije – voditelji v podjetju morajo imeti jasno začrtane cilje in vizijo, ki jo lahko zaposlenim predstavijo v kratkem času,
- neuspešna komunikacija – o vseh spremembah, ki sledijo, morajo v podjetju obvestiti zaposlene. Če so zaposleni že na začetku sprememb prikrajšani za informacije, se lahko to kasneje izrazi pri izvajanju le-teh.

Prav tako pa morajo biti v podjetju skrbni, da so spremembe dobro uveljavljene (Kadring, b.d.):

- pozorni morajo biti na različne tipe vedenja med zaposlenimi ter jih pripraviti na nujnost sprememb,
- v proces uvajanja novosti do neke mere tudi vključiti zaposlene s smiselnimi idejami ter jih predebatirati,
- izbrati morajo ljudi, ki so pravi za uresničevanje sprememb,
- imeti morajo jasno vizijo ter začrtane cilje,
- z ustrezno komunikacijo bodo dosegli predanost zaposlenih,
- ustrezno predstaviti novosti in jih vpeljati skupaj z zaposlenimi, saj jih morajo vsi dobro sprejeti
- biti morajo pozorni kje se zatika pri izvajanju novih ukrepov ter tako odpraviti ovire,
- zagotavljati morajo uspehe, ki so kratkoročni, jih predstaviti zaposlenim in z njimi tudi proslaviti uspeh,
- zastavljeno strategijo in cilje morajo izvesti do konca in zadržati stopnjo nujnosti sprememb.

Kot že vemo, je izbrano podjetje družinsko podjetje, ki se ukvarja z gostinskimi storitvami, cateringom ter organiziranjem tako velikih kot malih dogodkov oziroma pogostitev. S temi storitvami se v Sloveniji ukvarja tudi veliko drugih podjetij. Zaprtje države v lanskem letu jih je prisililo k razmišljanju nadaljnjega razvoja podjetja in uresničevanju razvojnih sprememb, kako še bolj uspeti oziroma kako bi lahko na lažji način obladovali velikost podjetja, upravljali vse poslovne enote ter olajšali organiziranje dogodkov oziroma način organiziranja le-teh. Svoje cilje bodo še naprej uresničevali tako, da bodo čim bolj

kreativni, da bodo še naprej imeli tako družinski duh, da bodo poskrbeli za svoje zaposlene ter tudi ne-družinskim zaposlenim zaupali vodstvene vloge. Kot vemo ima vsaka poslovna enota vodjo, ki pa ni družinski član, prav tako nista družinska člana direktor poslovnih enot ter pomočnik direktorja poslovnih enot. Zastavljene cilje, ki si jih bodo in ki so si jih zadali, bodo dosegli tako, da se bodo vsi, tako lastniki kot ostali zaposleni držali načrta, ki so ga pripravili. Lastniki oziroma vodje morajo svojim zaposlenim jasno povedati navodila ter jih usmerjati, zaposleni pa se bodo morali teh navodil držati, prav tako pa tudi povedati svoja mnenja ter predloge oziroma nasvete. Samo z jasno vizijo in pa s tem, da se držijo svojih načrtov, bodo še naprej v prihodnje lahko gradili na kvaliteti in podobi podjetja, to pa zahteva maksimalno dobro izvedeno delo prav vsak dan.

4 ZAKLJUČEK

Naše okolje se je močno spremenilo in se še spreminja: je veliko bolj kompleksno, nestabilno in nepredvidljivo. Zaznamovano je s hitrim razvojem IKT, kar spreminja naše življenje in prinaša velike spremembe ter priložnosti. Gospodarska kriza med letoma 2009 in 2013 ter obdobje, povezano z epidemijo Covid-19, sta močno zaznamovali poslovanje podjetij, razvoj novih marketinških trendov, vidno vplivali na nakupne navade potrošnikov ter komunikacijo med podjetji in potrošniki. Tako podjetja kot potrošniki so se prilagodili, racionalnost, ki jo poznamo iz (finančne) krize leta 2009, pa se je ponovno okrepila. Epidemija je v mnogih elementih spremenila naše vsakdanje življenje. Vsi smo se morali prilagoditi t.i. "novi realnosti", kar seveda ni povsem enostavno. Razvilo se je zavedanje, da je velika večina potrošnikov začela uporabljati popolnoma nove pristope - večina potrošnikov je postala »digitalnih«. Ni več dvoma, da bo naša prihodnost digitalna. Zadnje desetletje se že na vsakem koraku srečujemo z glavnimi vidiki digitalne ekonomije. Digitalizacija je korenito pričela spreminjati tudi poslovanje v vseh gospodarskih panogah. Ne spreminja se samo gospodarstvo, temveč tudi način našega življenja in razmišljanje družbe.

Zaprtje države zaradi Covid-19 je prišlo v obravnavanem družinskem podjetju še kako prav, saj so v tem času razmislili, kako bi lahko obvladali velikost podjetja z uvajanjem digitalne transformacije procesov. Uvedli so oziroma bodo digitalizacijo rezervacij v poslovnih enotah in naročanja dogodkov, kjer si bodo naročniki lahko tudi sami izbrali hrano, pijačo ter kakšno pogostitev oziroma kako veliko ekipo bi želeli.

V obravnavanem primeru družinskega podjetja se zavedajo, da če ne bodo uvajali digitalnih tehnologij, ki so jih sedaj uvedli oziroma jih uvajajo že v procese prodaje in marketinga, še uvedli postopoma v vse procese v vsakodnevni praksi, bo to na dolgi rok ogrozilo obstoj podjetja. Seveda, obseg uvajanja digitalnih tehnologij potegne za seboj vprašanje finančnih in upravljavskih zmogljivosti. Za uvajanje digitalnih tehnologij, za digitalizacijo procesov je in še bo na razpolago veliko evropskih sredstev.

Kot ugotavljamo, v obravnavanem družinskem podjetju razumejo kaj pomeni stopati v korak z izzivi industrije 4.0 in uvajati digitalne tegnologije v njihove poslovne procese.

Vse se začne s spreminjanjem načina razmišljanja in potrebnega je veliko usposabljanja za uspešno uvajanje digitalnih inovacij in za celovito digitalno transformacijo.

V obravnavanem podjetju je prevzela vajeti oziroma upravljanje mlajša genracija. Mlajše generacije so praviloma fleksibilnejše, razumejo nove tehnologije in njihov način razmišljanja se razlikuje od starejših generacij v družinskih podjetjih. Mlajše generacije so

bolj pripravljene sprejemati tveganja, povezana z digitalno transformacijo in usvajanjem digitalnih tehnologij.

Digitalne inovacije so običajno rezultat sinergij delovanja ustanoviteljev, naslednikov in zaposlenih v družinskih podjetjih (Letonja, 2021).

5 LITERATURA

1) Antončič, B., Auer Antončič, J. in Juričič, D. (2015). *Družinsko podjetništvo: značilnosti v Sloveniji* [Family entrepreneurship: characteristics in Slovenia]. Ljubljana: EY 2015.
2) Birley, S. (2001). Owner-manager attitudes to family and business issues: A 16 country study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25, 63–76.
3) Bitenc, T. (2010). *Razvojne dileme družinskih podjetij - prehod v naslednjo generacijo: primerjalna analiza* [Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede].
4) Bizjak, M. (2020, 18. avgust). Intervju »Digitalizacija družinskega podjetja je zagotovo projekt, ki pripada mladim«. *Akademija finance*. https://akademija-finance.si/intervju-digitalizacija-druzinskega-podjetja-je-zagotovo-projekt-ki-pripada-mladim/
5) Glas, M. (2003). *DP v Sloveniji: kaj vemo o njih*? Presented at 5th International Conference Challenges and Opportunties of EU Enlargement for SMEs in CEI Countries, Piran.
6) Horvat, A. (2017). Digitalna transformacija in informatizacija poslovanja podjetij [Magistrsko delo, Univerza v Mariboru, Ekonomsko – poslovna fakulteta].
7) Jeger, I., Baus Dobravec, M., Črnčič, B. in Črv, Vili (2021). *Razvojne dileme in načrtovanje spremembe v družinskem podjetju* [timska naloga pri predmetu Družinsko podjetništvo. Maribor: Doba Fakulteta].
8) Jerman Blažič, B. (2001). *Elektronsko poslovanje na internetu.* Ljubljana: Gospodarski vestnik.
9) Kadring. (b.d.) Uvajanje sprememb v podjetju. Dostopno 30. marca 2021 prek: https:// www.kadring.si/2019/10/25/uvajanje-sprememb-v-podjetju/
10) Kavšek, U. (2016). *Učinkovito uvajanje sprememb v podjetju ob prestrukturiranju.* [Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede]. Digitalna knjižnica Fakultete za družbene vede: http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_kavsek-urska.pdf
11) Kmetec, B. (2018, 18. marec). Uvedba digitalne tehnologije v družinskem podjetju z namenom doseganja boljših poslovnih rezultatov. *Academia.* https://www.academia .si/projekti-studentov/uvedba-digitalne-tehnologije-v-druzinskem-podjetju-z-namenom-doseganja-boljsih-poslovnih-rezultatov
12) Kresojević, D. (2010). *Organiziranje elektronskega prodajnega poslovanja* [Diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Ekonomsko – Poslovna fakulteta].
13) Kroder, J. (2018, 16. avgust). Die 12 größten Fehler bei der Digitalisierung von Unternehmen. *Netz98.* https://www.netz98.de/blog/digitalisierung/die-groessten-fehler-bei-der-digitalisierung-von-unternehmen/
14) Llach, L. in Nordquist, M. (2010). Innovation in Family and non-family businesses: A resource perspective. *International Journal of Entrepreneurial Venturing,* 2, 381-399.

15) Leban, Z. (2021). *Strategije in izvedba* [webinar]. UDO Akademija. https://www.udo-smm.si/pomlad-2021/
16) Letonja, M. (2021). Digital innovativeness of successors in smaller family businesses. V: ECE, Karadogan Doruk (ur.), Mengu Seda (ur.), Ulusoy Ebru (ur.). *Digital Siege.* Online ed. Istanbul – Turkey: Istanbul University Press, 2021. Str. 141 – 164. ISBN 978-605-07-0764-9.
17) Lovšin Kozina, F. (2006). *Kritične točke uspešnega medgeneracijskega prehoda v slovenskih DPDP*. [Doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta].
18) Lund, J. (2015). *Digital innovation: orchestrating network activities.* [Doktorska disertacija, Chalmers University of technology & University of Gothenburg, Sweden, Department of applied information technology].
19) Močnik, A. (2017). *Digitalna transformacija in informatizacija poslovanja podjetij* [Magistrska naloga,Univerza v Mariboru, Ekonomsko – poslovna fakulteta].
20) Petrov, S. (2020, 5. november). Intervju »Digitalizacija je šele prvi korak digitalne preobrazbe podjetja«. *Tovarna finance*. https://tovarna.finance.si/8967671/%28 intervju%29-Digitalizacija-je-sele-prvi-korak-digitalne-preobrazbe-podjetja
21) Prednosti in slabosti e-poslovanja (2013). Pridobljeno s https://ejezakon.wordpress. com/category/e-poslovanje/
22) Razgoršek, J. in Potočar, Z. (2009). Elektronsko poslovanje. Ljubljana, Slovenija.
23) Skrt, R. (1999). *Elektronsko poslovanje med podjetji. Nasvet.* Dostopno 24. junija 2021 prek http://www.nasvet.com/elektronsko-poslovanje-med-podjetji/
24) Snoj, B. in Iršič, M. (2017). *Menedžment prodaje – za teorijo in prakso*. Harlow: Pearson Education Limited.
25) Turban, E., King, D., Lee, J.K., Liang, T.P. in Turban, D.C. (2015). *Electronic Commerce: A Managerial and Social Networks Perspective.* Springer.
26) Vadnjal, J. (2005). *Razvojna usmerjenost družinskih podjetij v Sloveniji*. [Doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta].
27) Vukasović, T. (2012). Trženje*: od temeljev trženja do strateškega tržnega načrtovanja*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
28) Vukasović, T. (2020). *Koncepti sodobnega trženja*. Harlow: Pearson Education Limited.
29) Zejnić, E. (2020, 24. februar). Zakaj je digitalna transformacija podjetja pomembna?. *Obrtno podjetniška zbornica Slovenije*. https://www.ozs.si/novice/zakaj-je-digitalna-transformacija-podjetja-pomembna-5e538d442114e0642abbc99e

RECENZIJI MONOGRAFIJE

Red. prof. dr. Vito Bobek

Podatki o strukturi in vsebini

Monografija z naslovom »Digitalne kompetence ranljivih skupin za povečanje njihove zaposljivosti na trgu dela« je poglobljen prikaz stanja ranljivih skupin v povezavi z motivacijo za usposabljanje in potrebnih digitalnih kompetenc na trgu dela.

V monografiji je prikazano, da so digitalne kompetence posameznikov zaradi hitrega razvoja in vedno večje vloge informacijsko komunikacijskih tehnologij v današnjem času postale nepogrešljive.

V uvodu monografije so podrobneje predstavljene digitalne kompetence ranljivih skupin in njihov razvoj. Prikazane so težave ranljivih skupin (mladih, nižje izobraženih, starejših zaposlenih in dolgotrajno nezaposlenih) pri razvoju njihovih digitalnih kompetenc in iskanju ter ohranjanju zaposlitve. Sledi prikaz motivacije ranljivih skupin za usposabljanje, v okviru katerega so prikazani načini, kako motivirati posameznike iz ranljivih skupin za usposabljanje. V poglavju o izzivih za krepitev vseživljenjskega učenja so med drugim prikazane smernice, kako premagati ovire za sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju odraslih in s tem približati vseživljenjsko učenje vsem.

Za tem sledi prikaz razvoja digitalnih kompetenc mladih, kjer je posebej izpostavljeno neskladje med podatki iz baze Eurostat, ki kažejo visoke stopnje digitalnih kompetenc mladih v primerjavi s splošno populacijo, na drugi strani pa izkušnje s trga dela sporočajo, da mladim primanjkuje ustreznih digitalnih veščin za reševanje problemov na delovnem mestu. V poglavju, ki sledi, je izpostavljena analiza dostopnosti izobraževanja ter usposabljanja v okviru vseživljenjskega učenja, vključno s specifičnimi izzivi, povezanimi s tem. Izpostavljen je predlog ustanovitve kariernega centra, ki bi bil na voljo mladim, ki želijo nadgraditi svoje kompetence, manj izobraženim, ki si želijo usvojiti digitalne kompetence, pa tudi starejšim zaposlenim, ki želijo izboljšati svoje kompetence, da bi zmogli slediti spremembam potreb trga dela.

Sledi poglavje, ki se osredotoča na razvijanje digitalnih kompetenc starejših zaposlenih za krepitev konkurenčnosti na trgu dela. Izzivi, s katerimi se srečujejo starejši, so prikazani v poglavju ze tem. Monografija se zaključi s prikazom študije primera, ki prikazuje razvojne dileme in načrtovanje sprememb srednje velikega družinskega podjetja iz Slovenije.

Izvirnost monografije

Avtorji z znanstvenim pristopom predstavljajo teorije, pojme in podatke, povezane s potrebo po digitalnih kompetencah ranljivih skupin. Ugotavljam, da je namen teksta v celoti dosežen. Vsebina teksta, način njegovega podajanja ter strokovna podlaga vključenih pojasnil avtorjev, nakazujejo, da je recenzirani tekst primeren in skladen z nameni tovrstnih monografij.

Monografija vključuje klasično literaturo in vire obravnavanega področja, prav tako pa se smiselno uporablja tudi najnovejša literatura in viri.

Glavni doprinos monografije je celovit pregled potreb po digitalnih kompetencah ranljivih skupin, izzivov, s katerimi se srečujejo omenjeni posamezniki in motivacije za vseživljenjsko učenje.

Strokovno mnenje

V vsebinskem delu je monografija sodobna, saj vsebuje dovolj pojmov, povezav in tudi dilem, ki so povezane s sodobnimi potrebami. Hkrati pa vsebuje vsebine najbolj relevantnih področij o potrebah ranljivih skupin in trga dela po digitalnih kompetencah. V didaktičnem

pogledu je tekst napisan razumljivo, razlaga pojme, pojave in povezave med njimi. V metodološkem pogledu tekst navaja bralce k nadaljnjemu razmišljanju in raziskovanju.

Zaključek

Znanstveno delo zajema dosedanja spoznanja stroke in jasno obravnava področje digitalnih kompetenc ranljivih skupin, potreb po digitalnih kompetencah ter motivacije za usposabljanje in vseživljenjsko učenje.

Doc. dr. Gregor Jagodič

Podatki o strukturi in vsebini

Živimo v dobi digitalnih tehnologij, ko je uporaba digitalnih tehnologij postala sestavni del kulture dela, pa tudi splošne kulture vsake zaposlene osebe in posameznika.

Monografija z naslovom »Digitalne kompetence ranljivih skupin za povečanje njihove zaposljivosti na trgu dela« obsega 10 poglavij, ki prikazujejo analizo potreb po digitalnih kompetencah ranljivih skupin z različnih vidikov.

Monografija se prične s prikazom in razvojem digitalnih kompetenc ranljivih skupin na splošno. Bralec se seznani tudi s težavami ranljivih skupin pri razvoju njihovih digitalnih kompetenc in iskanju ter ohranjanju zaposlitve. V tretjem poglavju monografije je prikazana analiza različnih načinov motivacije ranljivih skupin za usposabljanje. V naslednjem poglavju so prikazani izzivi za krepitev vseživljenjskega učenja, vključno s teorijami o pomenu izboljšanja digitalnih kompetenc in vključevanja v izobraževanje.

V petem poglavju je prikazan razvoj digitalnih kompetenc mladih med 18. in 30. letom za krepitev njihove konkurenčnosti na trgu dela.

Sledi poglavje, ki prinaša analizo izzivov, ki jih prinaša vseživljenjsko učenje starejšim in nižje izobraženim osebam ter analizo ključnih dejavnikov, ki vplivajo na njihovo usposabljanje za zadovoljevanje zahtev trga dela.

Naslednje poglavje prikazuje problem starejših zaposlenih, ki včasih niso zmožni slediti spremembam v panogi. Poglavje izpostavlja, da imajo starejši zaposleni še vedno vrednost na trgu dela, vendar bi bilo nujno dvigniti raven njihovih digitalnih kompetenc.

Sledi poglavje, v katerem so opredeljeni izzivi vseživljenjskega učenja ranljivih skupin ter ovire, s katerimi se soočajo. Prikazane so tudi ovire, ki vplivajo na motiviranost za učenje, prav tako so nakazane pomembne ugotovitve in smernice za krepitev vseživljenjskega učenja ranljivejših skupin na trgu dela.

Naslednje poglavje obravnava različne pristope k motiviranju zaposlenih ranljivih skupin za usposabljanje. Kot najučinkovitejši motivator je prepoznana organizacija. Izpostavljeno je, da se koncept motivacije zadnje čase povezuje s konceptom sreče, torej bodo le ustrezno motivirani, zadovoljni in srečni delavci sposobni delati kvalitetneje, dosegati boljše rezultate in se še nadalje neovirano usposabljati.

Ob zaključku monografije je prikazana še študije primera srednje velikega družinskega podjetja iz Slovenije o razvojnih dilemah in načrtovanju sprememb.

Izvirnost monografije

Izvirnost monografije je razvidna iz teorij, pojmov in podatkov, povezanih s potrebo po digitalnih kompetencah ranljivih skupin, prikazanih z znanstvenim pristopom. Namen teksta je v celoti dosežen. Besedilo, način izražanja in uporabljena literatura kažejo, da recenzirano besedilo ustreza kriterijem znanstvene monografije.

Strokovno mnenje

Monografija prikazuje izzive sodobnega časa. Vsebuje različne teorije, konstrukte in koncepte, povezane z obravnavano problematiko, torej z digitalnimi kompetencami ranljivih skupin in njihovim usposabljanjem in izobraževanjem. Uporabljene so različne metode, od povzemanja različnih študij in prepletanja le-teh z že opravljenimi teoretičnimi in empiričnimi študijami sodobnih avtorjev, do analize izbranih podatkov z uporabo različnih orodij ter oceno uspešnosti.

Zaključek

Monografija predstavlja pomemben prispevek k znanosti in stroki na področju upravljanja s človeškimi viri s ciljem obravnave načinov in oblik zagotavljanja potrebnih digitalnih znanj in kompetenc glede na potrebe trga dela za doseganje večje konkurenčnosti gospodarstva.