



Co-funded by
the European Union



EUROPEAN COMMISSION

DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION

Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL)

Grant agreement no. 101145643

GROW

Getting Ready for Twin Transition

Deliverable D2.1

Analysis report

Project Contractual Details

Project title	Getting Ready for Twin Transition
Project acronym	GROW
Grant Agreement No.	101145643
Project start date	1.4.2024
Project end date	31.3.2026
Duration	24 months

Document details

Deliverable due date	11.5.2025
Actual delivery date	10.5.2025
Dissemination level	Public

Disclaimer

Co-funded by the European Union. This document has been produced in the context of the GROW project. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Kazalo vsebine

Executive summary.....	5
1. Poročilo s fokusne skupine: Kako socialni partnerji, podjetja in vladne institucije vidijo svojo vlogo pri dvojnem prehodu?	6
1.1. Metodologija.....	6
1.2. Splošne ugotovitve o dvojnem prehodu.....	6
1.3. Izzivi miselnosti in izobraževanja v dvojnem prehodu	7
1.4. Izzivi malega gospodarstva v dvojnem prehodu	7
1.5. Digitalizacija in delovna mesta v prihodnje.....	8
1.6. Vloga socialnih partnerjev v dvojnem prehodu	8
1.7. Sklepno.....	8
2. Rezultati raziskave razumevanja, izvajanja in načrtovanja dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod) v slovenskih podjetjih	10
2.1. Značilnosti vzorca	10
2.2. Prilagajanje podjetij na dvojni prehod (twin transition)	12
2.3. Izvedeni ukrepi in načrtovanje prihodnjih aktivnosti.....	16
2.4. Zunanja podpora dvojnemu prehodu	18
2.5. Potrebe in izzivi dvojnega prehoda	21
2.6. Uporaba in vpliv umetne inteligence (UI) na poslovanje podjetij ter strukturo zaposlenih	24
2.7. Izobraževanje in komunikacija z zaposlenimi na področju dvojnega prehoda.....	27
2.8. Socialni dialog in dvojni prehod	28

Kazalo slik

Slika 1: Kako bi ocenili svoje poznavanje koncepta (pojma) dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod)?	13
Slika 2: Seznanjenost z zakonodajnimi zahtevami EU, povezanimi z dvojnim prehodom	14
Slika 3: Pomembnost oz. vpliv zelenega in digitalnega prehoda na poslovanje podjetja.....	15
Slika 4: Pomembnost dvojnega prehoda za dolgoročno uspešnost podjetja	15
Slika 5: Vpliv dvojnega prehoda na stroške poslovanja podjetja.....	16
Slika 6: Izvedeni ukrepi na področju zelenega prehoda	17
Slika 7: Izvedeni ukrepi na področju digitalnega prehoda.....	17
Slika 8: Pripravljenost vodstva in zaposlenih na dvojni prehod (1 = popolnoma se ne strinjam, 5 = popolnoma se strinjam)	18
Slika 9: Potrebe podjetij po dodatni podpori za uspešno izvedbo dvojnega prehoda	21
Slika 10: Ali imate v podjetju strategijo, ki vključuje zeleni ali digitalni prehod?	21
Slika 11: Ali sodelujete z zunanjimi partnerji za podporo pri zelenem ali digitalnem prehodu?	22
Slika 12: Največji izzivi pri doseganju dvojnega prehoda	23
Slika 13: Katerim potrebam dvojnega prehoda bi po vaše slovenski izobraževalni sistem moral posvečati več pozornosti?.....	24
Slika 14: Razširjenost uporabe umetne inteligence v podjetjih	24
Slika 15: Ali menite, da bo umetna inteligenca v prihodnosti zahtevala prilagoditev delovnih pogojev v vaši organizaciji?	25
Slika 16: Ali menite, da bo umetna inteligenca vplivala na strukturo zaposlenih v vašem podjetju? ...	26
Slika 17: Ali menite, da bi lahko uporaba umetne inteligence/avtomatizacije zmanjšala potrebo po zaposlenih v vašem podjetju?	26
Slika 18: Ali ste v zadnjih treh letih v vašem podjetju izvedli izobraževanja ali usposabljanja za zaposlene na temo dvojnega prehoda?	27
Slika 19: Ali menite, da so vaši zaposleni ustrezno ozaveščeni o pomenu dvojnega prehoda?	27
Slika 20: Pogostost komuniciranja z zaposlenimi o temah, povezanih z dvojnim prehodom	28

Slika 21: Ali imate v vašem podjetju formalnega predstavnika zaposlenih?	28
Slika 22: Ali ste se na ravni vašega podjetja s predstavnikom zaposlenih dogovorili za kakršne koli aktivnosti, ki bi jih lahko povezali z dvojnimi prehodom?	29
Slika 23: Ali se teme, povezane z dvojnimi prehodom, že vključujejo v kolektivna pogajanja?	30
Slika 24: Ocenjujete, da bi lahko aktivnosti povezane z dvojnimi prehodom opredelili/okrepili preko kolektivnih pogodb dejavnosti/panožnih kolektivnih pogodb?	30

Kazalo tabel

Tabela 1: Velikost podjetja, regija poslovanja in dejavnost	10
Tabela 2: Položaj respondenta v podjetju	12
Tabela 3: Delovno mesto respondenta	12
Tabela 4: Pričakovane kadrovske spremembe zaradi dvojnega prehoda	16
Tabela 5: Ocena podpore države in/ali EU za podjetja pri doseganju ciljev dvojnega prehoda	19
Tabela 6: Ali menite, da so obstoječi viri podpore (npr. subvencije, svetovanje, zakonodajni okvir) dovolj učinkoviti za podporo podjetjem pri dvojnem prehodu?	19
Tabela 7: Ali ste za projekte oziroma aktivnosti v vašem podjetju, povezane z dvojnimi prehodom, pridobili kakršna koli sredstva iz nacionalnih ali EU skladov ali drugih javnih virov?	20
Tabela 8: Ali imate v svojem podjetju opredeljena namenska sredstva za aktivnosti, povezane z zelenim in/ali digitalnim prehodom?	20
Tabela 9: Ali menite, da slovenski izobraževalni sistem posveča dovolj pozornosti potrebam dvojnega prehoda?	23

Executive summary

The presented deliverable, “D2.1 Analysis report”, is a detailed report from the research phase of the GROW project, where we researched the state of twin transition in Slovenia and Slovenian companies. At the beginning, we organised a focus group with representatives of employers, trade unions and government institutions, where we together sought solutions to the challenges of the twin transition. The second part of the deliverable presents a detailed report of the results of a survey on the understanding, implementation and planning of the twin transition (green and digital transition) in Slovenian companies, which was executed after the focus group to also get the quantitative results on the understanding, implementation and planning of the twin transition (green and digital transition) in Slovenian companies.

At the focus group, participants acknowledged the existence of numerous governmental strategies addressing the twin transition, but criticised them as overly complex and disconnected from the real needs of companies and workers. One area that needs to be addressed is certainly communication about the twin transition, as for most, it is too abstract of a concept that they do not fully understand. A lack of clear definitions for terms such as “green jobs” and “green skills” contributes to confusion and inaction, especially within small enterprises that lack dedicated expertise. In addition, the “low activity” in this area can also be attributed to the fact that for most, it is something that is too far in the future, and therefore we do not have to react immediately.

A central theme was the need for a mindset shift: continuous upskilling must become the norm across all job levels, not only among leadership. However, long-term employees often lack motivation to reskill, and many are digitally unprepared. The educational system was also called upon to align better with future labour market needs, emphasising practical digital literacy from an early age. Small businesses face particular challenges due to limited resources and knowledge in navigating digital and green demands. In contrast, larger firms, especially foreign-owned ones, are more advanced, often driven by ESG reporting obligations. Participants also emphasised the importance of social dialogue. Social partners must take a more proactive role in identifying required skills, fostering employee motivation, and shaping training policies. Trade unions are seen as key players in raising awareness and encouraging lifelong learning among employees, though cost and engagement remain hurdles.

The conclusions from the focus group were also backed up by the results from the survey, which showed that only 44 % of respondents were aware of the EU legislative requirements related to twin transition, and 44 % only partially. However, almost half (44 %) of the respondents stated that the twin transition will be an important factor for the long-term company success. They also stated that they would need more resources and tax reliefs for investments in twin transition measures.

As far as the social dialogue and the role of social partners in twin transition is concerned, the majority of the respondents (42 %) agree that activities related to the twin transition could be defined/strengthened through sectoral collective agreements/industry collective agreements. Therefore, a shared vision, investment in human capital, and stronger cooperation among all stakeholders are essential to ensure a just and competitive twin transition.

1. Poročilo s fokusne skupine: Kako socialni partnerji, podjetja in vladne institucije vidijo svojo vlogo pri dvojnem prehodu?

V Združenju delodajalcev Slovenije smo v okviru projekta GROW, ki bo prispeval h krepitvi socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe kot posledica priprav na izzive dvojnega prehoda ter krepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju, v fazi raziskovalnega dela projekta izvedli fokusno skupino s predstavniki delodajalcev, sindikatov ter vladnih institucij, kjer smo skupaj iskali rešitve na izzive dvojnega prehoda.

1.1. Metodologija

Fokusna skupina s slovenskimi deležniki je potekala v četrtek, 26. septembra 2024, v prostorih Združenja delodajalcev Slovenije in je trajala 2 uri. Fokusne skupine so se udeležili predstavniki delodajalske organizacije (2), predstavniki sindikatov (1), predstavniki delodajalcev (2), Ministrstva za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti (1) ter predstavnik zavoda RS za zaposlovanje (1). Za zagotovitev anonimnosti je poročilo napisano v moški slovnični obliki. Povzetek fokusne skupine je bil pripravljen na podlagi posnetka fokusne skupine.

1.2. Splošne ugotovitve o dvojnem prehodu

Uvodoma so udeleženci ugotovili, da imamo v Sloveniji kar nekaj vladnih dokumentov in strategij, ki pokrivajo področje dvojnega prehoda (digitalizacija in zeleni prehod) vendar so le-ti v določenih pogledih preveč obsežni in kompleksni, saj pokrivajo vse možne spektre dvojnega prehoda. Zaradi tega je včasih zelo težko razumeti, kaj dvojni prehod točno je, kaj točno to pomeni, ter kako bo le-ta vplival na različne deležnike. Kot primer je bilo izpostavljeno »zeleno delovno mesto« in »zelene kompetence«, ki jih je izjemno težko definirati. Dodatno so udeleženci ugotovili, da strateški dokumenti dvojnega prehoda ne naslavljajo neposredno podjetij ali zaposlenih, zaradi česar je organizacijam še toliko težje resnično razumeti, kaj to pomeni in kakšne bodo potrebne spremembe. Prav tako ugotavljajo, da se s to tematiko socialni partnerji večinoma premalo ukvarjajo, večina aktivnosti pa poteka v akademski sferi.

Udeleženci fokusne skupine so si bili prav tako enotni, da se delovna mesta spreminjajo in da ne gre več za »klasična« delovna mesta, kjer si »sedel« 8 ur, temveč se dandanes zahteva veliko večja fleksibilnost, digitalne kompetence pa so prodrle v vse nivoje delovnih mest, tudi v tistih na najnižjem nivoju. S tem povezano so ugotavljali, da nam močno primanjkuje poznavanja zahtevanih kompetenc za trenutna in prihodnja delovna mesta ter na splošno z identifikacijo teh kompetenc v dvojnem prehodu. Še posebej so bili izpostavljeni mlajši zaposleni (naša prihodnost), ki si veliko bolj želijo vedeti, kakšen bo njihov karierni razvoj in kaj bodo počeli, kar pa je izjemno težko zagotoviti, saj moramo najprej primerno identificirati kompetence, ki bodo potrebne za naslednjih 8 do 10 let.

Tako udeleženci fokusne skupine ugotavljajo, da je res, da je trenutno digitalno okolje pomembno, vendar smo še vedno odvisni od ljudi (zaposlenih) ter njihovih kompetenc. Zato so poslovni modeli, uporaba digitalnih orodij ter ekosistem, v katerem organizacije delujejo, izjemno pomembni. Še posebej, ker je treba zagotoviti motivacijo zaposlenih (tako vodilnih delavcev kot njihovih podrejenih), da se bodo s prihajajočimi spremembami želeli spoprijeti ter se temu primerno tekom njihove kariere nadalje izobraževali in usposabljali, da bodo pridobili zahtevane in/ali manjkajoče kompetence za spreminjajoč se trg dela. Še posebej starejši zaposleni so bili izpostavljeni kot najbolj ranljiva skupina, saj imajo vedno več težav s spreminjajočim se delovnim okoljem.

Zato je bilo izpostavljeno, da potrebujemo skupno in enotno vizijo ter cilje, kako želimo vse te spremembe nasloviti in se z njimi spoprijeti, da se otresemo sistema, ki stoji na stvareh, ki se prepočasi spreminjajo, saj v tem hitro spreminjajočem se okolju na ta način ne bomo mogli biti konkurenčni. Na

ta način bomo tudi veliko bolj motivirani za uvajanje sprememb. Tako moramo spremeniti in posodobiti izobraževalne sisteme, pripraviti kompetenčne platforme ipd., kjer bomo pravilno identificirali kompetence, ki bodo potrebne v prihodnje. Še posebej zaposleni se bodo morali zavedati, da se bodo morali tudi sami veliko več izobraževati in usposablјati, da bodo pripravljeni na to novo realnost.

1.3. Izzivi miselnosti in izobraževanja v dvojnem prehodu

Neprestano izobraževanje in usposablјanje je že od nekdaj predstavljalo enega izmed temeljev uspešnosti podjetij. V dvojnem prehodu in posledično izredno kompleksnem in hitro spreminjajočem se delovnem okolju, še posebej digitalizaciji, pa je to postalo še toliko bolj pomembno. Za razliko od prej, ko se je to pričakovalo predvsem od vodstvenih delavcev in administracije, se po novem to pričakuje od vseh zaposlenih, tudi tistih v proizvodnji, zato podjetja temu posvečajo vedno več pozornosti. Po mnenju udeležencev je glavni izziv, kako pripraviti zaposlene na to, da bodo motivirani in si bodo sami želeli usposablјati ter pridobivati nove kompetence. Izziv so še posebej dalj časa zaposleni, saj premalo vlagajo vase in svoje znanje, ker so preveč »udomačeni« v svojem delovnem okolju. To potrjujejo tudi analize zavoda za zaposlovanje, saj je več kot 1/3 prijavljenih na zavodu starejših in opažajo, da se zadnjih 10-15 let zaposlitve niso aktivno izobraževali in usposablјali ter so posledično skoraj v celoti brez digitalnih kompetenc. Dodatno so udeleženci poudarili tudi, da bi bilo treba v šolah digitalizaciji posvečati veliko več pozornosti, kjer bi se učenci učili, kako lahko digitalizacijo uporabljajo kot orodje za boljše življenje, boljše delo in boljše učenje. Tako bi potrebovali veliko več povezave izobrazbe s praktičnim delom.

Nadalje je bilo izpostavljeno, da zaposleni ponekod sami poudarjajo, da nimajo več dovolj oz. primernih kompetenc, kar pomeni, da se zavedajo, da jim primanjkuje določenega znanja za spreminjajoč se trg dela. Kljub temu pa menijo, da je to bolj izjema kot pravilo, saj je večina zaposlenih nemotiviranih, da bi se sama dodatno izobraževala in usposablјala. Velik problem predstavlja tudi miselnost ljudi, še posebej tam, kjer so vsem tem spremembam v organizaciji nenaklonjeni. Skupaj ugotavljajo, da je vodstvo pri tem izjemno pomembno, saj če bodo vodili z zgledom, bodo tudi delavci veliko bolj motivirani za dodatna izobraževanja. Prav tako se po njihovih izkušnjah zaposleni veliko raje udeležujejo izobraževanj v živo kot preko spleta.

1.4. Izzivi malega gospodarstva v dvojnem prehodu

Udeleženci so si enotni, da se v velikih podjetjih in organizacijah lažje spoprijemajo z izzivi dvojnega prehoda, saj imajo za to na voljo veliko več sredstev ter tudi znanja (bodisi v strokovnih zaposlitvah za ta področja bodisi z znanjem in izkušnjami iz tujine; veliko jih je tudi v tuji lasti, s čimer podedujejo tudi znanje in zahteve lastnika iz tujine). Veliko večji problem pa ima malo gospodarstvo, saj tam nimajo vsega tega znanja oz. si ne morejo privoščiti, da bi zaposlili strokovnjaka samo za to področje. Tako zadeve temeljijo večinoma na enem človeku (direktorju) ali le nekaj zaposlenih (npr. direktorji nekaj vodij), ki pa imajo premalo znanja o dvojnem prehodu; kaj je zeleno in kaj je digitalizacija. Za razliko od velikih podjetij, kjer imajo večinoma temu namenjene posebne oddelke, pododdelke ali odbore, kjer se pomanjkanje tega znanja lahko hitro opazi in odpravi, malo gospodarstvo tega nima in je velikokrat odvisno samo od enega človeka. Zato je toliko bolj pomembno, da se v sklopu dvojnega prehoda posvetimo izobraževanju in usposablјanju zaposlenih v malem gospodarstvu, da bodo resnično razumeli, kaj to pomeni, saj to spreminja tudi način njihovega vodenja.

Tako bo v prihodnje veliko pomembnejše, da bodo vodje znali tudi poslušati predloge in ne samo delegirali, spoštovali kreativnost zaposlenih, in ne samo merili produktivnosti, saj bomo le tako lahko uspeli v tem novem okolju in ohranili konkurenčnost.

Glede področja zelenega prehoda so si udeleženci enotni, da se večinoma izpostavlja ogljični odtis in ogljična nevtrálnost, še posebej v velikih podjetjih ali podjetjih v tuji lasti, saj se tam temu posveča veliko več pozornosti. Po eni strani zaradi obveznega ESG (Environment - okolje, Social - družba in

Governance – upravljanje) poročanja in zahtevam matične organizacije, po drugi strani pa jih k temu silijo tudi investitorji, saj so zanje ESG kazalniki organizacije zelo pomembni pri odločitvah o vlaganju. Za razliko od velikih podjetij pa v malem gospodarstvu na zeleni prehod gledajo predvsem kot strošek in kaj morajo narediti, da ne bodo v prihodnje kaznovani, če tega ne bodo imeli. Tako se po mnenju udeležencev v malem gospodarstvu preveč pozornosti posveča samo stroškovnemu vidiku, saj si z visokimi fiksnimi stroški, ki jih zeleni prehod zahteva, veliko manj fleksibilen in posledično manj konkurenčen, in ne temu, kaj je dobro za družbo kot celoto.

1.5. Digitalizacija in delovna mesta v prihodnje

Udeleženci so si enotni, da digitalizacija in proces digitalizacije ne odnaša delovnih mest, bo pa na različna delovna ta proces različno vplival. Zato je bilo izpostavljeno, da je treba kljub digitalizaciji in avtomatizaciji zaposlenim pustiti še vedno dovolj kreativnosti, kar bo še posebej pomembno v kontekstu smiselnosti in zanimivosti delovnega mesta za mlade v prihodnje. Izpostavljeno je bilo tudi, da dvojni prehod zahteva tudi spremembe programa za iskanje kandidatov za prosta delovna mesta, saj so zahtevana znanja in veščine veliko bolj multidisciplinarni, kot so bila nekoč in je veliko težje primerno identificirati vse te veščine pri kandidatih. Zato so udeleženci enotno še enkrat izpostavili pomembnost neprestanega izobraževanja in usposabljanja, kljub temu da na trenutnem delovnem mestu teh veščin morebiti ne potrebujemo, saj jih bomo skoraj zagotovo potrebovali v prihodnje.

1.6. Vloga socialnih partnerjev v dvojnem prehodu

Uvodoma je bilo izpostavljeno, da so delovne revolucije v preteklost imele veliko večji vpliv na proizvodne in delovne procese, zdaj pa se dogaja obratno, delovni procesi povzročajo sociološke učinke na ljudeh. Zato je toliko bolj pomembno, da se to pravilno naslovi in komunicira z vsemi deležniki, da se določijo pravilne kompetence, in posledično dvigne motivacija tako delodajalcev kot zaposlenih. In tukaj je po mnenju udeležencev veliko prostora in možnosti za aktivnosti socialnih partnerjev na vseh nivojih kolektivnih dogovarjanj. Tako imajo po mnenju udeležencev socialni partnerji dolžnost in odgovornost, da se o dvojnem prehodu pogovarjamo, še posebej na nivoju podjetij. Seveda pa moramo pri tem paziti, da pustimo organizacijam še vedno dovolj fleksibilnosti, da se lahko hitro prilagajajo na spremembe na trgu.

Vloga sindikalnih predstavnikov v dvojnem prehodu je bila tudi izpostavljena kot zelo pomembna, saj imajo sindikalni predstavniki največ možnosti, da zaposlene ozaveščajo o prihajajočih spremembah in jih spodbujajo k aktivnemu izobraževanju in pridobivanju novih kompetenc. Posledično imajo sindikati tudi svoje programe izobraževanj, opažajo pa, da je trenutno največji izziv strošek izobraževanj ter motivacija zaposlenih. Vsekakor pa se vsi udeleženci strinjajo, da morata biti tako delodajalec kot predstavnik zaposlenih (sindikat) enakega mnenja glede potrebe po dodatnem izobraževanju, saj bo vsak sam izjemno težko naslavljal to problematiko. Tako se moramo socialni partnerji o tej temi veliko več pogovarjati, saj bomo le tako lahko zastavili skupne cilje in vizijo, kaj želimo doseči in kam želimo priti.

1.7. Sklepno

Na fokusni skupini smo ugotovili, da je področje dvojnega prehoda (digitalizacija in zeleni prehod) zelo pomembno, konec koncev je ogljična nevtralnost v EU do 2050 tudi cilje Evropske unije. Kljub temu pa zaznavamo veliko področij, kjer lahko zadeve še izboljšamo. Eno področje je zagotovo komunikacija o dvojnem prehodu, saj je za večino to preveč abstrakten pojem, ki ga ne razumejo v celoti. Dodatno lahko »prenizko aktivnost« na tem področju pripišemo tudi dejstvu, da je za večino to nekaj, kar je predaleč v prihodnosti, in nam zato še ni treba takoj reagirati.

Zato je vloga socialnih partnerjev na tem področju zelo pomembna, da bomo enotni pri postavljanju skupnih ciljev in vizije, ozaveščanju o pomembnosti dvojnega prehoda ter spodbujanju tako vodstva kot

zaposlenih k pomembnosti te tematike ter motiviranju k neprestanemu izobraževanju in usposabljanju. Tako bomo zagotovili kreativno in fleksibilno gospodarstvo, ki se bo lahko spoprijelo z izzivi prihodnosti.

2. Rezultati raziskave razumevanja, izvajanja in načrtovanja dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod) v slovenskih podjetjih

Poročilo predstavlja rezultate kvantitativne raziskave razumevanja, izvajanja in načrtovanja dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod) na vzorcu slovenskih podjetij. V raziskavi je sodelovalo 105 podjetij, ki so delno ali v celoti odgovorila na zastavljena vprašanja. Vzorec sodelujočih podjetij vključuje podjetja vseh velikosti ter iz celotne Slovenije. Poročilo se začne s kratkim povzetkom o značilnosti vzorca, prilagajanju podjetij na dvojni prehod, izvedenih ukrepi in načrtovanje prihodnjih aktivnosti. Drugi del obravnava zunanjo podporo dvojnemu prehodu, potrebe in izzive ter uporabo in vpliv umetne inteligence na poslovanje podjetij in strukturo zaposlenih. Na koncu predstavljamo rezultate izobraževanja in komuniciranja z zaposlenimi na področju dvojnega prehoda ter stanju socialnega dialoga v dvojnem prehodu.

2.1. Značilnosti vzorca

Značilnosti podjetij, vključenih v vzorec, so prikazane v tabeli 1.

Tabela 1: Velikost podjetja, regija poslovanja in dejavnost

		Frekvenca	Delež
Velikost (število delavcev) (N = 105)	Manj kot 10	23	22 %
	11-50	26	25 %
	51-250	34	32 %
	251-500	12	11 %
	Več kot 500	10	10 %
Regija (N = 104)	Pomurska	1	1 %
	Podravska	26	25 %
	Koroška	3	3 %
	Savinjska	14	13 %
	Zasavska	2	2 %
	Posavska	4	4 %
	Jugovzhodna Slovenija	1	1 %
	Osrednjeslovenska	34	33 %
	Gorenjska	6	6 %
	Primorsko-notranjska	2	2 %
	Goriška	4	4 %

	Obalno-kraška	7	7 %
Dejavnost (N = 104)	Predelovalne dejavnosti	18	17 %
	Oskrba z električno energijo, plinom, paro in hladnim zrakom	8	8 %
	Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja	4	4 %
	Gradbeništvo	2	2 %
	Trgovina	7	7 %
	Prevoz in skladiščenje	2	2 %
	Nastanitvene in gostinske dejavnosti	4	4 %
	Založništvo, radiodifuzija ter produkcija in distribucija vsebin	1	1 %
	Dejavnosti v zvezi s telekomunikacijami, računalniškim programiranjem, svetovanjem, računalniško infrastrukturo in drugimi informacijskimi storitvami	16	15 %
	Finančne in zavarovalniške dejavnosti	8	8 %
	Poslovanje z nepremičninami	3	3 %
	Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	3	3 %
	Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	3	3 %
	Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti	1	1 %
	Izobraževanje	1	1 %
	Zdravstvo in socialno varstvo	4	4 %
	Kulturne, športne in rekreacijske dejavnosti	4	4 %
	Druge dejavnosti	15	14 %

Vir: Lastni izračuni na podlagi ankete

Raziskava je vključevala širok nabor anketirancev iz različnih položajev v njihovih organizacijah (tabela 2 in 3). Značilnosti anketirancev kažejo na pomembno zastopanost vrhnjega in srednjega managementa, kar je v skladu s fokusom raziskave razumevanja, izvajanja in načrtovanja dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod) v slovenskih podjetjih.

Tabela 2: Položaj respondenta v podjetju

	Frekvenca	Delež
Zaposlen v podjetju	89	85 %
Lastnik podjetja ali samozaposlen, ki zaposluje tudi druge	13	12 %
Samozaposlen ali lastnik podjetja, ki nima zaposlenih	3	3 %
Nisem zaposlen v podjetju	0	0 %

N = 105

Vir: Lastni izračuni na podlagi ankete

Tabela 3: Delovno mesto respondenta

	Frekvenca	Delež
Vrhni management v podjetju (direktor, člani uprave itd.)	35	33 %
Srednji management (odgovorni za poslovne enote, oddelke itd.)	49	47 %
Zaposlen na ne vodstvenem delovnem mestu	20	19 %
Drugo (prosimo, dodajte):	1	1 %

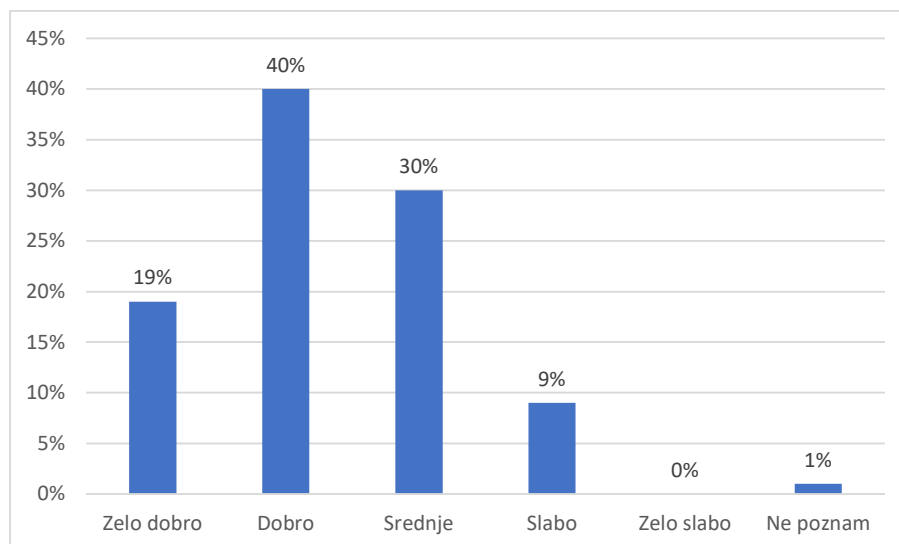
N = 105

Vir: Lastni izračuni na podlagi ankete

2.2. Prilagajanje podjetij na dvojni prehod (twin transition)

Rezultati raziskave kažejo, da ima večina anketirancev dobro ali zelo dobro poznavanje koncepta dvojnega prehoda. Skupno 59 % vprašanih je ocenilo svoje poznavanje koncepta dvojnega prehoda kot dobro (40 %) ali zelo dobro (19 %). Dodatnih 30 % ocenjuje svoje poznavanje kot srednje, kar pomeni, da se velika večina (skupno 89 %) vsaj do neke mere zaveda pomena dvojnega prehoda in tako predstavlja dobro osnovo za nadaljnje ukrepanje in strateško načrtovanje na področju zelenih in digitalnih transformacij. Le manjši delež respondentov je poročal o slabem poznavanju koncepta dvojnega prehoda (9 %), medtem ko je le eden izmed udeležencev navedel, da koncepta sploh ne pozna (1 %).

Slika 1: Kako bi ocenili svoje poznavanje koncepta (pojma) dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod)?



N = 89

Vir: Lastni izračuni na podlagi ankete

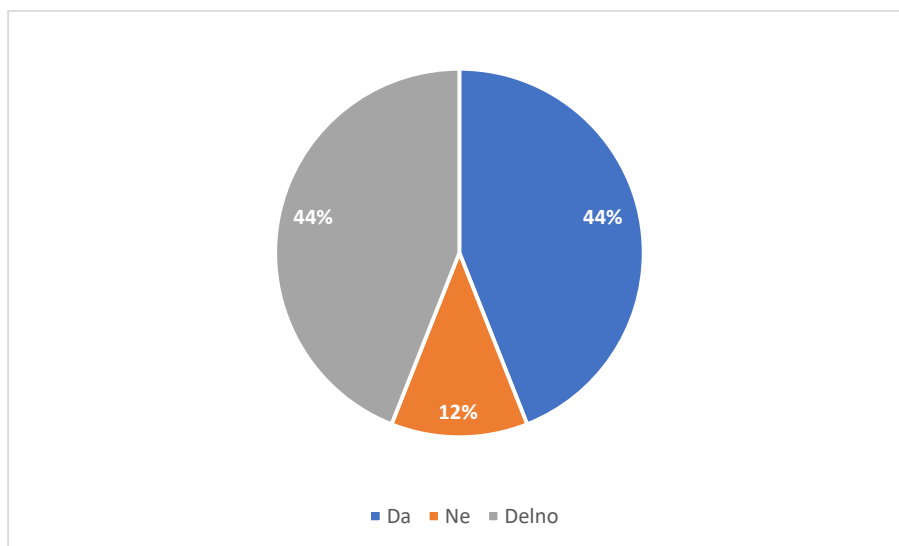
Nadalje smo respondente z odprtim vprašanjem vprašali, kako bi opisali zeleni in digitalni prehod (dvojni prehod) v kontekstu njihovega podjetja.

Analiza odprtih odgovorov na vprašanje kaže, da večina respondentov razume zeleni in digitalni prehod kot del širšega strateškega pristopa k trajnostnemu in učinkovitemu poslovanju. Digitalizacijo pogosto povezujejo z optimizacijo procesov, zmanjšanjem porabe papirja, uvedbo naprednih tehnologij in povečano učinkovitostjo, medtem ko zeleni prehod vključuje učinkovito rabo virov, zmanjšanje ogljičnega odtisa ter krožno gospodarstvo. Številni respondenti so prav tako poudarili, da že izvajajo strateške aktivnosti na obeh področjih, nekateri pa dvojni prehod prepoznajo tudi kot poslovno priložnost za rast in inovacije. Kljub temu je zaznati razlike v stopnji vpliva dvojnega prehoda glede na dejavnost podjetja – predvsem storitvena podjetja pogosto poudarjajo digitalizacijo kot osrednji vidik, medtem ko je okoljski del prehoda včasih manj prisoten ali razumljen kot manj relevanten.

Rezultati raziskave kažejo, da je seznanjenost slovenskih podjetij z zakonodajnimi zahtevami Evropske unije, povezanimi z dvojnim prehodom (npr. Zeleni dogovor, Direktiva o trajnostnem poročanju podjetij), razdeljena (slika 2). Skupno 44 % respondentov je odgovorilo, da so s temi zahtevami seznanjeni, 44 % respondentov pa navaja, da so z njimi le delno seznanjeni, kar pomeni, da večina respondentov iz slovenskih podjetij vsaj do neke mere pozna zakonodajni okvir. Le 12 % respondentov je navedlo, da z zakonodajnimi zahtevami niso seznanjeni.

Analiza odgovorov kaže na relativno dobro ozaveščenost respondentov v slovenskih podjetjih, a tudi na potrebo po dodatnem informiranju in izobraževanju, saj skoraj polovica podjetij nima popolnega vpogleda v obveznosti, ki jih prinaša evropska zakonodaja na področju trajnostnega in digitalnega prehoda.

Slika 2: Seznamnost z zakonodajnimi zahtevami EU, povezanimi z dvojnim prehodom



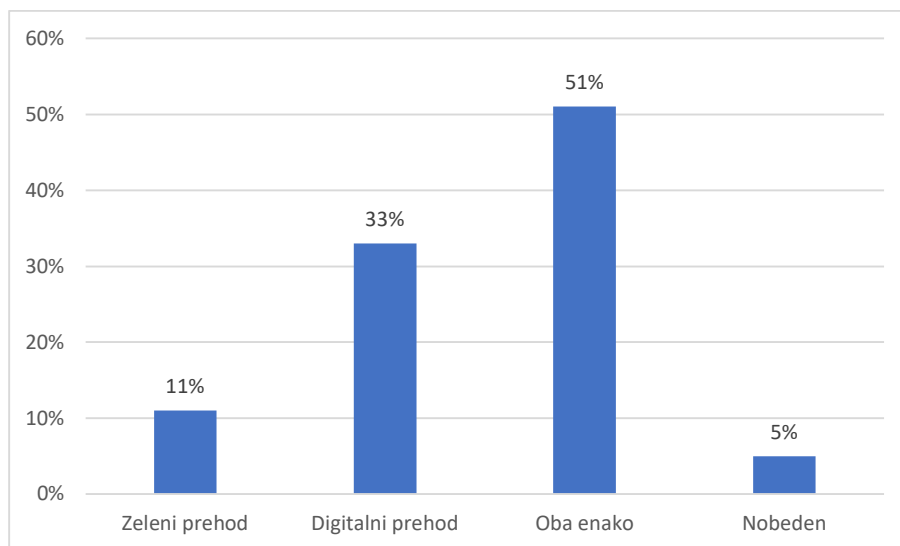
N = 89

Vir: Lastni izračun na podlagi ankete

Pri oceni pripravljenosti na zakonodajne zahteve, povezane z dvojnim prehodom (trenutne in prihodne), je 65 % vprašanih ocenilo pripravljenost njihovega podjetja kot delno pripravljeno, 24 % kot popolnoma pripravljeno, medtem ko 11 % vprašanih meni, da niso pripravljeno. Rezultati kažejo skladnost med seznanjenostjo z zakonodajnimi zahtevami in samooceno pripravljenosti. 44 % vseh vprašanih je odgovorilo, da so z zakonodajnimi zahtevami popolnoma seznanjeni, a jih le 24 % ocenjuje, da so v podjetju tudi popolnoma pripravljeno na vse zakonodajne zahteve, kar nakazuje na vrzel med poznavanjem zakonodajnih zahtev in dejansko pripravljenostjo nanje v podjetju.

Slika 3 prikazuje, da v anketiranih podjetjih najpogosteje ocenjujejo zeleni in digitalni prehod kot enako pomembna za njihovo poslovanje - tako meni 51 % vprašanih. Digitalni prehod je pomembnejši za tretjino podjetij (33 %), medtem ko zeleni prehod prednostno izpostavlja 11 % vprašanih. Le 5 % vseh respondentov iz sodelujočih podjetij meni, da nobeden od prehodov nima pomembnega vpliva na njihovo delovanje.

Slika 3: Pomembnost oz. vpliv zelenega in digitalnega prehoda na poslovanje podjetja

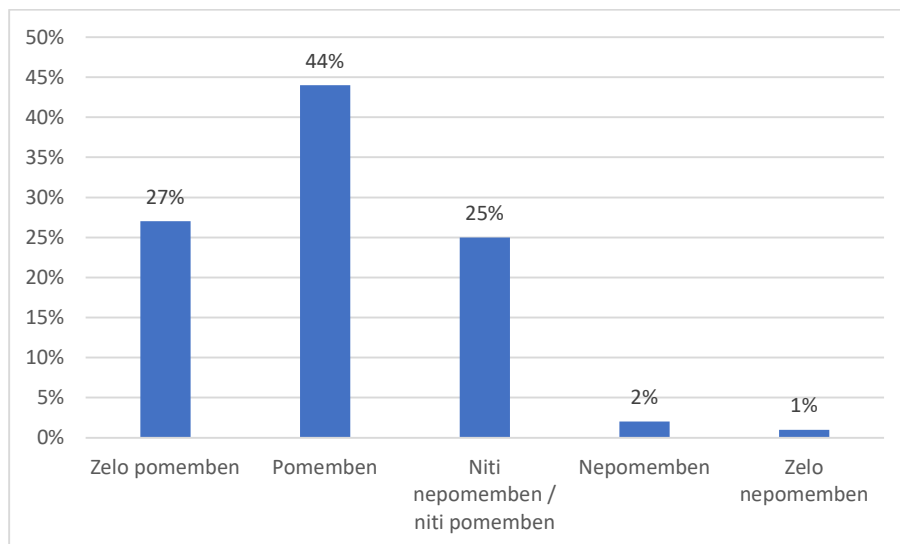


N = 88

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Večina anketiranih v podjetjih (slika 4) ocenjuje dvojni prehod (zeleni in digitalni) kot pomemben dejavnik dolgoročne uspešnosti: 27 % ga ocenjuje kot »zelo pomembnega«, dodatnih 44 % pa kot »pomembnega«, kar skupaj predstavlja 72 % vseh veljavnih odgovorov. 25 % vprašanih podjetij ostaja nevtralnih, saj dvojni prehod ocenjujejo kot »niti pomemben niti nepomemben« za njihovo dolgoročno uspešnost. Le 3 % vprašanih meni, da dvojni prehod ni pomemben za dolgoročno uspešnost njihovega podjetja.

Slika 4: Pomembnost dvojnega prehoda za dolgoročno uspešnost podjetja



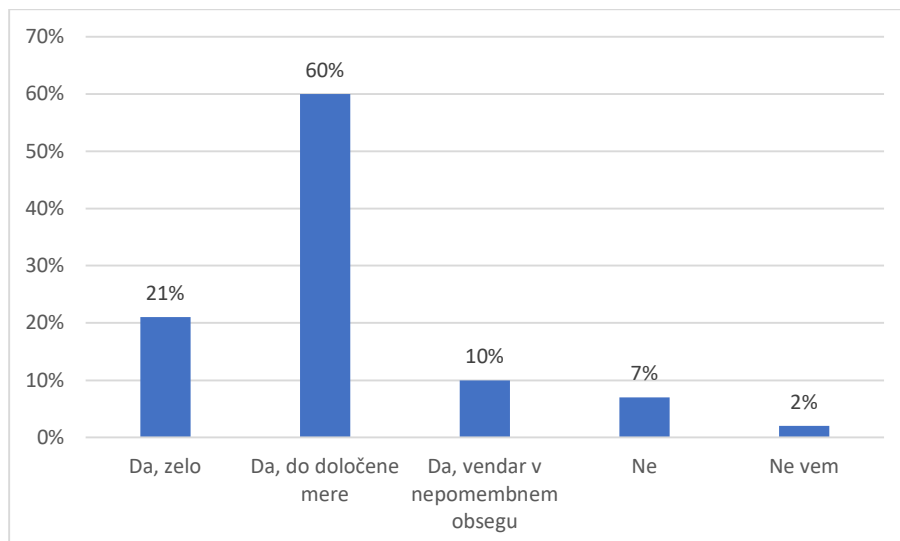
N = 88

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

V večini anketiranih podjetij prav tako menijo, da bo dvojni prehod vplival na stroške njihovega poslovanja, saj kar 81 % vseh vprašanih ocenjuje, da bo vpliv bodisi zelo velik (21 % vprašanih) bodisi vsaj delno prisoten (60 %). 10 % vprašanih meni, da bo dvojni prehod imel vpliv na stroške poslovanja

vendar v nepomembnem obsegu, le 7 % vprašanih podjetij pa ne pričakuje nikakršnega vpliva (slika 5).

Slika 5: Vpliv dvojnega prehoda na stroške poslovanja podjetja



N = 89

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

2.3. Izvedeni ukrepi in načrtovanje prihodnjih aktivnosti

Rezultati raziskave kažejo, da podjetja bistveno bolj kot pri zelenem prehodu pričakujejo kadrovske spremembe zaradi digitalizacije (tabela 4).

Na vprašanje o pričakovani potrebi po novih oziroma prilagojenih delovnih mestih zaradi sprememb povezanih s klimatskimi spremembami v naslednjih 5 letih je 35 % anketiranih odgovorilo pritrdilno, medtem ko jih 57 % meni, da takšne potrebe v naslednjih 5 letih ne bo. 8 % vprašanih se do vprašanja ni opredelilo. V povezavi s spremembami povezanih z digitalizacijo, je kar 51 % anketiranih podjetij pritrdilo, da pričakujejo potrebo po novih ali drugačnih delovnih mestih, kar pomeni bistveno višji delež kot pri zelenem prehodu. 45 % podjetij take potrebe ne pričakuje, le 3 % pa so neodločeni (tabela 4).

Tabela 4: Pričakovanje kadrovskih sprememb zaradi dvojnega prehoda

Ali v naslednjih 5 letih pričakujete potrebo po novih/drugačnih delovnih mestih v vaši organizaciji zaradi sprememb povezanih s klimatskimi spremembami (zeleni prehod)?			Ali v naslednjih 5 letih pričakujete potrebo po novih/drugačnih delovnih mestih v vaši organizaciji zaradi sprememb povezanih z digitalizacijo (digitalni prehod)?		
	Frekvenca	Delež		Frekvenca	Delež
Da	30	35 %	Da	44	51 %
Ne	49	57 %	Ne	39	45 %
Ne vem	7	8 %	Ne vem	3	3 %

N = 86

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Med najpogostejše izvedenimi ukrepi na področju zelenega prehoda v anketiranih podjetjih je bila energetska učinkovitost stavb (53 %), sledi uporaba okolju prijaznih materialov (41 %) ter zmanjšanje emisij toplogrednih plinov in prehod na obnovljive vire energije, oba 38 %. Pomembno vlogo imajo tudi ukrepi na področju trajnostne mobilnosti (33 %) ter krožnega gospodarstva (20 %) in energetske učinkovitosti proizvodnje (21 %). Hkrati pa 13 % anketiranih podjetij navaja, da ukrepov še niso uvedla.

Le 4 % vprašanih je navedlo druge, nespecifične ukrepe.

Slika 6: Izvedeni ukrepi na področju zelenega prehoda

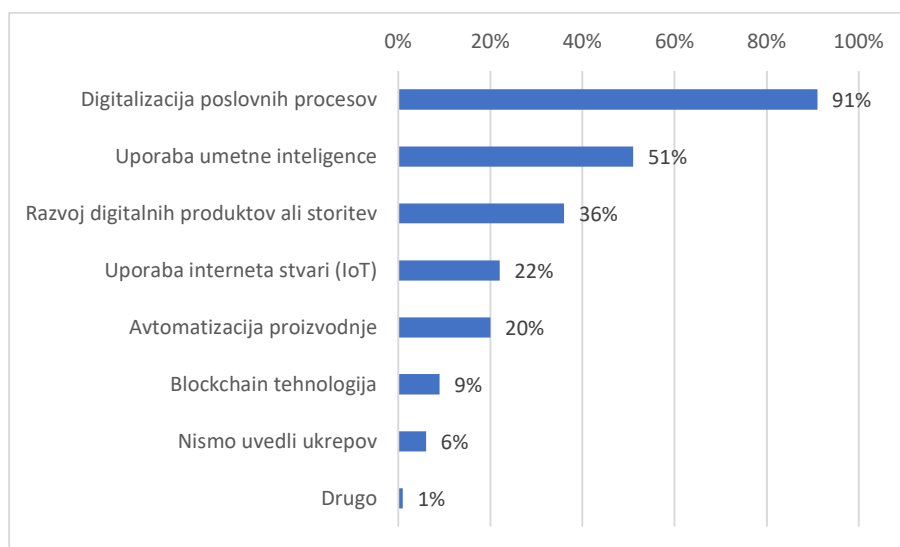


N = 86

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Med najpogostejše izvedenimi ukrepi na področju digitalnega prehoda (slika 7) pa je bila digitalizacija poslovnih procesov, ki jo je izvedlo kar 91 % anketiranih podjetij. Sledi uporaba umetne inteligence, ki jo uporabljajo v 51 % podjetij, razvoj digitalnih produktov ali storitev (36 %) in uporaba interneta stvari (IoT) (22 %). Na drugi strani pa so nekateri ukrepi precej manj razširjeni. Avtomatizacijo proizvodnje je uvedlo le 20 % anketiranih podjetij, blockchain tehnologijo pa zgolj 9 %. Le 6 % vprašanih je izjavilo, da ukrepov še niso uvedli, kar kaže na visoko splošno angažiranost v digitalni transformaciji.

Slika 7: Izvedeni ukrepi na področju digitalnega prehoda



N = 85

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Rezultati analize izvedenih ukrepov na področju zelenega prehoda (slika 6) kažejo, da je osredotočenost podjetij predvsem na ukrepe, ki so povezani s stroškovno učinkovitostjo in investicijami v infrastrukturo, medtem ko so konceptualno kompleksnejši pristopi, kot je krožno gospodarstvo, manj razširjeni. Pri ukrepih na področju digitalnega prehoda (slika 7) pa se v anketiranih podjetjih osredotočajo predvsem na ukrepe, ki neposredno povečujejo učinkovitost in omogočajo tehnološko konkurenčnost, medtem ko bolj specifične tehnologije (kot je blockchain) za zdaj ostajajo obrobne.

V anketiranih podjetjih ocenjujejo pripravljenost svojih zaposlenih in vodstva na dvojni prehod - zeleni in digitalni - kot zmerno do dobro, pri čemer je zaznati določene razlike med obema področjema (slika 8). Zaposleni v anketiranih podjetjih imajo nekoliko bolj razvite spretnosti za digitalni prehod (povprečje 3,8) kot za zeleni prehod (3,5), kar se odraža tudi v izobraževalnih praksah podjetij; večji delež jih izvaja usposabljanja s področja digitalnega prehoda (3,9), medtem ko so aktivnosti na področju zelenega prehoda nižje ocenjene (3,3). Kljub temu so rezultati glede motivacije zaposlenih spodbudni – v večini sodelujočih podjetij menijo, da so zaposleni motivirani za učenje novih spretnosti (3,8) in da se zavedajo pomembnosti stalnega razvoja v okviru dvojnega prehoda (3,5). Pomembno je tudi, da anketiranci ocenjujejo vodstvo v podjetjih kot zavzeto za spodbujanje pripravljenosti na spremembe (3,8) ter kot podpornika izobraževanja in razvoja kompetenc (3,7). Na splošno rezultati analize kažejo na večjo usmerjenost podjetij v digitalno transformacijo, medtem ko je področje zelenega prehoda še nekoliko zapostavljeno.

Slika 8: Pripravljenost vodstva in zaposlenih na dvojni prehod (1 = popolnoma se ne strinjam, 5 = popolnoma se strinjam)



N = 86

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

2.4. Zunanja podpora dvojnemu prehodu

Anketiranci podpora države in/ali EU pri doseganju ciljev dvojnega prehoda ocenjujejo precej raznoliko. Le manjšina anketirancev ocenjuje podporo kot zelo dobro (13 %) ali dobro (30 %), kar skupaj predstavlja 43 % vseh odgovorov. Na drugi strani zelo podoben delež (33 %) ocenjuje podporo kot slabo ali zelo slabo, pri čemer je 27 % odgovorov opredeljenih kot »slaba podpora« in 6 % kot »zelo slaba podpora«. Kar 24 % vprašanih se je opredelilo z »ne vem«, kar lahko kaže na pomanjkanje informacij, izkušenj ali vidnosti teh podpornih ukrepov (tabela 5).

Tabela 5: Ocena podpore države in/ali EU za podjetja pri doseganju ciljev dvojnega prehoda

	Frekvenca	Delež
Zelo dobra podpora	11	13 %
Dobra podpora	26	30 %
Slaba podpora	23	27 %
Zelo slaba podpora	5	6 %
Ne vem	21	24 %

N = 86

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Rezultati vprašanja o učinkovitosti obstoječih virov podpore za podjetja pri dvojnem prehodu (kot so subvencije, svetovanja, zakonodajni okvir) kažejo, da je kar 57 % vprašanih odgovorilo, da obstoječi viri podpore niso dovolj učinkoviti. Le 21 % anketiranih podjetij meni, da so ti viri učinkoviti, medtem ko je 22 % anketirancev odgovorilo z »ne vem« (tabela 6).

Tabela 6: Ali menite, da so obstoječi viri podpore (npr. subvencije, svetovanje, zakonodajni okvir) dovolj učinkoviti za podporo podjetjem pri dvojnem prehodu?

	Frekvenca	Delež
Da	18	21 %
Ne	49	57 %
Ne vem	19	22 %

N = 86

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Analiza pridobivanja sredstev iz nacionalnih ali EU skladov oziroma drugih javnih virov za projekte, povezane z dvojnimi prehodom pri anketiranih podjetjih (tabela 7), kaže, da večina podjetij za aktivnosti, povezane z dvojnimi prehodom, ni pridobila finančne podpore iz nacionalnih ali EU virov. Le 34 % anketiranih podjetij je potrdilo, da so prejela sredstva, medtem ko jih je kar 55 % odgovorilo z »ne«, dodatnih 12 % respondentov pa ni vedelo, ali so bila sredstva pridobljena.

Tabela 7: Ali ste za projekte oziroma aktivnosti v vašem podjetju, povezane z dvojnim prehodom, pridobili kakršna koli sredstva iz nacionalnih ali EU skladov ali drugih javnih virov?

	Frekvenca	Delež
Da	29	34 %
Ne	47	55 %
Ne vem	10	12 %

N = 86

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Kar zadeva namenske opredelitve sredstev za aktivnosti, povezane z dvojnim prehodom (tabela 8), smo ugotovili, da ima le 41 % anketiranih podjetij opredeljena takšna sredstva. Največji delež anketiranih podjetij, 48 %, nima opredeljenih namenskih sredstev, kar bi lahko nakazovalo na vrzel v načrtovanju in pripravljenosti na strateške izzive dvojnega prehoda, 11 % vprašanih pa ne ve, ali njihovo podjetje razpolaga s tovrstnimi sredstvi.

Tabela 8: Ali imate v svojem podjetju opredeljena namenska sredstva za aktivnosti, povezane z zelenim in/ali digitalnim prehodom?

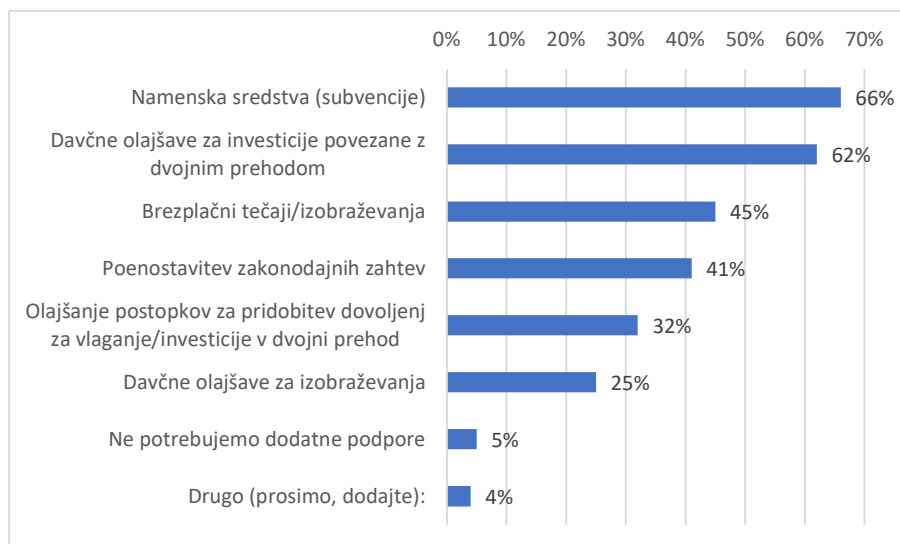
	Frekvenca	Delež
Da	35	41 %
Ne	41	48 %
Ne vem	9	11 %

N = 85

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Analiza odgovorov na vprašanje o potrebah podjetij po dodatni podpori za uspešno izvedbo dvojnega prehoda kaže na jasno izražene prioritete (slika 9). Največ podjetij, kar 66 %, si želi namenskih sredstev oziroma subvencij, kar nakazuje na veliko potrebo po finančni podpori kot ključnem vzvodu za izvedbo prehoda. Anketirana podjetja so izpostavila tudi davčno razbremenitev, saj bi si 62 % podjetij želelo davčne olajšave za investicije, povezane z dvojnim prehodom, 25 % pa tudi olajšave za izobraževanja, kar skupaj poudarja potrebo po spodbudnem fiskalnem okolju. 45 % podjetij je izrazilo interes za brezplačna izobraževanja in tečaje, kar nakazuje na prepoznano potrebo po krepitvi kadrovskih kapacitet. Dodatno je pomemben delež vprašanih (41 %) opozoril na potrebo po poenostavitvi zakonodajnih zahtev, 32 % pa si želi olajšanje postopkov za pridobitev dovoljenj za vlaganje/investicije v dvojni prehod. Le 5 % anketiranih meni, da dodatna podpora ni potrebna, kar dodatno potrjuje, da velika večina podjetij v vzorcu vidi v državnih in EU podpornih mehanizmi pomemben element za uspešen dvojni prehod.

Slika 9: Potrebe podjetij po dodatni podpori za uspešno izvedbo dvojnega prehoda



N = 85

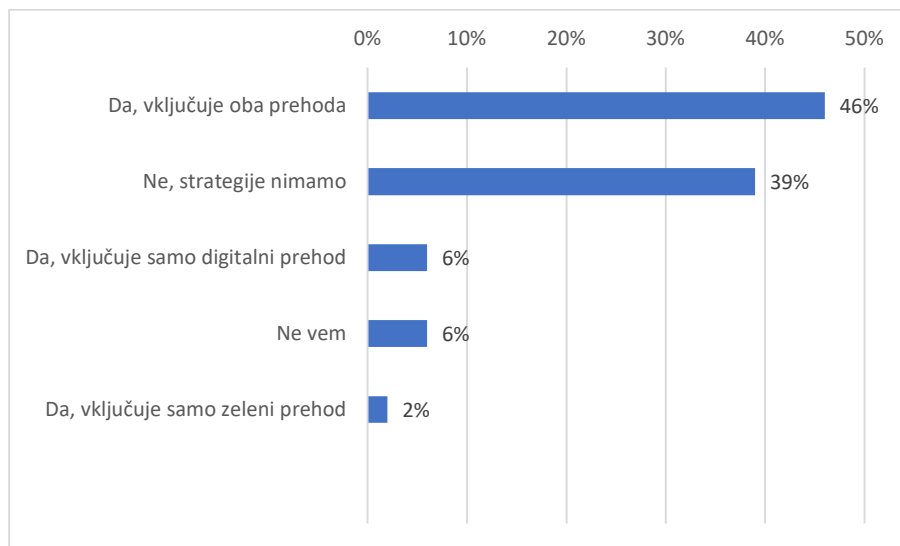
Vir: lastni izračun na podlagi ankete

2.5. Potrebe in izzivi dvojnega prehoda

Vzpostavljena strategija za dvojni prehod (zeleni in digitalni) podjetju omogoča sistematično prilagajanje prihodnjim okoljskim in tehnološkim zahtevam ter zmanjšuje tveganja zaradi regulativnih sprememb. Zato nas je uvodoma zanimalo, ali imajo v anketiranih podjetjih strategijo za dvojni prehod.

Rezultati raziskave kažejo, da ima nekoliko manj kot polovica podjetij (46 %) strategijo, ki vključuje tako zeleni kot digitalni prehod, medtem ko ima dodatnih 8 % strategijo za le enega od obeh prehodov (6 % za digitalni prehod in 2 % za zeleni prehod). 39 % podjetij poroča, da strategije, povezane z dvojnim prehodom, nima, 6 % anketiranih pa ne ve, ali imajo strategijo v podjetju ali ne.

Slika 10: Ali imate v podjetju strategijo, ki vključuje zeleni ali digitalni prehod?



N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Kar zadeva sodelovanja anketiranih podjetij z zunanjimi strokovnjaki ali organizacijami za podporo pri zelenem ali digitalnem prehodu kažejo rezultati, da nekaj manj kot tretjina podjetij (29 %) že sodeluje z zunanjimi strokovnjaki ali organizacijami za podporo pri zelenem ali digitalnem prehodu, 5 % anketiranih podjetij to počne predvsem zaradi pomanjkanja internih zmogljivosti in znanja. Skoraj polovica podjetij (48 %) pa ne sodeluje z zunanjimi partnerji, 6 % jih prav tako navaja, da za to nimajo potrebe, saj imajo zadostne notranje kapacitete in znanje. 9 % podjetij še ne sodeluje z zunanjimi partnerji, vendar to nameravajo storiti v prihodnje (slika 11).

Slika 11: Ali sodelujete z zunanjimi partnerji za podporo pri zelenem ali digitalnem prehodu?

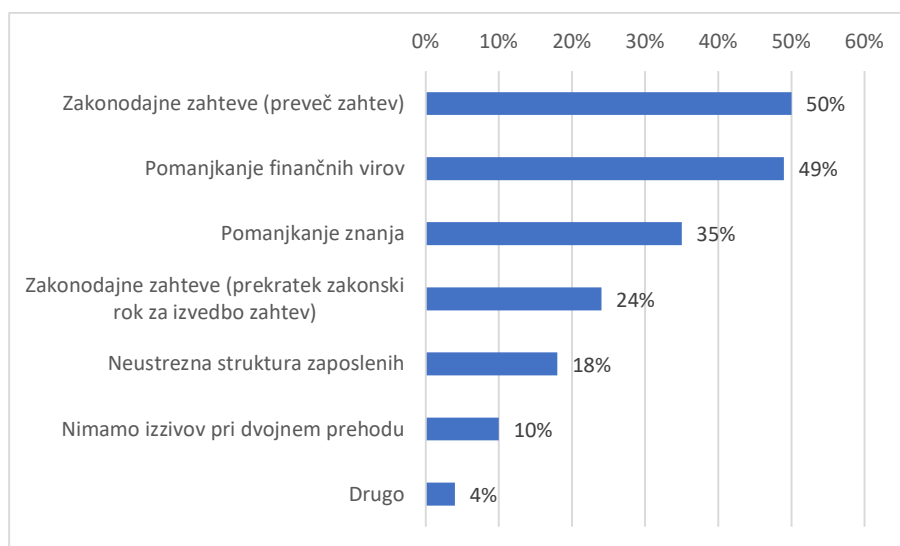


N = 85

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Med glavnimi izzivi, ki jih podjetja vidijo pri doseganju dvojnega prehoda, so preobremenjujoča zakonodaja, saj je 50 % vprašanih kot težavo navedlo zakonodajne zahteve, dodatnih 24 % pa je izpostavilo prekratke roke za njihovo izpolnitev. 49 % podjetij prav tako poroča o pomanjkanju finančnih virov, kar smiselno potrjuje predhodne ugotovitve raziskave po potrebi namenskih sredstev za izvedbo sprememb, povezanih z dvojnim prehodom. Pomanjkanje znanja je kot izziv navedlo 35 % sodelujočih, le 10 % anketiranih podjetij pa navaja, da nima težav pri dvojnem prehodu (slika 12). Na podlagi raziskave in odgovorov anketirancev lahko sklepamo, da je za uspešno izvedbo dvojnega prehoda ključno nasloviti predvsem zakonodajne zahteve, omogočiti boljši dostop do financiranja ter vlagati v znanje in kompetence zaposlenih.

Slika 12: Največji izzivi pri doseganju dvojnega prehoda



N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Velika večina anketiranih podjetij prav tako meni, da slovenski izobraževalni sistem trenutno ne posveča dovolj pozornosti potrebam dvojnega prehoda. Kar 61 % vprašanih je odgovorilo, da izobraževalni sistem teh potreb ne naslavlja ustrezno, medtem ko le 18 % meni nasprotno. Preostalih 21 % se o tem vprašanju ni opredelilo (tabela 9).

Tabela 9: Ali menite, da slovenski izobraževalni sistem posveča dovolj pozornosti potrebam dvojnega prehoda?

	Frekvenca	Delež
Da	15	18 %
Ne	52	61 %
Ne vem	18	21 %

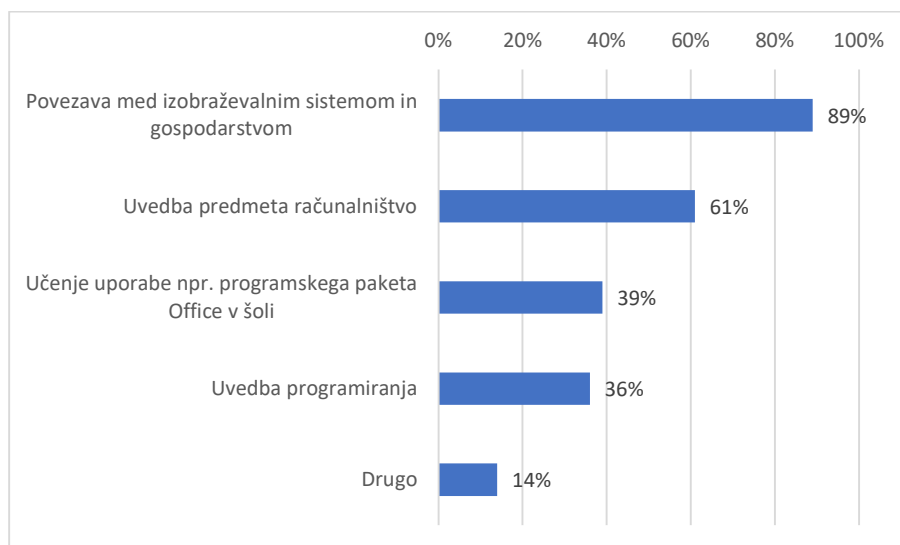
N = 85

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Pri tistih anketirancih, ki menijo, da slovenski izobraževalni sistem trenutno ne posveča dovolj pozornosti potrebam dvojnega prehoda (anketiranci, ki so na predhodno vprašanje odgovorili z ne ali ne vem), smo preverili tudi, katerim potrebam bi po njihovo moral posvečati več pozornosti.

Največ anketirancev je poudarilo potrebo po večjem povezovanju med izobraževalnim sistemom in gospodarstvom (89 %), sledili so predlogi za uvedbo računalništva kot predmeta (61 %), učenje osnovnih digitalnih orodij (39 %) ter uvedba programiranja (36 %). V odprtih odgovorih pod kategorijo »drugo« so respondenti izpostavili potrebo po večji vključenosti vsebin, povezanih z ekologijo in trajnostjo. Več respondentov je posebej izpostavilo pomen ekološkega ozaveščanja, predmetov o trajnostnem razvoju ter razumevanja vplivov na okolje. Poleg tega so nekateri poudarili potrebo po modernizaciji obstoječih predmetov z vsebinami, kot so IoT, analiza podatkov in odločanje na podlagi opazovanja ter splošno krepitev naravoslovnih temeljnih znanj (slika 13).

Slika 13: Katerim potrebam dvojnega prehoda bi po vaše slovenski izobraževalni sistem moral posvečati več pozornosti?



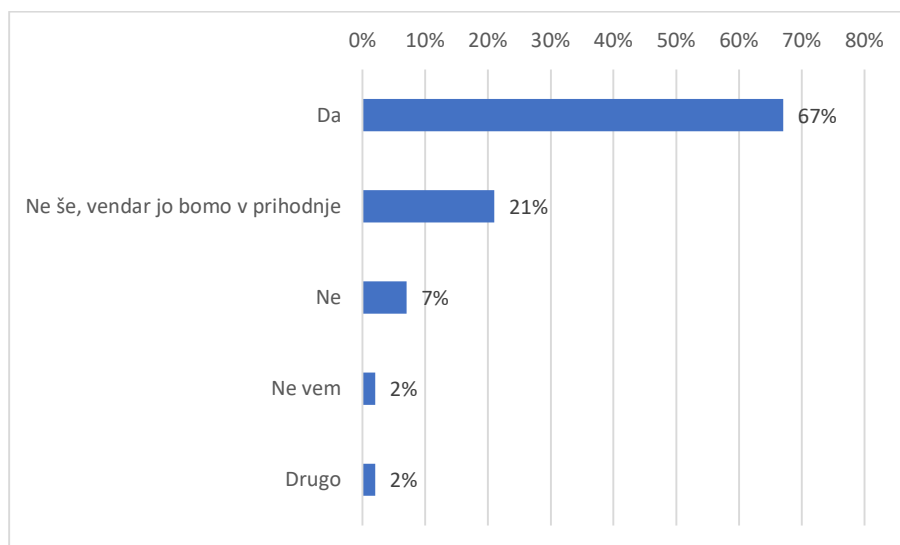
N = 64

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

2.6. Uporaba in vpliv umetne inteligence (UI) na poslovanje podjetij ter strukturo zaposlenih

Raziskava je pokazala, da v 67 % anketiranih podjetij že uporabljajo umetno inteligenco, kar kaže na visoko raven integracije te tehnologije v poslovne procese. Dodatnih 21 % podjetij umetne inteligence še ne uporablja, vendar namerava to storiti v prihodnosti, kar kaže na nadaljnji trend širitve uporabe UI. Le majhen delež podjetij (7 %) navaja, da umetne inteligence ne uporablja. Tako lahko na podlagi rezultatov raziskave in odgovorov anketirancev sklepamo, da podjetja vse bolj prepoznajo potencial umetne inteligence kot pomembnega orodja v digitalni preobrazbi (slika 14).

Slika 14: Razširjenost uporabe umetne inteligence v podjetjih

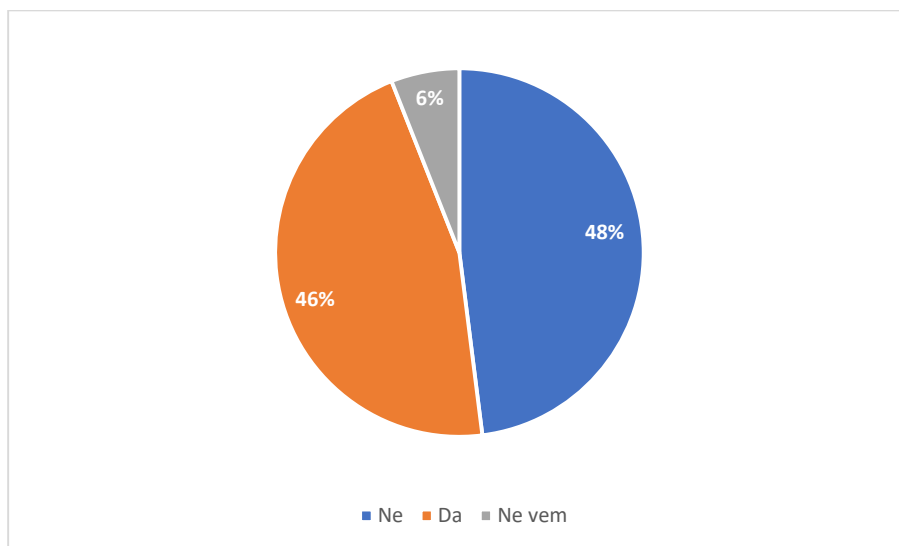


N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

46 % anketiranih prav tako meni, da bo umetna inteligenca v prihodnosti zahtevala prilagoditev delovnih pogojev v organizaciji. Skoraj enak delež, 48 %, pa meni, da spremembe delovnih pogojev zaradi umetne inteligence ne bodo potrebne, kar kaže na razdeljenost mnenj glede vpliva umetne inteligence na delovno okolje. 6 % anketiranih je bilo neopredeljenih ali bo uporaba umetne inteligence zahtevala prilagoditev delovnega okolja v njihovi organizaciji ali ne (slika 15).

Slika 15: Ali menite, da bo umetna inteligenca v prihodnosti zahtevala prilagoditev delovnih pogojev v vaši organizaciji?

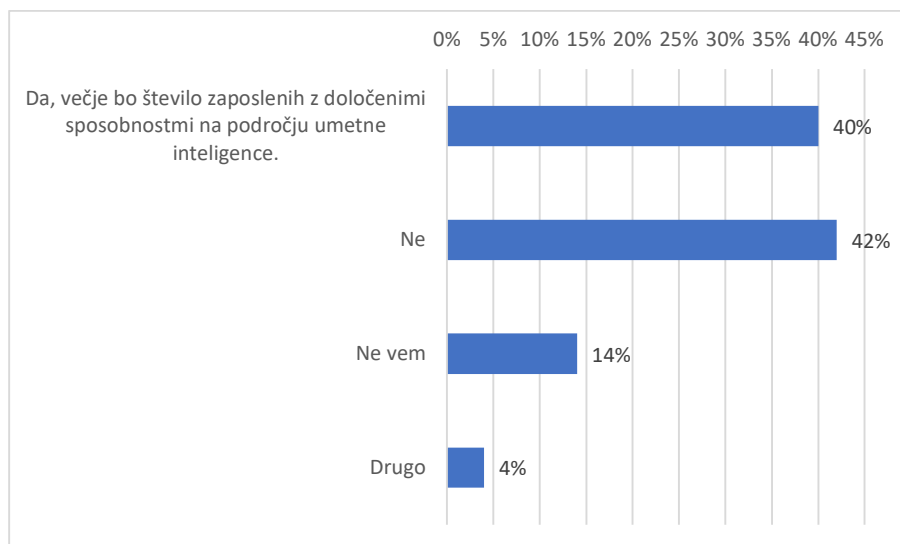


N = 83

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Glede vpliva umetne inteligence na strukturo zaposlenih v podjetju je 40 % vprašanih ocenilo, da bo umetna inteligenca povečala potrebo po zaposlenih z določenimi sposobnostmi na tem področju. Skoraj enak delež (42 %) pa meni, da umetna inteligenca ne bo bistveno vplivala na strukturo zaposlenih. Preostali del vprašanih bodisi ne ve (14 %) ali je izbral odgovor »drugo« (4 %). Med tistimi anketiranci, ki so izbrali odgovor drugo (4 %), je kvalitativna analiza odgovorov pokazala, da verjamejo, da bo umetna inteligenca vplivala na celotno organizacijo, ne le na strukturo zaposlenih, ter da bo tako spremenila procese v podjetju, same strukture zaposlenih pa ne (slika 16).

Slika 16: Ali menite, da bo umetna inteligenca vplivala na strukturo zaposlenih v vašem podjetju?

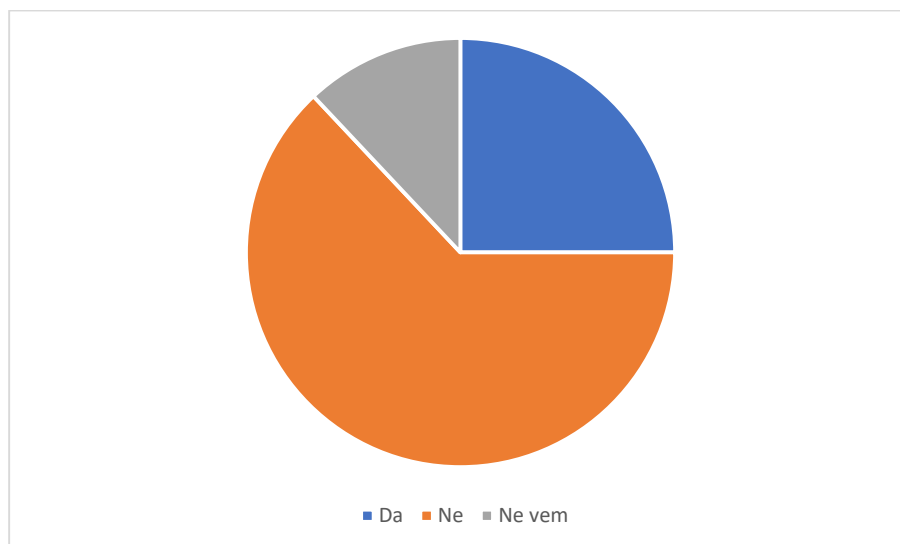


N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Na vprašanje, ali bi lahko uporaba umetne inteligence ali avtomatizacije zmanjšala potrebo po zaposlenih v podjetju, je 25 % vprašanih odgovorilo pritrdilno, kar kaže, da se četrtna anketiranih podjetij zaveda možnosti nadomeščanja delovne sile z naprednimi tehnologijami. Kljub temu pa večina anketiranih (63 %) meni, da umetna inteligenca in avtomatizacija ne bosta povzročili zmanjšanja števila zaposlenih (slika 17).

Slika 17: Ali menite, da bi lahko uporaba umetne inteligence/avtomatizacije zmanjšala potrebo po zaposlenih v vašem podjetju?



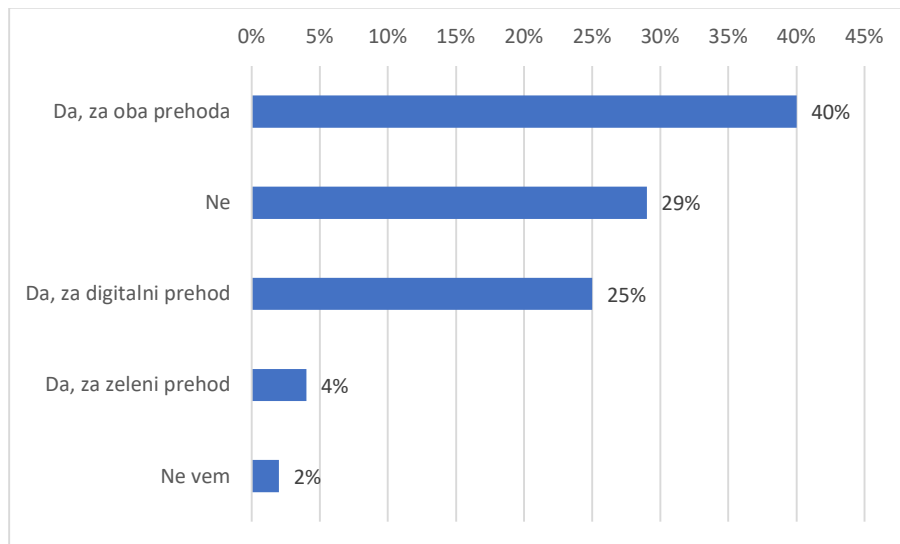
N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

2.7. Izobraževanje in komunikacija z zaposlenimi na področju dvojnega prehoda

Rezultati raziskave kažejo, da je 40 % anketiranih podjetij v zadnjih treh letih izvedlo izobraževanja za oba vidika dvojnega prehoda – zeleni in digitalni. 25 % podjetij je izobraževalo izključno na področju digitalnega prehoda, medtem ko je le 4 % izvedlo usposabljanje zgolj za zeleni prehod. Skupno je torej 69 % podjetij v zadnjih treh letih izvedlo izobraževanje na področju dvojnega prehoda, kar je spodbuden podatek. 29 % anketiranih podjetij pa v zadnjih treh letih ni izvajalo nobenega izobraževanja na to temo (slika 18).

Slika 18: Ali ste v zadnjih treh letih v vašem podjetju izvedli izobraževanja ali usposabljanja za zaposlene na temo dvojnega prehoda?

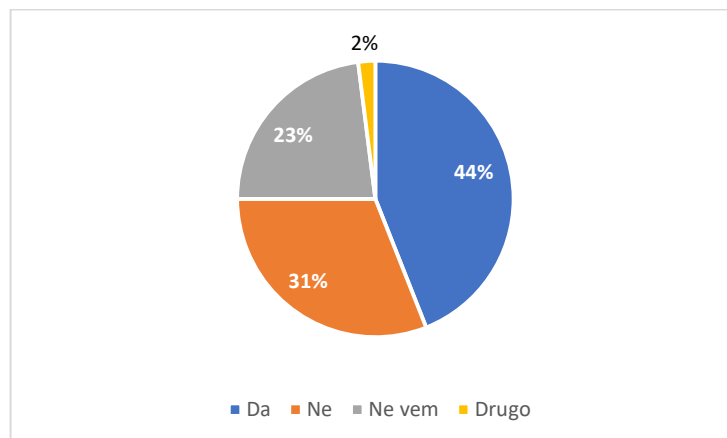


N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Glede ozaveščenosti zaposlenih o pomenu dvojnega prehoda 44 % anketirancev meni, da so njihovi zaposleni ustrezno informirani, medtem ko jih 31 % meni, da niso. Približno 23 % sodelujočih ni prepričanih oziroma ne vedo, kako dobro so njihovi zaposleni ozaveščeni.

Slika 19: Ali menite, da so vaši zaposleni ustrezno ozaveščeni o pomenu dvojnega prehoda?



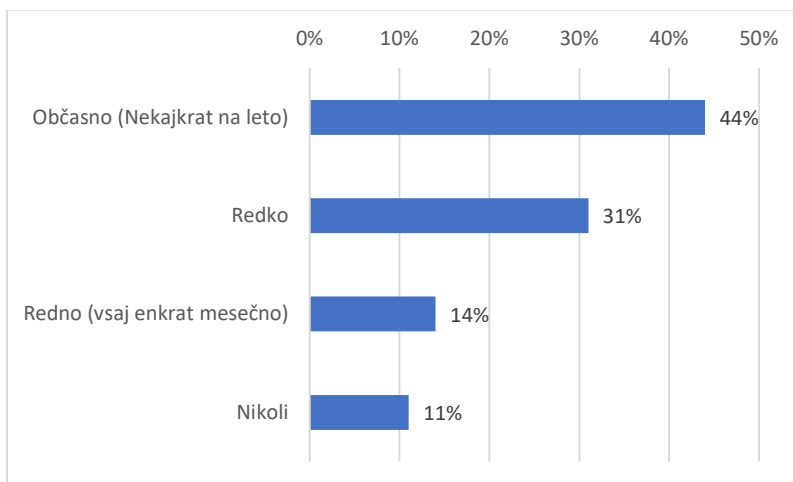
N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Rezultati raziskave prav tako kažejo, da le 14 % anketiranih podjetij redno komunicira z zaposlenimi o temah dvojnega prehoda (vsaj enkrat mesečno), kar pomeni, da je redna interna komunikacija na to temo še vedno redkost. Največ podjetij (44 %) komunicira občasno, torej nekajkrat letno, medtem ko 31 % komunicira redko. Kar 11 % podjetij takšnih tem z zaposlenimi sploh ne odpira (slika 20).

Iz rezultatov raziskave in odgovorov anketirancev lahko sklepamo, da je med anketiranimi podjetji komunikacija o dvojnem prehodu prej izjema, kot pravilo, kar pomeni, da obstaja velik potencial za izboljšanje internega obveščanja in vključevanja zaposlenih v ta strateški proces.

Slika 20: Pogostost komuniciranja z zaposlenimi o temah, povezanih z dvojnim prehodom



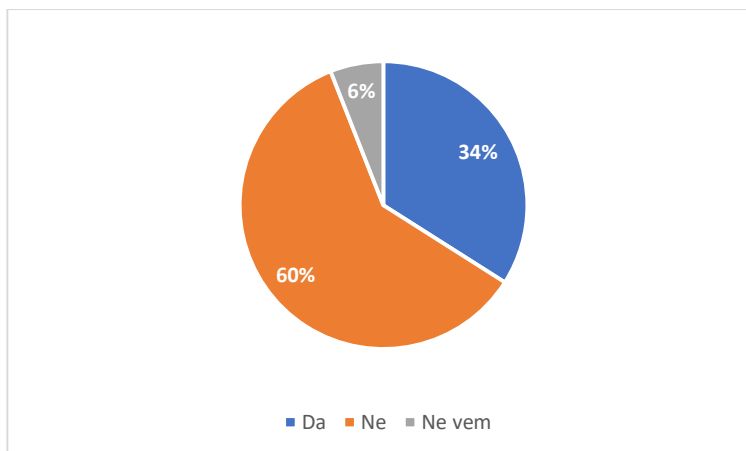
N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

2.8. Socialni dialog in dvojni prehod

Med podjetji, ki so sodelovala v raziskavi, imajo v 34 % formalnega predstavnika zaposlenih, kar 60 % jih pa takšnega predstavnika nima (slika 21). Dodatno imajo v 19 % anketiranih podjetij sklenjeno podjetniško kolektivno pogodbo, medtem ko kar 74 % sodelujočih podjetij takšne pogodbe nima.

Slika 21: Ali imate v vašem podjetju formalnega predstavnika zaposlenih?



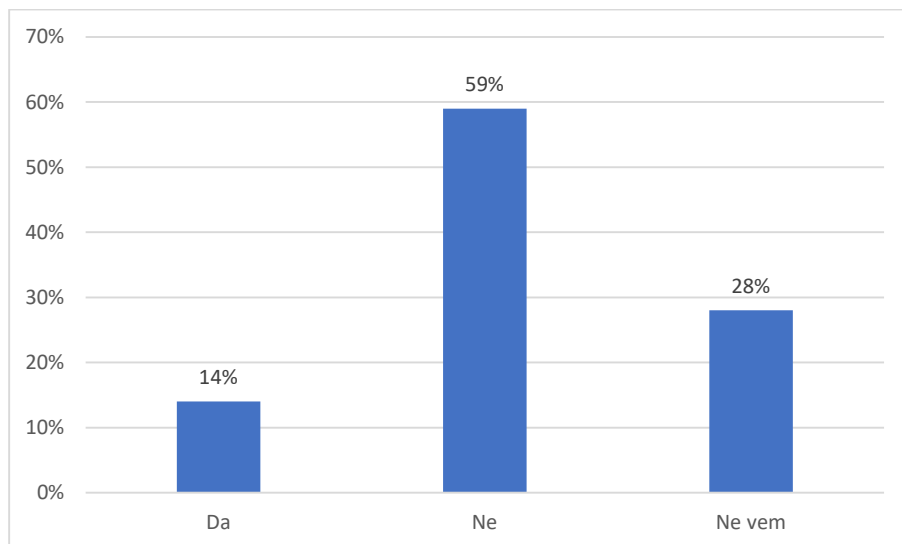
N = 85

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Več kot polovica anketirancev (59 %), ki imajo v svojem podjetju formalnega predstavnika zaposlenih, le-teh ni vključila v dogovore o aktivnostih, ki bi jih lahko povezali z dvojnim preходом. Le 14 % teh anketirancev je v razprave o ukrepih, povezanih z dvojnim preходом, vključila tudi predstavnike zaposlenih, 28 % pa jih ne ve, ali so bili vključeni (slika 22).

Od aktivnostih, v katere so bili vključeni predstavniki zaposlenih, so respondenti navedli učinkovito rabo toplotne in elektro energije, krožno gospodarstvo, strokovna izobraževanja, trajnostne projekte za družbo ter aktivno sodelovanje pri strateškem načrtovanju.

Slika 22: Ali ste se na ravni vašega podjetja s predstavnikom zaposlenih dogovorili za kakršne koli aktivnosti, ki bi jih lahko povezali z dvojnim preходом?

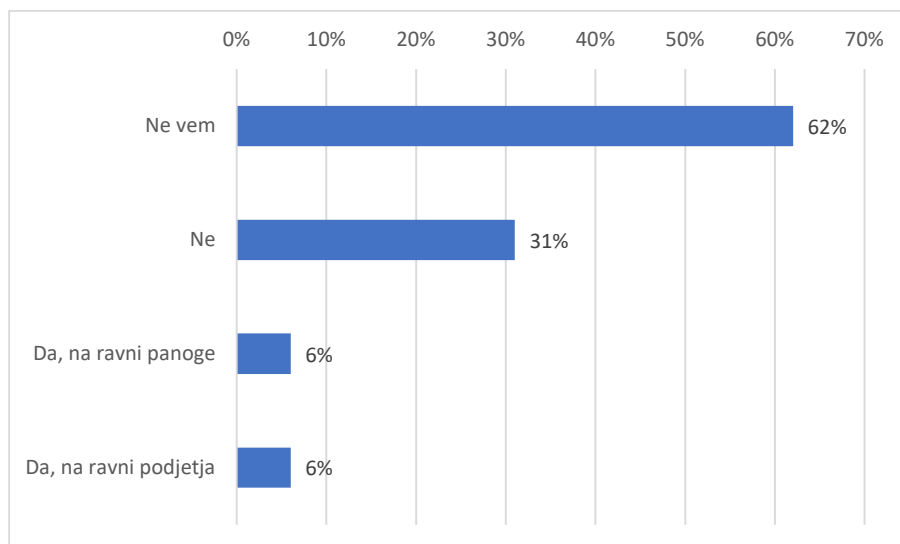


N = 29

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Raziskava je pokazala, da večina anketirancev (kar 62 %) ne ve, ali se teme dvojnega prehoda že vključujejo v kolektivna pogajanja, 31 % pa jih meni, da se teme dvojnega prehoda sploh ne vključujejo v kolektivna pogajanja. Le 6 % jih poroča, da se te teme vključujejo na ravni podjetja in enak delež tudi na ravni panoge (slika 23).

Slika 23: Ali se teme, povezane z dvojnim prehodom, že vključujejo v kolektivna pogajanja?

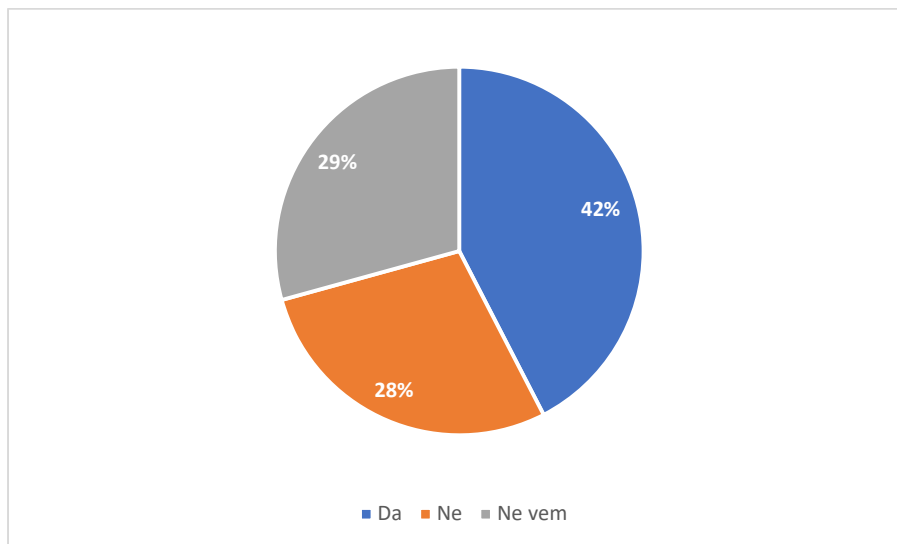


N = 84

Vir: lastni izračun na podlagi ankete

Kljub temu pa 42 % vseh respondentov meni, da bi bilo mogoče aktivnosti, povezane z dvojnim prehodom (digitalnim in zelenim prehodom), v prihodnje opredeliti ali okrepiti skozi panožne kolektivne pogodbe (slika 24).

Slika 24: Ocenjujete, da bi lahko aktivnosti povezane z dvojnim prehodom opredelili/okrepili preko kolektivnih pogodb dejavnosti/panožnih kolektivnih pogodb?



N = 85

Vir: lastni izračun na podlagi ankete