

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

Network ProMCR:
Network Proactive Management of Change and Restructuring

Spletna raziskava o prestrukturiranju
Nacionalno poročilo za Slovenijo

Pripravila:

Hana Vodeb, Skupina FABRIKA

In Združenje delodajalcev Slovenije

Ljubljana, 3.10.2012



To publikacijo podpira program Evropske unije za zaposlovanje in socialno solidarnost - PROGRESS (2007-2013).

Ta program izvaja Evropska komisija. Ustanovljen je bil, da finančno podpre uresničevanje ciljev Evropske unije na področju zaposlovanja, socialnih zadev in enakih možnosti ter s tem prispeva k doseganju ciljev strategije Evropa 2020 na teh področjih.

Sedemletni program je namenjen vsem zainteresiranim stranem, ki lahko pomagajo zasnovati razvoj ustrezne in učinkovite zakonodaje in politik na področju zaposlovanja in sociale v EU-27, državah Efte-EGP ter državah kandidatkah in potencialnih državah kandidatkah za članstvo v EU.

Več informacij je na voljo na spletni strani: <http://ec.europa.eu/progress>

Informacije v tej publikaciji ne odražajo nujno stališča ali mnenja Evropske komisije.

Kazalo

O raziskavi.....	3
Metodologija	3
Analiza	4
Opis vzorca	6
Organizacijsko prestrukturiranje podjetij.....	7
Vpliv prestrukturiranja podjetij na spremembe v številu zaposlenih	13
Izobraževanja.....	15

O raziskavi

Izhodišče projekta je promocija iskanja proaktivnih pristopov prestrukturiranja podjetij in upravljanja s socialnimi učinki. Osrednji raziskovalni problem je analiza trenutnega stanja in planiranih organizacijskih prestrukturiranj v podjetjih, kar naj bi služilo podpori za lažje odločanje glede strategij in priprave priporočil za planiranje evropskih politik. Drug pomemben vidik raziskave je analiza vloge usposabljanj in izobraževanj v okviru strukturnih sprememb podjetij, ki jim organizacijsko prestrukturiranje postavlja nove izzive.

Pred vami je nacionalno poročilo, z analizo vzorca slovenskih podjetij, medtem ko je na voljo tudi primerjalno poročilo (v katerem sta vključeni še Češka in Madžarska).

Metodologija

Za metodo pridobivanja podatkov raziskave je bilo kot najučinkovitejše orodje prepoznana spletna anketa. Mersko orodje, vprašalnik, je bil jezikovno usklajen v treh jezikih: češki, madžarski in slovenski. Pri pripravi prevodov je bila posebna pazljivost usmerjena predvsem na zagotavljanje čim jasnejših in točnih prevodov, da bi zagotovili kar se da enakoznačne in nedvoumne formulacije vprašanj in odgovorov za vsak jezik.

Anketni vprašalnik je bil v aprilu 2012 poslan na približno 3000 elektronskih naslovov na državo, z odpošiljanjem naknadnih opomnikov in dodatnim povabilom k reševanju ankete. Vzorec, ki je bil za zbiranje podatkov uporabljen, ni omejen le na člane Združenja delodajalcev Slovenije, ampak tudi na ostale delodajalce, ki niso člani združenja.

Pri zbiranju podatkov je raziskava upoštevala splošno etiko raziskovanja in omogočala kar se da največjo stopnjo anonimnosti. V ta namen smo zastavili poseben pristop za nagrajevanje anketirancev, saj so lahko po končanem odgovarjanju na vprašanja poslali elektronsko sporočilo na za to pripravljen elektronski naslov, kamor so vpisali svoje podatke. Ankete tako

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

ni bilo mogoče povezati s kontakti, saj so poljubno prihajali na elektronski naslov, brez možnosti sledenja.

Vprašalnik je vseboval tri sklope vprašanj, najprej splošna vprašanja o karakteristikah podjetij - velikost, starost, ipd. V drugem sklopu je bil fokus na pridobivanju informacij o intenzivnosti in načinih prestrukturiranja za tri časovna obdobja (pred letom 2008, leta 2008 do zdaj in v bližnji prihodnosti). Tretji sklop vprašalnika je bil osredotočen na izobraževalne procese. Vsega skupaj je vprašalnik zajemal 45 vprašanj, vendar pa na vsa vprašanja niso odgovarjali vsi. Predvsem v drugem sklopu vprašalnika so na podrobnejša vprašanja odgovarjali zgolj glede na obdobje, kdaj se je njihovo podjetje prestrukturiralo.

Vsako vprašanje v vprašalniku je vsebovalo možnost odgovora "brez odgovora", za primer, ko anketiranci ne bi imeli odgovora na vprašanje, bodisi, ker nanj ne znajo odgovoriti ali ne želijo. Tovrstna možnost je v skladu z raziskovalno etiko, saj omogoča svobodno izbiro odgovarjanja in poudarja prostovoljni princip sodelovanja v anketi. Spletna anketa je bila sprogramirana tako, da so bila vsa vprašanja obvezna, kar je od respondenta zahtevalo odgovor na vsako vprašanje. Prav v ta namen pa je bilo možno izbrati možnost "brez odgovora".

Analiza

V prvem poglavju je opisno predstavljena analiza vzorca. Vse analize v tem poročilu imajo poudarek na prikazu stanja za Slovenijo, s fokusom na primerjavah časovnega obdobja, kdaj so se podjetja prestrukturirala (pred 2008, 2008 do zdaj, se bodo v prihodnje). Analiza nam bo pomagala orisati stanje, kako se/so se/se bodo podjetja soočala in prilagajala potrebam prestrukturiranja in kako v zvezi s tem planirajo oz. doživljajo druge vidike dejavnosti v podjetju, kot je recimo usposabljanje oz. izobraževanje.

Vendarle je za celostno razumevanje situacije pomembno podatke analizirati tudi v luči velikosti podjetij. V ta namen, so v drugem sklopu analiz dostopni še rezultati, ki podatke primerjajo glede na velikost podjetij, manjša, srednja in večja podjetja.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

Pri obeh pristopih segmentacijske analize (glede na velikost podjetja oz. obdobje prestrukturiranja) je potrebno pri branju rezultatov upoštevati, da so te analize narejene na dokaj majhnem vzorcu in je zato lahko zanesljivost rezultatov omejena. Rezultati služijo generalnemu pregledu stanja, vendar pa pri uporabi rezultatov, kadar je velikost analizirane skupine manjša od 30 respondentov, previdnost ne bo odveč.

Prvi del analiz se nanaša na splošne statistične informacije o podjetjih, ki so bila zajeta v vzorec; drugi del se osredotoča na analizo implementiranih in planiranih organizacijskih strukturnih sprememb; in tretji del na usposabljanje in izobraževanje oz. politike tretiranja zaposlenih.

V analizi so manjkajoči odgovori (pomeni, da so respondenti izbrali pri vprašanju odgovor "brez odgovora") odzvati iz analize, zato celoto vseh odgovorov predstavlja vsota vseh, razen manjkajočih. Ob vsaki analizi je tudi v ta namen dopisana velikost vzorca na posameznem segmentu (bodisi državi, časovnem obdobju, velikosti podjetja...). V analizi so bili upoštevani tudi nepopolno izpolnjeni vprašalniki. Četudi je na primer respondent predčasno odstopil od raziskave, je bil zanj upoštevan tisti del odgovorov, kjer jih je podal. Zaradi respondentov, ki niso v popolnosti rešili anketnih vprašalnikov, se skupno število respondentov od vprašanja do vprašanja v skladu s tem spreminja. Če bi namreč iz vzorca odstranili vse respondente, ki na anketo niso v popolnosti odgovorili, bi s tem zmanjšali vzorec, kar pa je s pravilno obravnavo manjkajočih vrednosti v analizi, nepotrebno. Vse manjkajoče odgovore, bodisi zaradi izbrane opcije "brez odgovora" bodisi zaradi neizpolnjenih vprašanj zaradi predčasnega odstopa respondenta od ankete, smo iz analize izločili. Pri vprašanjih, kjer navedena velikost vzorca pomembno odstopa od celotnega števila anketirancev v vzorcu, kaže na večji delež manjkajočih odgovorov, razen pri sklopih vprašanj, kjer so odgovarjali zgolj, če so se njihova podjetja v določenem časovnem obdobju prestrukturirala, sicer pa ne. Na ta vprašanja že v osnovi niso odgovarjali vsi in je zato število respondentov toliko nižje.

Opis vzorca

Za vzorčni okvir je bil uporabljen nabor podjetij, tako članov Združenja delodajalcev Slovenije, kot tudi nečlanov. Naslovniki so bili kljub temu predvsem večja in srednja podjetja, kar odstopa od povprečja slovenskih podjetij in je zato potrebno rezultate brati na upoštevanje navedeno okoliščino.

Iz vzorčnega okvira slovenskih podjetij je v raziskavi sodelovalo 86 predstavnikov podjetij, ki so odgovarjali na vprašanja v anketi. Vsi manjkajoči podatki, na katera respondenti bodisi niso želeli odgovoriti oz. so predčasno zaključili z odgovarjanjem, so bili korektno obravnavani in izključeni iz prikazov rezultatov v analizah.

Struktura vzorca po velikosti podjetij, izražena skozi mero števila zaposlenih ima normalno porazdelitev. V vzorec je vključenih 14% majhnih podjetij (1-10 zaposlenih), 31% podjetij z 11-50 zaposlenimi, 34% podjetij z 51-250 zaposlenimi delavci in 20% večjih podjetij z več kot 251 zaposlenimi. V analizah, kjer je stanje organizacijskega prestrukturiranja podjetij ocenjeno skozi prizmo strukture velikosti podjetij, so bile skupine združene v manjša podjetja (1-50), srednja podjetja (51-251) in večja podjetja (več kot 250 zaposlenih).

V vzorec raziskave je bila zajeta polovica (51%) starejših podjetij, ki so stara več kot 20 let. Ostala porazdelitev v strukturi starosti se stopnjuje z 38% podjetij, ki so stara 11-20 let, slaba desetina (9%) podjetij, ki so bila ustanovljena 3-10 let nazaj in zgolj 3% mladih podjetij, ki so mlajša od treh let.

Po strukturi dejavnosti, s katero se podjetja ukvarjajo, so bile skupine naknadno združene v sektorje: storitveni (41%), gradbeni (9%), manifakturni in agrikolturni (31%) ter petina (19%) združena v skupino ostalo. Od tega je 32% podjetij multinacionalnih korporacij ali del le-teh in 68% nacionalnih podjetij, pri čemer 69% podjetij deluje večinoma (več kot 50%) na domačem trgu, 28% jih je v večini (več kot 50%) osredotočeno na EU trg in 3% v države v razvoju.

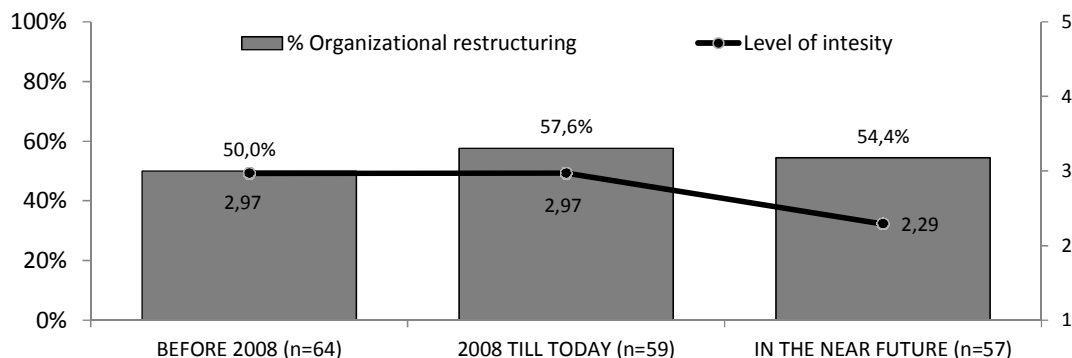
Organizacijsko prestrukturiranje podjetij

Večji del raziskave je bil tematsko osredotočen na vidik organizacijskega prestrukturiranja in sicer v različnih obdobjih. Predstavniki podjetij so na lestvici 0-5 ocenjevali, v kolikšni meri je bilo njihovo podjetje podvrženo organizacijsko-strukturnim spremembam pred letom 2008, v letu 2008 do danes in koliko se bodo take spremembe predvidoma odvijale v prihodnosti. Tak način podajanja ocen je omogočil, da so nekatera podjetja sklope podrobnejših vprašanj na to temo lahko reševala za vsa obdobja, v kolikor so se spremembe pri njih dogajale. Tak način ocenjevanja omogoča, da podjetja, ki so bila deležna strukturnih sprememb, v kolikor sprememb v podjetju ni bilo v nobenem od časovnih obdobjih in jih tudi v bodoče ne planirajo, so vprašanja preskočili in odgovarjali o stanju in potrebah glede usposabljanja in izobraževanja, kar je predstavljeno v kasnejših poglavjih.

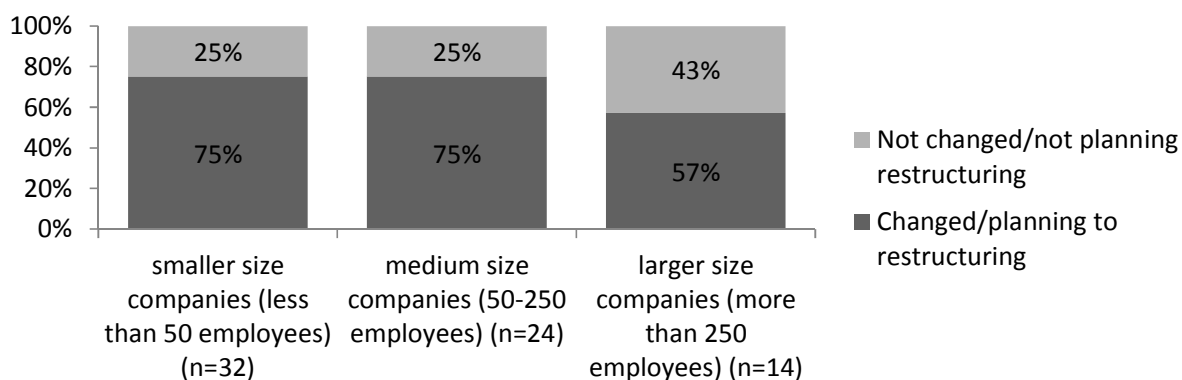
Vprašanje Ali je Vaše podjetje bilo organizacijsko prestrukturirano PRED LETOM 2008/2008 DO DANES/V BLIŽNJI PRIHODNOSTI? (Prosimo, ocenite stopnjo intenzivnosti: 0 - podjetje ni bilo prestrukturirano, 5 - popolno prestrukturiranje) je bilo »presejalno«, ki je anketirance vodilo v podrobnejša vprašanja, v kolikor nanj niso odgovorili z vrednostjo 0. Na spodnji sliki so rezultati, ki odlikavajo odgovore na to vprašanje, predstavljeni na dva načina: 1- v stolpcih grafa so prikazani deleži podjetij, ki so v določenem časovnem obdobju bila podvržena strukturnim spremembam vsaj malce, torej % podjetij, ki na vprašanje niso odgovorila z vrednostjo 0. Drug način prikaza na isti sliki pa se nanaša na povprečno oceno intenzivnosti te spremembe (1 pomeni nizko stopnjo sprememb in 5 pomeni popolno prestrukturiranje). V časovnih obdobjih je mogoče primerjati torej tako delež podjetij, ki so se soočila z vsaj nizko stopnjo intenzivnosti prestrukturiranja in hkrati v katerem obdobju ocenjujejo tako spremembo za bolj ali manj intenzivno.

Največji delež podjetij (57,6%), ki so zajeta v raziskavo, se je organizacijsko prestrukturiral leta 2008 do danes. V bližnji prihodnosti pričakujemo večji delež (54,4%) prestrukturiranja podjetij, kakor v preteklosti pred letom 2008 (50%), vendar z nižjo stopnjo intenzivnosti (2,29 proti 2,97).

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija



Slika 1: Organizacijska struktura % podjetij, ki so bila podvržena organizacijskim prestrukturiranjem glede na časovno obdobje in stopnjo intenzivnosti, kot povprečno oceno (na lestvici 1-5, kjer 1 pomeni nizko stopnjo prestrukturiranja in 5 visoko stopnjo prestrukturiranja)



Slika 2: Delež podjetij, ki so se prestrukturirala ali pa se nameravajo v bodoče organizacijsko prestrukturirati glede na velikost podjetja

Med majhnimi (z manj kot 50 zaposlenimi) in srednje velikimi (z 50 do 250 zaposlenimi) podjetji obstaja 75 odstotni delež takšnih podjetij, ki so se ali se v bodoče nameravajo prestrukturirati. Med velikimi podjetji (z več kot 250 zaposlenimi) je takšnih podjetij le nekaj več kot polovica (57%).

Na naslednji sliki so predstavljeni deleži po različnih oblikah prestrukturiranja skozi katere so šla slovenska podjetja v določenem časovnem obdobju. Vprašanje je lahko izzvalo več možnih odgovorov, zato deleži lahko presegajo 100%, kajti eno podjetje je lahko zavzelo več

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

različnih oblik organizacijskega prestrukturiranja tako pred letom 2008 kot po njem, kakor tudi s planiranjem v bodoče. Pomembno povečanje je moč zaslediti pri prezaposlovanju delavcev v druge oddelke. Podjetja, ki so se prestrukturirala pred letom 2008 so to obliko prestrukturiranja uporabljala v deležu 19%; podjetja, ki so bila primorana sprejeti strukturne spremembe kasneje, v letu 2008 do danes, pa kar v 45%, pri čemer gre za 26% povečanje, ki se bo v prihodnje po mnenju anketirancev zmanjševalo. Po drugi strani se skozi časovna obdobja zmanjšuje delež podjetij, ki bi v procesu prestrukturiranja zaposlovala dodatne delavce, prav tako je velik upad zaznati pri metodi Združitev / Prevzem / Ustanovitev skupnega podjetja.

Pred letom 2008 je bilo kar 34% podjetij, ki so uporabila tako obliko prestrukturiranja, po letu 2008 pa ta delež pade na slabo desetino (9%), vendar se bo v prihodnje po mnenju anketirancev posluževanje te oblike prestrukturiranja povečalo (23%). Plani za prihodnost so optimistični, najvišji delež (42%) podjetij je namreč ocenilo, da prihodnost prinaša metode, kjer odpuščanje in dodatno zaposlovanje ne bo potrebno ter da bo število zaposlenih ostalo enako, četudi se je v obdobju pred letom 2008 metod notranjega prestrukturiranja, ki ohranjajo število zaposlenih nespremenjeno, posluževalo 25% podjetij, nato pa je ta delež po letu 2008 upadel (15%).

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	BEFORE 2008 (n=32)	2008 TILL TODAY (n=33)	IN THE NEAR FUTURE (n=31)
Relocation – change of the location within the same country	9%	15%	3%
Outsourcing	13%	24%	23%
Insourcing - internalization of until recently external service	16%	18%	0%
Merger / Takeover / Joint venture	34%	9%	23%
Internal organizational restructuring - decrease in number of employees	31%	58%	23%
Internal organizational restructuring - increase in number of employees	34%	12%	6%
Internal organizational restructuring - with no significant change in numbers of employees	25%	15%	42%
Redeploying workers to other departments	19%	45%	32%
Introducing part-time work and other flexible systems of employment	6%	24%	13%

Slika 3: Oblike prestrukturiranja glede na časovno obdobje - Kakšno obliko prestrukturiranja je/bo imelo Vaše podjetje? - % podjetij, ki so uporabljala navedene oblike prestrukturiranja glede na obdobje, kdaj so se soočala z organizacijskim prestrukturiranjem

Če na zgornjo sliko pogledamo še skozi porazdelitve odgovorov, je mogoče ugotoviti, da je uporaba različnih oblik prestrukturiranja najbolj enakomerno porazdeljena v časovnem obdobju pred letom 2008. Podjetja so dokaj enakomerno zavzemala različne oblike organizacijskih sprememb, medtem ko v letu 2008 do danes zaznamo najvišjo porast ravno v zmanjšanju števila delavcev (kar v 58%). Ta metoda v času pred 2008 ni bila tako drastično zastopana (razlika v porasti iz obdobja pred krizo do danes je 17%), v prihodnje pa so bo po napovedih anketiranih njena zastopanost zmanjšala na 23% in bo s tem nižja kot v obdobju pred letom 2008. Iz zgornje slike je prav tako razvidno, da se je v obdobju po letu 2008 do sedaj glede na obdobje pred letom 2008 zgodila porast fleksibilnih oblik zaposlovanja (iz 6% na 24%), vendar pa se bo posluževanje te metode prestrukturiranja v prihodnje prepolovilo (13%). Metode zunanjega izvajanja se je pred letom 2008 posluževalo 13% podjetij, nato pa se je ta delež skoraj podvojil (24%) v času po letu 2008. Tudi uporaba te metode se bo po

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

mnenju anketirancev v prihodnje zmanjšala. Delež internalizacije dosedanjih zunanjih storitev v notranje strukture se iz obdobja pred letom 2008 in po tem letu ni bistveno zvišal (za 2%), v prihodnje pa med anketiranci uporaba te metode sploh ni predvidena. V kontekstu mobilnosti zaposlenih se je le-ta v obdobju po letu 2008 nekoliko zvišala (za 6%), premeščanja pa bo v prihodnje predvidoma manj (razlika je za 12%).

Glede na navedene razloge prestrukturiranja podjetij, sta pred letom 2008 najpogosteje izbrana odgovora prilagoditve spremembam tržnega povpraševanja in povečanje konkurenčnosti (55%), kar je najpogosteje izbran razlog tudi po letu 2008. Najmanjkrat so respondenti navajali razloge prilagoditve starostni strukturi zaposlenih ali stečaj / prisilna poravnava in sicer ne glede na časovno obdobje. Ugotavljamo, da se razlogi v času niso toliko spremenili, kot so se spremenila metode spoprijemanja s spremembami. Za prihodnost ocenjujejo porast razlogov, ki so povezani z uvajanjem novih tehnologij/izdelkov/storitev (58% anketirancev je za prihodno obdobje izbralo slednje kot razlog, ki bo diktiral organizacijsko prestrukturiranje v prihodnosti). V prejšnjih obdobjih tega razloga niso navajali v tako velikem deležu (razlika za prejšnja obdobja je skoraj 30%). Za prihodnost pa po drugi strani napovedujejo strm padec (iz 79% na 0%) ravno razlogu prilagoditve spremembam tržnega povpraševanja, ki je trenutno najbolj zastopan.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	BEFORE 2008 (n=31)	2008 TILL TODAY (n=33)	IN THE NEAR FUTURE (n=31)
Introducing new technology/products/services	29%	24%	58%
Age structure of the employees	16%	18%	23%
Adjustment to meet change of market demand	55%	79%	0%
Due to increase of market share / entering new markets	35%	18%	26%
Enhancing the competitiveness	55%	64%	68%
Adjustment to environmental standards / legislation	23%	9%	13%
Adjustment to other (non environmental) legislation	16%	15%	13%
Adjusting to the age structure of employees	3%	9%	3%
Bankruptcy / compulsory settlement	3%	0%	0%

Slika 4: Razlogi za prestrukturiranje - Kateri so bili glavni razlogi za spremembe? - % podjetij, ki so izvedla spremembe po posameznih navedenih razlogih, glede na časovno obdobje v katerem so se prestrukturirala

Spodnja slika prikazuje navedbe ukrepov, ki so bili sprejeti kot posledica prestrukturiranja in sicer v deležih, ki kažejo na naslednje značilnosti:

- Najvišji delež posledic je vezan na potrebo usposabljanja in izobraževanja delavcev ter predstavitev novih tehnologij
- V letu 2008 do danes je zaznati porast ukrepa, zaradi katerega zaposlitve za določen čas niso bile podaljšane/ obnovljene ter premeščanje delavcev v druge oddelke (52% navedb podjetij)
- Pred letom 2008 je bilo v primerjavi s kasnejšimi obdobji zaznati precej velik delež zaposlovanja novih delavcev kot posledica prestrukturiranja (41%)
- Za prihodnost se napoveduje povečanje potreb po usposabljanju in izobraževanju delavcev (60% respondentov je to izbralo za ukrep oz. posledico prestrukturiranja)

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

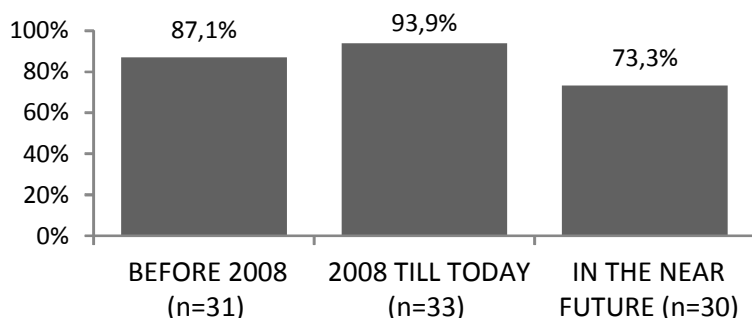
	BEFORE 2008 (n=32)	2008 TILL TODAY (n=33)	IN THE NEAR FUTURE (n=30)
Working hours / working hour system adjustments	6%	21%	27%
Termination of employment contracts – redundancies	13%	36%	13%
Employing new workers	41%	27%	20%
Workers left the company on their own – found new employment	9%	33%	3%
Retirement of workers	38%	36%	40%
Not prolonging / renewing fixed time employments	19%	52%	17%
By canceling / reducing the number of agency workers	6%	12%	10%
By increasing the number of agency workers	13%	12%	10%
Training and education of workers	56%	55%	60%
Introducing new technologies	41%	39%	57%
Redeploying workers to other departments	22%	52%	30%
Introducing part-time work and other flexible systems of employment	6%	27%	7%

Slika 5: Posledice prestrukturiranja - Kakšni ukrepi so bili sprejeti kot posledica prestrukturiranja? - % podjetij, ki so se soočile z naštetimi posledicami glede na časovno obdobje v katerem so se prestrukturirala

Vpliv prestrukturiranja podjetij na spremembe v številu zaposlenih

Spremembe v številu zaposlenih so se v obdobju po letu 2008 nekoliko povečale. V obdobju pred 2008 je bilo zaznati 87,1% podjetij, pri katerih je v času prestrukturiranja prišlo do spremembe v številu zaposlenih, v obdobju po letu 2008 pa se je ta delež povečal na 93,9%. Za prihodnost ocenjujejo manj sprememb v številu zaposlenih.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija












Slika 6: Spremembe glede na število zaposlenih - Ali se je kot posledica prestrukturiranja število zaposlenih spremenilo? - % podjetij s spremembo v številu zaposlenih kot posledico prestrukturiranja gledano v časovnih obdobjih glede na to kdaj so se prestrukturirala

Če spremembe v številu zaposlenih pogledamo nekoliko podrobneje (glej sliko spodaj), je mogoče ugotoviti:

- Obdobje pred 2008 je v večji meri povečevalo število zaposlenih (povečanje št. zaposlenih za 5-10% oz. še več v 45% podjetjih), medtem ko se je v kasnejših časovnih obdobjih zaposlovanje novih delavcev obrnilo v porast odpuščanja. Če so se podjetja prestrukturirala pred krizo, so imela v večji meri možnost zvišanja števila zaposlenih, po letu 2008 pa so bila podjetja primorana k odpuščanju (skoraj 60% podjetij je zmanjšalo število delavcev po letu 2008).
- Za prihodnost so napovedi bolj optimistične, ne predvideva se sicer intenzivnega zaposlovanja, pač pa manjše spremembe (30% jih navaja povečanje deleža zaposlenih v podjetij za 0-5%) ali brez sprememb (27% navedb).

	% BEFORE 2008 (n=31)	% 2008 TILL TODAY (n=33)	% IN THE NEAR FUTURE (n=30)
It increased by over 10%	22,6	3,0	6,7
It increased by 5% - 10%	22,6	15,2	3,3
It increased by 0% - 5%	9,7	6,1	30,0
No change	12,9	6,1	26,7
It decreased by 0% - 5%	12,9	18,2	16,7
It decreased by 5% - 10%	9,7	24,2	10,0
It decreased by over 10%	9,7	27,3	6,7

Slika 7: Vpogled v strukturo sprememb v številu zaposlenih - % podjetij, ki so znižale/zvišale število zaposlenih, glede na časovna obdobja

Changing number of employees	smaller size companies (less than 50 employees) (n=22)	medium size companies (50-250 employees) (n=17)	larger size companies (more than 250 employees) (n=78)
Increased/planning to increased	 36%	 41%	 25%
No change	 5%	 6%	 0%
Decreased/planning to decreased	 59%	 53%	 75%

Slika 8: Spremembe/predvidene spremembe števila zaposlenih glede na velikost podjetja

Na zgornji sliki so prikazani še deleži gibanja v številu zaposlenih glede na velikost podjetij. Delež zaposlenih v manjših podjetjih se je zvišal / ali se v bodoče planira zvišati v 36%, medtem ko je več kot polovica (59%) manjših podjetij zmanjševala / bo zmanjševala število zaposlenih. Glede na to, da v segmentacijski analizi (velikost podjetja določa segment) prihaja do neenakomerne porazdelitve respondentov v skupine, ki imajo vzorec tudi nižji od 20 anketirancev v eni skupini, so bili odgovori na vprašanje zreducirani v zgolj tri razrede, saj bi podrobnejši prikaz odgovorov segmente še zmanjšal. Podrobnejša segmentacija zaradi nezadostnega števila respondentov (numerus) tako ne bi bila mogoča. Največja razlika v zaposlovanju / odpuščanju se kaže ravno pri velikih slovenskih podjetjih, kar 75% jih je že zmanjševalo število zaposlenih ali pa to še načrtujejo, le 25% velikih podjetij pa je zviševalo število zaposlenih.

Izobraževanja

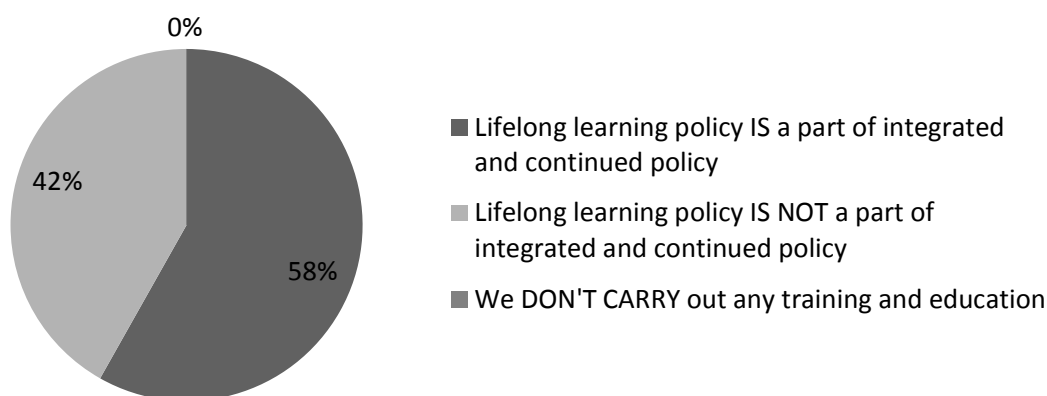
Na sklop vprašanj o izobraževanju so odgovarjali vsi anketiranci, ne glede na stopnjo organizacijskih prestrukturiranj. Večina rezultatov je predstavljenih z dveh vidikov – primerjalno v časovnih obdobjih, v katerih se pojavijo spremembe oz. so se podjetja prestrukturirala in glede na velikost podjetij.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

Posebno pozornost pri interpretaciji grafičnih prikazov velja nameniti tistim slikam, kjer so prikazana obdobja, v katerih so se podjetja prestrukturirala. Potrebno je poudariti, da pri tem ne gre za obdobje (kakšna je bila takrat izobraževalna politika ali koliko sredstev so imeli na voljo), temveč za odgovore respondentov, ki so razdeljeni v štiri skupine: respondenti iz podjetij, ki se v zadnjem obdobju niso spreminjala oz. prestrukturirala, respondenti podjetij, ki so na vprašanje odgovorili, da so se njihova podjetja spreminjala pred letom 2008, oziroma leta 2008 ali kasneje in tista, ki se nameravajo prestrukturirati v bodoče. Eno podjetje je lahko zajeto v več segmentov, saj je možno, da se je njihovo podjetje soočalo z organizacijskim prestrukturiranjem v več časovnih obdobjih.

Prav tako je pri interpretaciji grafičnih prikazov rezultatov iz sklopa izobraževanj potrebno upoštevati, da je vzorec / numerus posameznih skupin majhen, zaradi česar obstaja možnost nezanesljivosti rezultatov. Opozorilo velja za vse grafične prikaze rezultatov na posamezna vprašanja v kontekstu velikosti podjetij in obdobja njihovega prestrukturiranja.

Anketiranci v 58% navajajo, da je politika vseživljenjskega izobraževanja del celostne politike, medtem pa za 42% podjetij velja, da izvajanje izobraževanja in usposabljanja še ni vpeto v celostno politiko podjetja.



Slika 9: Politika vseživljenjskega učenja – Ali ima Vaše podjetje politiko vseživljenjskega učenja kot del celostne politike? - % podjetij, ki so izbrala posamezni odgovor izmed ponujenih (n=55)

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

Največji delež podjetij, ki navajajo, da imajo integrirano politiko vseživljenjskega učenja, je med veliki podjetji (kar 73% podjetij), medtem ko je največji delež podjetij, katerih politika vseživljenjskega življenja ni integrirana v celostno politiko podjetja, med srednje velikimi podjetji (50%). Med majhnimi podjetji je več takšnih podjetij, katerih politika vseživljenjskega učenja je integralni del celostne politike podjetja, vendar obstaja kar 42% delež takih, kjer ni.

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=26)	medium size companies (50-250 employees) (n=18)	larger size companies (more than 250 employees) (n=11)
Lifelong learning policy IS a part of integrated and continued policy	58%	50%	73%
Lifelong learning policy IS NOT a part of integrated and continued policy	42%	50%	27%
We DON'T CARRY out any training and education	0%	0%	0%

Slika 10: Politika vseživljenjskega učenja – Ali ima Vaše podjetje politiko vseživljenjskega učenja kot del celostne politike? - % podjetij glede na velikost podjetja

Slika spodaj prikazuje deleže podjetij, ki imajo oziroma nimajo integrirane politike vseživljenjskega učenja glede na obdobje, v katerem so se prestrukturirala oziroma tega niso storila bodisi nameravajo v bodoče. Med podjetji, ki se navkljub nastopu gospodarske krize v letu 2008 niso prestrukturirala in se ne nameravajo niti v prihodnosti, je najvišji delež (77%) takšnih podjetij, katerih politika vseživljenjskega učenja je integralni del celostne politike podjetja. Podobno visok delež takih podjetij (75%) je tudi med podjetji, ki so strukturne spremembe izvedla pred letom 2008. Podjetja, ki so procese prestrukturiranja izvedla v obdobju od leta 2008 do danes, v najvišjem deležu (67%) nimajo v celostno politiko podjetja integrirane politike vseživljenjskega življenja.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

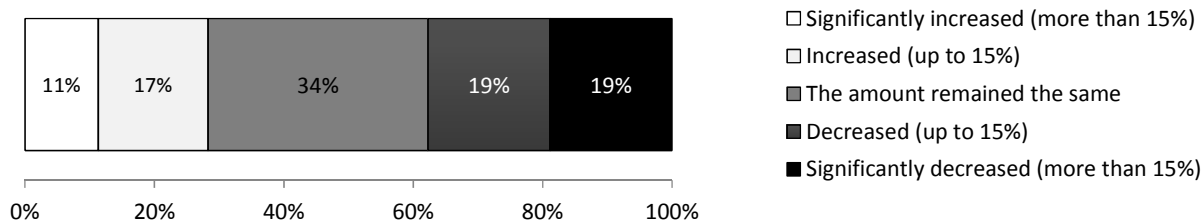
	NO CHANGE (n=13)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=9)	IN THE NEAR FUTURE (n=29)
Lifelong learning policy IS a part of integrated and continued policy	76,9%	75,0%	33,3%	55,2%
Lifelong learning policy IS NOT a part of integrated and continued policy	23,1%	25,0%	66,7%	44,8%
We DON'T CARRY out any training and education	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Slika 11: Politika vseživljenjskega učenja – Ali ima Vaše podjetje politiko vseživljenjskega učenja kot del celostne politike? - % podjetij glede na obdobje prestrukturiranja

Pri interpretaciji slike zgoraj je potrebno poudariti, da ne gre za obdobja, v katerih bi podjetja imela manj / bolj razvito politiko vseživljenjskega učenja, temveč, da imajo podjetja, ki so navajala da se v zadnjem času niso prestrukturirala, v 77% politiko dolgoročnega izobraževanja razvito, v 23% pa taka politika ni del integrirane politike. Prav tako je potrebno še enkrat poudariti, da so vzorci skupin relativno majhni, zato so lahko interpretacije podatkov pristranske in nezanesljive.

V kontekstu sprememb financiranja izobraževanja in usposabljanja največji delež podjetij navaja, da je znesek finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje, na začetku krize v letu 2008 ostal nespremenjen, in sicer gre za 34% podjetij. Da so se izobraževanju in usposabljanju namenjena finančna sredstva znižala za do 15%, navaja 19% anketiranih, prav toliko pa jih navaja tudi, da so se znižala za več kot 15%. Na drugi strani so se finančna sredstva zvišala za do 15% v 17% podjetij, pomembno zvišala (za več kot 15%) pa so se v 11% podjetij.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija



Slika 12: Spremembe v financiranju izobraževanja in usposabljanja - Ali ste spremenili znesek finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje na začetku krize v letu 2008? - % podjetij, ki so izbrala posamezni odgovor izmed ponujenih (n=53)

Spodnji sliki prikazujeta odgovore anketirancev v kontekstu velikosti podjetij in obdobja signifikantnih prestrukturiranj.

Med podjetji, ki navajajo, da so zvišali zneske finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje, je največ srednje velikih podjetij, a več kot 15% zvišanje finančnih sredstev so izvedla velika podjetja. Na drugi strani so prav velika podjetja v največji meri znižala za izobraževanje namenjeni znesek finančnih sredstev. Za več kot 15% pa so finančna sredstva v največji meri znižala majhna podjetja (26,1%).

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=23)	medium size companies (50-250 employees) (n=18)	larger size companies (more than 250 employees) (n=12)
Significantly increased (more than 15%)	13,0%	5,6%	16,7%
Increased (up to 15%)	13,0%	27,8%	8,3%
The amount remained the same	34,8%	33,3%	33,3%
Decreased (up to 15%)	13,0%	22,2%	25,0%
Significantly decreased (more than 15%)	26,1%	11,1%	16,7%

Slika 13: Spremembe v financiranju izobraževanja in usposabljanja - Ali ste spremenili znesek finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje na začetku krize v letu 2008? - % podjetij, ki so izbrala posamezni odgovor izmed ponujenih, glede na velikost podjetja

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

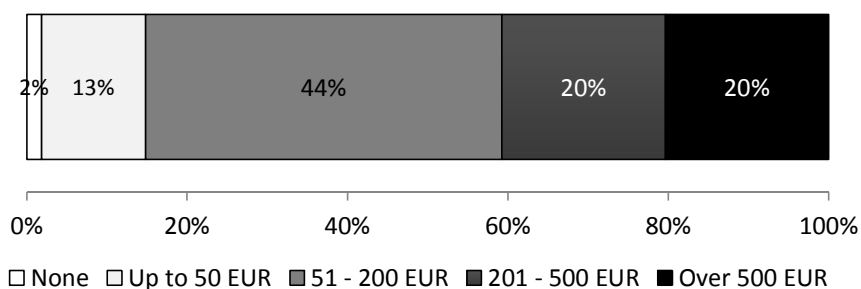
Podjetja, ki navajajo, da niso izvajala strukturnih sprememb, prav tako v največji meri (62%) niso spreminjala zneska finančnih sredstev za izobraževanje. Kar polovica podjetij (50%), ki so se prestrukturirala pred letom 2008, je finančna sredstva, namenjena izobraževanju in usposabljanju, znižala za do 15%. Prav tako so največje znižanje finančnih sredstev izvedla podjetja, ki so se prestrukturirala v obdobju od leta 2008 do danes (63%). Tista podjetja, ki se nameravajo prestrukturirati v bodoče pa so glede zvišanja/znižanja takih sredstev precej optimistična in navajajo, da do sprememb (32%) ne bo prihajalo.

	NO CHANGE (n=13)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=8)	IN THE NEAR FUTURE (n=28)
Significantly increased (more than 15%)	15,4%	25,0%	0,0%	10,7%
Increased (up to 15%)	7,7%	25,0%	12,5%	21,4%
The amount remained the same	61,5%	0,0%	12,5%	32,1%
Decreased (up to 15%)	0,0%	50,0%	62,5%	10,7%
Significantly decreased (more than 15%)	15,4%	0,0%	12,5%	25,0%

Slika 14: Spremembe v financiranju izobraževanja in usposabljanja - Ali ste spremenili znesek finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje na začetku krize v letu 2008? - % podjetij, ki so izbrala posamezni odgovor izmed ponujenih, glede na obdobje prestrukturiranja

Podjetja so v letu 2011 v 44-odstotnem deležu izobraževanju in usposabljanju namenila 51 do 200 EUR na zaposlenega. Več kot polovico manjši delež podjetij (20%) jih je na zaposlenega namenilo 201 do 500 EUR, prav toliko jih je namenilo več kot 500 EUR na zaposlenega. Le pri 13% podjetjih ta znesek znaša manj kot 50 EUR na zaposlenega.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija



Slika 15: Finančna sredstva namenjena izobraževanju – Prosimo, ocenite povprečni znesek finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje na zaposlenega v letu 2011 - % podjetij, ki so izbrala posamezni odgovor izmed ponujenih (n=54)

Zgornja slika prikazuje povprečni znesek finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje na zaposlenega v letu 2011. Potrebna je posebna pazljivost pri interpretaciji rezultatov, saj so podatki urejeni tako, da omogočajo primerjavo in ne odsevajo realnega zneska v absolutnem številu.

Kot je razvidno iz spodnje slike, je največ takih podjetij, ki so v letu 2011 namenila od 51 do 200 EUR na zaposlenega med srednje velikimi podjetji (78%), najmanj pa med majhnimi (19%). Na drugi strani je med majhnimi podjetji največji delež (31%) takšnih podjetij, ki so za izobraževanje namenila več kot 500 EUR na zaposlenega, najmanj pa med srednje velikimi (6%).

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=26)	medium size companies (50-250 employees) (n=18)	larger size companies (more than 250 employees) (n=10)
None	3,8%	0,0%	0,0%
Up to 50 EUR	15,4%	5,6%	20,0%
51 - 200 EUR	19,2%	77,8%	50,0%
201 - 500 EUR	30,8%	11,1%	10,0%
Over 500 EUR	30,8%	5,6%	20,0%

Slika 16: Finančna sredstva namenjena izobraževanju – Prosimo, ocenite povprečni znesek finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje na zaposlenega v letu 2011 - % podjetij, ki so izbrala posamezni odgovor izmed ponujenih glede na velikost podjetja

Gledano v kontekstu časovnih obdobj prestrukturiranja podjetij, lahko rečemo, da so podjetja, ki niso izvedla strukturnih sprememb, v letu 2011 v najvišjem deležu (39%) namenila izobraževanju in usposabljanju več kot 500 EUR. Med podjetji, ki so se prestrukturirala pred letom 2008, je kar polovica takšnih, ki so izobraževanju in usposabljanju namenila od 51 do 200 EUR. Še večji delež podjetij, ki so namenila enaka finančna sredstva, pa je med podjetji, ki se nameravajo prestrukturirati v prihodnje (57%). Prav tako je več kot polovica (56%) podjetij, ki so se prestrukturirala v obdobju od leta 2008 do danes, izobraževanju namenila od 201 do 500 EUR na zaposlenega.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

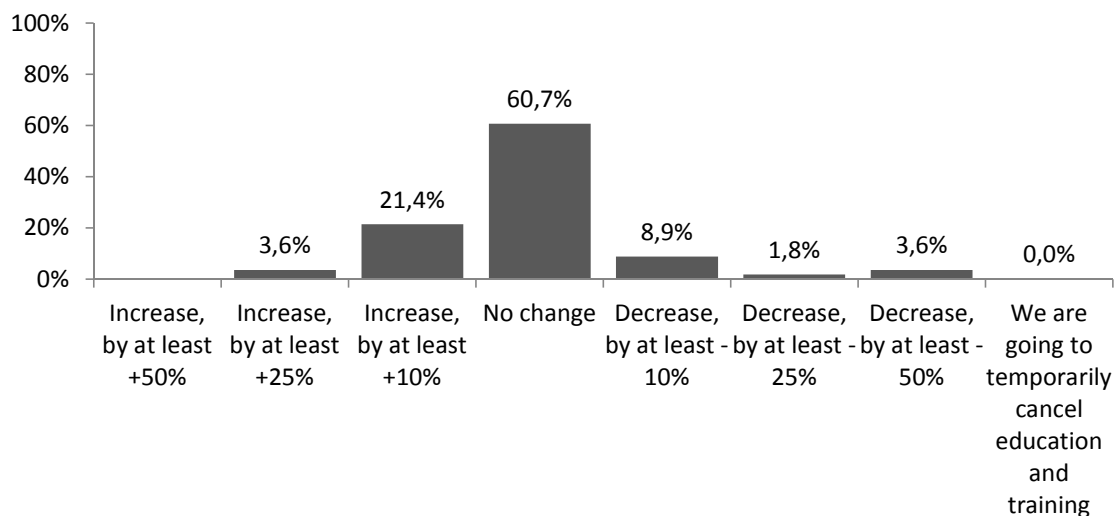
	NO CHANGE (n=13)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=9)	IN THE NEAR FUTURE (n=28)
None	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
Up to 50 EUR	15,4%	0,0%	0,0%	17,9%
51 - 200 EUR	30,8%	50,0%	22,2%	57,1%
201 - 500 EUR	15,4%	25,0%	55,6%	10,7%
Over 500 EUR	38,5%	25,0%	22,2%	10,7%

Slika 17: Finančna sredstva namenjena izobraževanju – Prosimo, ocenite povprečni znesek finančnih sredstev namenjenih za izobraževanje in usposabljanje na zaposlenega v letu 2011 - % podjetij, ki so izbrala posamezni odgovor izmed ponujenih glede na časovno obdobje prestrukturiranja

Spodnja slika prikazuje odgovore na vprašanje Ali nameravate povečati znesek finančnih sredstev za usposabljanje in izobraževanje v letu 2012?

V kontekstu načrtovanja finančnih sredstev, namenjenih za izobraževanje in usposabljanje, so podjetja na vprašanje ali nameravajo povečati znesek finančnih sredstev, namenjenih izobraževanju in usposabljanju v letu 2012, v največjem deležu (60,7%) odgovorila, da le-teh ne nameravajo spreminjati; 21,4% podjetij bo finančna sredstva povečala za vsaj 10%, za toliko pa jih bo znižalo 8,9% podjetij. 3,6% podjetij namerava finančna sredstva znižati vsaj za polovico.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija



Slika 18: Planiranje finančnih sredstev za usposabljanje - Ali nameravate povečati znesek finančnih sredstev za usposabljanje in izobraževanje v letu 2012? - % podjetij, ki so izbrala določen odgovor izmed ponujenih (n=56)

Spodnja slika prikazuje rezultate iste analize v kontekstu časovnih obdobjev prestrukturiranja podjetij. Najvišji delež podjetij, ki ne nameravajo spreminjati zneska za izobraževanje namenjenih finančnih sredstev, je med srednje velikimi podjetji (72%). Velika podjetja imajo višji delež podjetij, ki nameravajo v letu 2012 finančna sredstva za izobraževanje povišati (33%). Zniževanje finančnih sredstev je med podjetji enakomerno porazdeljeno, čeprav je v nekoliko višjem deležu prisotno med velikimi podjetji.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=26)	medium size companies (50-250 employees) (n=18)	larger size companies (more than 250 employees) (n=12)
Increase, by at least +50%	0,0%	0,0%	0,0%
Increase, by at least +25%	7,7%	0,0%	0,0%
Increase, by at least +10%	19,2%	16,7%	33,3%
No change	57,7%	72,2%	50,0%
Decrease, by at least -10%	7,7%	11,1%	8,3%
Decrease, by at least -25%	0,0%	0,0%	8,3%
Decrease, by at least -50%	7,7%	0,0%	0,0%
We are going to temporarily cancel education and training	0,0%	0,0%	0,0%

Slika 19: Planiranje finančnih sredstev za usposabljanje - Ali nameravate povečati znesek finančnih sredstev za usposabljanje in izobraževanje v letu 2012? - % podjetij, ki so izbrala določen odgovor izmed ponujenih, glede na velikost podjetja

Podjetja, ki niso izvedla procesa prestrukturiranja, bodo poleg tega, da vsote finančnih sredstev namenjenih izobraževanju in usposabljanju, v letu 2012 ne bodo spreminjala (77% takih podjetij), v 23% deležu povišala finančna sredstva za do 10%. Podjetja, ki so izvedla strukturne spremembe, bodo ta sredstva v večji meri nižala kot višala; med podjetji, ki so se prestrukturirala pred letom 2008, je takih podjetij največ (50%). Med podjetji, ki se nameravajo prestrukturirati v prihodnje, pa je kar 11% takih, ki bodo začasno prekinila izobraževanje in usposabljanje.

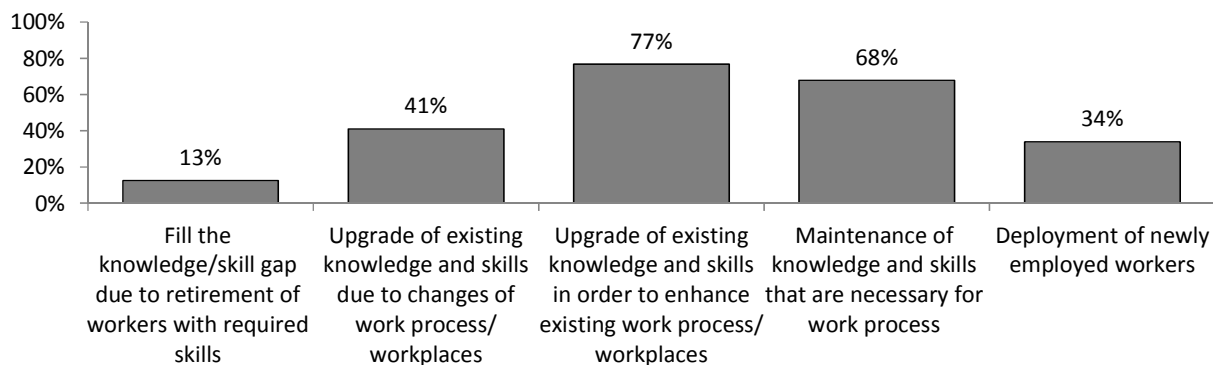
Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	NO CHANGE (n=13)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=9)	IN THE NEAR FUTURE (n=30)
Increase, by at least +50%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Increase, by at least +25%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%
Increase, by at least +10%	23,1%	0,0%	11,1%	5,6%
No change	76,9%	50,0%	66,7%	72,2%
Decrease, by at least -10%	0,0%	25,0%	22,2%	0,0%
Decrease, by at least -25%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Decrease, by at least -50%	0,0%	25,0%	0,0%	5,6%
We are going to temporarily cancel education and training	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%

Slika 20: Planiranje finančnih sredstev za usposabljanje - Ali nameravate povečati znesek finančnih sredstev za usposabljanje in izobraževanje v letu 2012? - % podjetij, ki so izbrala določen odgovor izmed ponujenih, glede na časovno obdobje

Spodnja slika prikazuje razloge podjetij za organiziranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Med podjetji, vključenimi v raziskavo, se je kot najpomembnejši razlog za organiziranje usposabljanja in izobraževanja, izkazal razlog nadgrajevanja obstoječega znanja in sposobnosti z namenom izboljšanja delovnega procesa, ki ga je navedlo kar 77% respondentov. Visoko pomembnost med razlogi za organiziranje usposabljanja in izobraževanja ima tudi razlog obnavljanje znanja in sposobnosti, potrebnih za delovni proces, saj ga je kot odgovor izbralo 68% podjetij. Podjetja organizirajo izobraževanje in usposabljanje z namenom nadgradnje obstoječega znanja in sposobnosti zaradi spremembe delovnega mesta ali sprememb v procesu dela v 41% deležu. V 34% je razlog za tovrstno organiziranje izobraževanja zaposlitev novega delavca, v le 13% pa kot razlog navajajo zapolnitev manka znanja ali sposobnosti zaradi upokojitve delavca s temi sposobnostmi.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija



Slika 21: Razlogi za izobraževanje - Kateri so glavni razlogi za organiziranje usposabljanja in izobraževanja? - % podjetij, ki so izbrala določen odgovor izmed ponujenih (n=56)

Med podjetji obstajajo razlike v navedbah razlogov za izobraževanje in sicer so podjetja, ki se niso prestrukturirala, so v veliko manjšem deležu (28%) navajala, da organizirajo usposabljanje in izobraževanje iz razlogov »Nadgradnja obstoječih znanj in usposobljenosti zaradi sprememb delovnega procesa / delovnih mest« in »Vzdrževanje znanj in usposobljenosti, ki so potrebni za delovni proces« kot podjetja, ki se nameravajo prestrukturirati v bližnji prihodnosti. Podjetja, ki so strukturne spremembe izvedla v obdobju od leta 2008 do danes ali jih nameravajo izvesti v prihodnosti, so v visokem deležu navedla, da so izobraževanja organizirala zaradi uvajanja na novo zaposlenih delavcev. Vsak respondent je lahko med razlogi izbral več odgovorov, zato seštevek deležev presega 100%.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	NO CHANGE (n=36)	BEFORE 2008 (n=7)	IN 2008 TILL TODAY (n=12)	IN THE NEAR FUTURE (n=31)
Fill the knowledge/skill gap due to retirement of workers with required skills	2,8%	0,0%	0,0%	19,4%
Upgrade of existing knowledge and skills due to changes of work process/ workplaces	8,3%	14,3%	25,0%	51,6%
Upgrade of existing knowledge and skills in order to enhance existing work process/ workplaces	27,8%	42,9%	58,3%	74,2%
Maintenance of knowledge and skills that are necessary for work process	19,4%	42,9%	50,0%	71,0%
Deployment of newly employed workers	2,8%	0,0%	41,7%	41,9%

Slika 22: Razlogi za izobraževanje - Kateri so glavni razlogi za organiziranje usposabljanja in izobraževanja? - % podjetij, glede na časovno obdobje prestrukturiranja

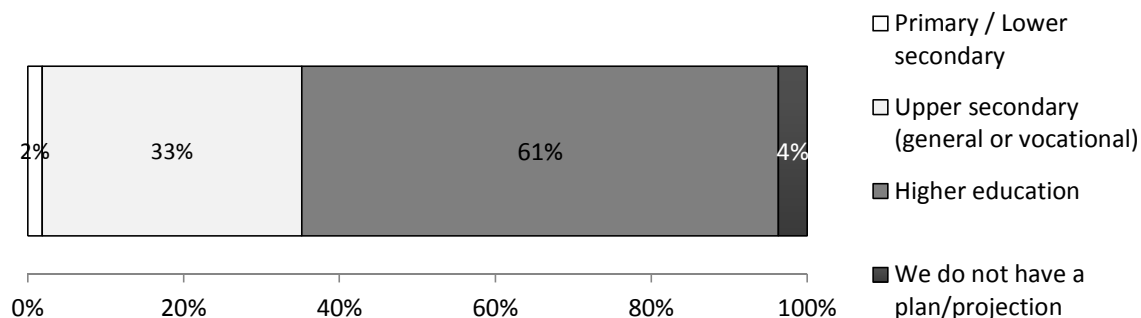
Med velikimi podjetji so razlogi za organiziranje izobraževanja bolj enakomerno razporejeni kot med majhnimi. Manjša podjetja so najpogosteje organizirala izobraževanje iz razlogov nadgradnje obstoječih znanj in usposobljenosti za izboljšanje obstoječega/ih delovnega procesa / delovnih mest (72%) in vzdrževanja znanj in usposobljenosti, ki so potrebni za delovni proces (66%). Tudi med srednje velikimi podjetji sta ta dva dejavnika, poleg nadgradnje obstoječih znanj in usposobljenosti zaradi sprememb delovnega procesa / delovnih mest (46%) najpogostejši naveden razlog za organiziranje izobraževanja.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=32)	medium size companies (50-250 employees) (n=24)	larger size companies (more than 250 employees) (n=13)
Fill the knowledge/skill gap due to retirement of workers with required skills	6,3%	8,3%	21,4%
Upgrade of existing knowledge and skills due to changes of work process/ workplaces	18,8%	45,8%	42,9%
Upgrade of existing knowledge and skills in order to enhance existing work process/ workplaces	71,9%	54,2%	50,0%
Maintenance of knowledge and skills that are necessary for work process	65,6%	41,7%	50,0%
Deployment of newly employed workers	25,0%	25,0%	35,7%

Slika 23: Razlogi za izobraževanje - Kateri so glavni razlogi za organiziranje usposabljanja in izobraževanja? - % podjetij, glede na velikost podjetja

V kontekstu izobrazbene strukture se kaže, da bo v prihodnosti večinoma največja (61%) potreba po visokošolskem izobrazbenem nivoju, medtem ko podjetja načrtujejo, da bo potreba po srednješolsko izobraženem kadru skoraj za polovico nižja (33%).



Slika 24: Potrebni nivo izobrazbe - Kateri nivo izobrazbe bo po Vaših načrtih večinoma potreben v prihodnje? (n=54)

Med podjetji, ki niso izvedla strukturnih sprememb, jih 8% pričakuje potrebo po osnovnošolski izobrazbi, medtem ko potrebe po tej stopnji izobrazbe ne pričakuje nobeno podjetje izmed tistih, ki so se že prestrukturirala. Največje pričakovane potrebe, kot je že omenjeno zgoraj, bodo po visokošolski izobrazbi, razen pri podjetjih, ki se nameravajo prestrukturirati v prihodnosti. Pri slednjih je delež pričakovanega nivoja izobrazbe višji pri

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

srednješolski izobrazbi (54%). Izmed podjetij, ki so izvedla prestrukturiranje pred letom 2008, jih je kar 25%, ki nimajo izdelanega načrta pričakovane stopnje izobrazbe.

	NO CHANGE (n=13)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=9)	IN THE NEAR FUTURE (n=28)
Primary / Lower secondary	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Upper secondary (general or vocational)	15,4%	25,0%	0,0%	53,6%
Higher education	69,2%	50,0%	100,0%	46,4%
We do not have a plan/projection	7,7%	25,0%	0,0%	0,0%

Slika 25: Potrebni nivo izobrazbe - Kateri nivo izobrazbe bo po Vaših načrtih večinoma potreben v prihodnje?, glede na časovno obdobje prestrukturiranja

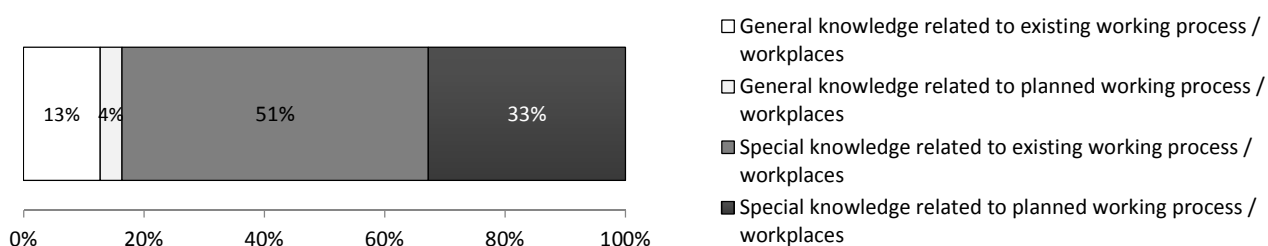
Analiza pričakovane stopnje izobrazbe glede na velikost podjetja pokaže, da bodo potrebe po visokošolski izobrazbi najvišje med velikimi podjetji (73%), kjer so razlike med pričakovanimi stopnjami izobrazbe najvišje, saj so pri slednjih hkrati najnižje potrebe po srednješolsko izobraženem kadru (18%). Pričakovane potrebe po osnovnošolski izobrazbi so prisotne le med majhnimi podjetji (4%). Med srednje velikimi podjetji sta pričakovani potrebi po srednješolsko in visokošolsko izobraženem kadru najbolj enakomerno porazdeljeni (vsaka v 50% deležu).

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=25)	medium size companies (50- 250 employees) (n=18)	larger size companies (more than 250 employees) (n=11)
Primary / Lower secondary	4,0%	0,0%	0,0%
Upper secondary (general or vocational)	28,0%	50,0%	18,2%
Higher education	64,0%	50,0%	72,7%
We do not have a plan/projection	4,0%	0,0%	9,1%

Slika 26: Potrebni nivo izobrazbe - Kateri nivo izobrazbe bo po Vaših načrtih večinoma potreben v prihodnje?, glede na velikost podjetja

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

In kakšne bodo potrebe po znanju v prihodnje? Podjetja v največji meri (51%) ocenjujejo, da bodo v prihodnje potrebna specifična znanja, povezana z že obstoječim delovnim mestom / procesom. Specifična znanja, povezana z načrtovanim delovnim mestom / procesom podjetja ocenjujejo kot potrebna v 33% deležu, 13% podjetij pa je ocenilo, da bodo v prihodnje potrebna splošna znanja obstoječega delovnega procesa.



Slika 27: Potrebe po znanju - Kakšne vrste znanja bodo po Vaši oceni večinoma potrebne v prihodnje? Splošna znanja: računalniško znanje, komunikacijske sposobnosti, jeziki,... znanje, ki ni neposredno povezano z značilnostmi dela posameznega delavca. Specifična znanja: specifična znanja povezana z značilnostmi dela posameznega delavca / skupine delavcev (n=55)

Na spodnji sliki so predstavljene potrebe po znanju glede na časovno obdobje prestrukturiranja. Podjetja, ki niso izvedla strukturnih sprememb in podjetja, ki so le-te izvedla pred letom 2008, so si dokaj podobna v oceni potreb po znanju v prihodnosti. Namreč v obeh skupinah so v najvišjem deležu ocenjene potrebe po specifičnih znanjih povezanih z obstoječim/i delovnim procesom /delovnimi mesti. Prav tako je v obeh skupinah v visokem deležu izražena potreba po splošnih znanjih povezanih z obstoječim/i delovnim procesom / delovnimi mesti, vendar ne višje od skupine podjetij, ki so prestrukturirale v obdobju od leta 2008 do danes. Iz spodnje slike je moč razbrati tudi, da kasneje kot so podjetja izvedla prestrukturiranje, v večjem deležu ocenjujejo potrebe po specifičnih znanjih povezanih z načrtovanim/i delovnim procesom /delovnimi mesti.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	NO CHANGE (n=12)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=9)	IN THE NEAR FUTURE (n=30)
General knowledge related to existing working process / workplaces	16,7%	25,0%	33,3%	3,3%
General knowledge related to planned working process / workplaces	0,0%	0,0%	11,1%	3,3%
Special knowledge related to existing working process / workplaces	66,7%	75,0%	33,3%	46,7%
Special knowledge related to planned working process / workplaces	16,7%	0,0%	22,2%	46,7%

Slika 28: Potrebe po znanju - Kakšne vrste znanja bodo po Vaši oceni večinoma potrebne v prihodnje?

Splošna znanja: računalniško znanje, komunikacijske sposobnosti, jeziki,... znanje, ki ni neposredno povezano z značilnostmi dela posameznega delavca. **Specifična znanja:** specifična znanja povezana z značilnostmi dela posameznega delavca / skupine delavcev; glede na obdobje prestrukturiranja podjetja

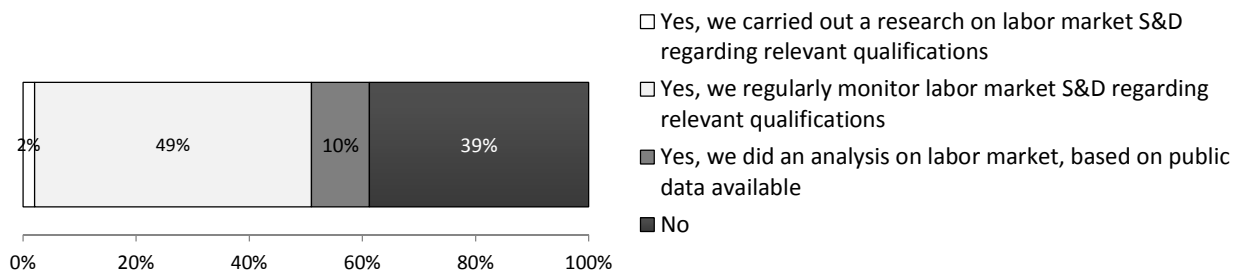
Med podjetji prav tako obstajajo razlike v oceni potreb po znanju v prihodnosti glede na njihovo velikost. Med majhnimi in velikimi podjetji je največji delež takšnih podjetij, ki menijo, da bo bodo v prihodnje potrebna specifična znanja povezana z obstoječim/i delovnim procesom /delovnimi mesti, medtem ko srednje velika podjetja v večjem deležu ocenjujejo, da bo v prihodnje potreba po specifičnih znanjih povezanimi z načrtovanim/i delovnim procesom /delovnimi mesti. Podjetja ne glede na njihovo velikost v večjih deležih pričakujejo potrebo po specifičnih znanjih kot pa splošnih.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=26)	medium size companies (50-250 employees) (n=18)	larger size companies (more than 250 employees) (n=11)
General knowledge related to existing working process / workplaces	23,1%	5,6%	0,0%
General knowledge related to planned working process / workplaces	3,8%	0,0%	9,1%
Special knowledge related to existing working process / workplaces	50,0%	44,4%	63,6%
Special knowledge related to planned working process / workplaces	23,1%	50,0%	27,3%

Slika 29: Potrebe po znanju - Kakšne vrste znanja bodo po Vaši oceni večinoma potrebne v prihodnje?
Splošna znanja: računalniško znanje, komunikacijske sposobnosti, jeziki,... znanje, ki ni neposredno povezano z značilnostmi dela posameznega delavca. **Specifična znanja:** specifična znanja povezana z značilnostmi dela posameznega delavca / skupine delavcev; glede na velikost podjetja

Podjetja so na vprašanje ali so seznanjeni s ponudbo in povpraševanjem delavcev s potrebnimi spretnostmi in znanji za prihodnje potrebe, v 61% deležu odgovorila pritrdilno, od tega jih je skoraj polovica (49%) navedla, da redno spremlja ponudbo in povpraševanje trga dela v povezavi z ustreznimi kvalifikacijami; 10% jih je izvedlo analizo trga dela, ki temelji na javno dostopnih informacijah, le 2% podjetij pa sta izvedla raziskavo ponudbe in povpraševanja trga dela v povezavi z ustreznimi kvalifikacijami. 39% podjetij navaja, da s ponudbo in povpraševanjem delavcev s potrebnimi spretnostmi in znanji za prihodnje potrebe niso seznanjeni.



Slika 30: Zavedanje o spretnostih v prihodnje - Ali ste seznanjeni s ponudbo in povpraševanjem delavcev s potrebnimi spretnostmi in znanji za prihodnje potrebe? (n=49)

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

Med podjetji, ki so strukturne spremembe izvedla v letu 2008 do danes, je najvišji delež (75%) podjetij, ki niso seznanjeni s ponudbo in povpraševanjem delavcev s potrebnimi spretnostmi in znanji za prihodnje potrebe. Najvišji delež (56%) podjetij, ki navajajo, da redno spremljajo ponudbe in povpraševanja trga dela v povezavi z ustreznimi kvalifikacijami, je med podjetji, ki sploh niso izvedla strukturnih sprememb. Slednja so hkrati edina, ki so izvedla raziskavo ponudbe in povpraševanja trga dela v povezavi z ustreznimi kvalifikacijami. Edina, ki so izvedla tudi analizo na trgu dela, opirajoč se na razpoložljive javne podatke, so podjetja, ki se nameravajo prestrukturirati v prihodnje in sicer v 18% deležu.

	NO CHANGE (n=9)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=8)	IN THE NEAR FUTURE (n=28)
Yes, we carried out a research on labor market S&D regarding relevant qualifications	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Yes, we regularly monitor labor market S&D regarding relevant qualifications	55,6%	50,0%	25,0%	53,6%
Yes, we did an analysis on labor market, based on public data available	0,0%	0,0%	0,0%	17,9%
No	33,3%	50,0%	75,0%	28,6%

Slika 31: Zavedanje o spretnostih v prihodnje - Ali ste seznanjeni s ponudbo in povpraševanjem delavcev s potrebnimi spretnostmi in znanji za prihodnje potrebe?, % podjetij, ki so izbrala posamezni odgovor, glede na časovno obdobje prestrukturiranja

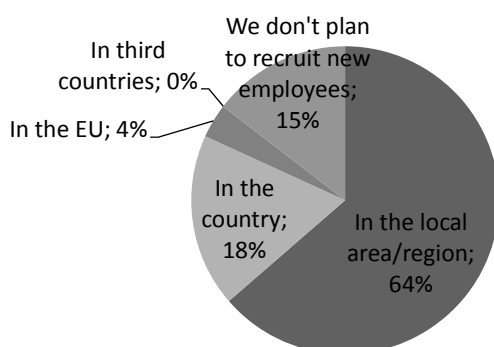
Analiza zavednja o potrebovanih spretnosti pokaže, da večje kot je podjetje, večje je zavedanje o potrebovanih spretnostnih v prihodnje. Tako je med majhnimi podjetji najvišji delež podjetij, ki navajajo, da s ponudbo in povpraševanjem delavcev niso seznanjeni (58%). Velika podjetja v znatno višjem deležu navajajo, da redno spremljajo ponudbo in povpraševanje na trgu dela v povezavi z ustreznimi kvalifikacijami kot to počno majhna in srednje velika podjetja. Medtem pa skoraj tretjina (31%) srednje velikih podjetij navaja, da so izvedli analizo na trgu dela, opirajoč se na razpoložljive javne podatke.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=24)	medium size companies (50-250 employees) (n=16)	larger size companies (more than 250 employees) (n=9)
Yes, we carried out a research on labor market S&D regarding relevant qualifications	0,0%	0,0%	11,1%
Yes, we regularly monitor labor market S&D regarding relevant qualifications	41,7%	43,8%	77,8%
Yes, we did an analysis on labor market, based on public data available	0,0%	31,3%	0,0%
No	58,3%	25,0%	11,1%

Slika 32: Zavedanje o spretnostih v prihodnje - Ali ste seznanjeni s ponudbo in povpraševanjem delavcev s potrebnimi spretnostmi in znanji za prihodnje potrebe?, glede na velikost podjetja

Podjetja bi se v primeru, da bi nameravala pridobiti nove zaposlene s potrebnimi znanji, najpogosteje (64%) poslužila iskanja v regiji. Le 18% podjetij bi nove zaposlene iskalo na državni ravni, 4% pa v državah članicah Evropske Unije. Podjetja v državah tretjega sveta novih zaposlenih ne bi iskala, prav tako pa 15% podjetij ne namerava pridobivati novih zaposlenih.



Slika 33: V primeru, da pridobite nove zaposlene s potrebnimi znanji, kje jih boste povečini iskali? (n=45)

Analiza morebitnega pridobivanja novih zaposlenih glede na obdobje prestrukturiranja pokaže, da kasneje kot so se podjetja prestrukturirala, v večjem deležu bi pridobivala nove zaposlene iz lokalnega okolja; tista podjetja, ki pa niso izvedla strukturnih sprememb, pa v

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

najnižjem deležu. Najbolj na državno raven usmerjena podjetja so med podjetji, ki so se prestrukturirala v letu 2008 do danes, najbolj evropsko usmerjena pa med podjetji, ki niso izvedla strukturnih sprememb.

	NO CHANGE (n=12)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=9)	IN THE NEAR FUTURE (n=30)
In the local area/region	41,7%	50,0%	55,6%	76,7%
In the country	25,0%	25,0%	33,3%	10,0%
In the EU	8,3%	0,0%	0,0%	3,3%
In third countries	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
We don't plan to recruit new employees	25,0%	25,0%	11,1%	10,0%

Slika 34: V primeru, da pridobite nove zaposlene s potrebnimi znanji, kje jih boste povečini iskali?, glede na obdobje prestrukturiranja

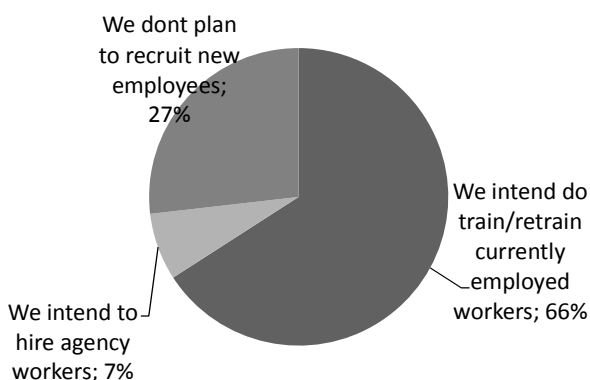
Med srednje velikimi podjetji je najvišji delež takšnih podjetij, ki bi nove zaposlene pridobivala v lokalnem okolju, najnižji pa med velikimi podjetji. Najbolj na državno raven usmerjena so velika podjetja, ki pa so hkrati najmanj evropsko usmerjena. Medtem so srednje velika podjetja najbolj evropsko usmerjena in imajo najnižji delež takšnih podjetij, ki ne nameravajo pridobivati novih zaposlenih.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=26)	medium size companies (50-250 employees) (n=18)	larger size companies (more than 250 employees) (n=11)
In the local area/region	61,5%	72,2%	54,5%
In the country	15,4%	16,7%	27,3%
In the EU	3,8%	5,6%	0,0%
In third countries	0,0%	0,0%	0,0%
We don't plan to recruit new employees	19,2%	5,6%	18,2%

Slika 35: V primeru, da pridobite nove zaposlene s potrebnimi znanji, kje jih boste največini iskali?, glede na velikost podjetja

Podjetja bi ob pridobitvi novih zaposlenih s potrebnimi znanji največini pre-/ usposobila že zaposlene delavce (66%), le 7% podjetij bi v namen pridobitve novih zaposlenih najela agencijo, 27% podjetij pa navaja, da ne nameravajo pridobiti novih zaposlenih.



Slika 36: V primeru, da pridobite nove zaposlene s potrebnimi znanji, na kakšen način jih boste največini iskali? (n=41)

Podjetja, ki so strukturne spremembe izvedla v letu 2008 do danes ali pa le-teh niso izvedla, se nameravajo v večjem deležu posluževati usposabljanja / preusposabljanja že zaposlenih delavcev. Dve tretjini podjetij (67%), ki so se prestrukturirala pred letom 2008, ne namerava pridobivati novih zaposlenih, medtem ko so pri ostalih skupinah podjetij ti deleži nižji. Najem s strani agencij posredovanih delavcev ni pogosto izbrana metoda pri nobeni skupini podjetij;

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

najvišji delež (11%) podjetij, ki se namerava poslužiti te metode, je med podjetji, ki niso izvedla strukturnih sprememb.

	NO CHANGE (n=9)	BEFORE 2008 (n=3)	IN 2008 TILL TODAY (n=5)	IN THE NEAR FUTURE (n=24)
We intend do train/retrain currently employed workers	44,4%	33,3%	80,0%	75,0%
We intend to hire agency workers	11,1%	0,0%	0,0%	8,3%
We don't plan to recruit new employees	44,4%	66,7%	20,0%	16,7%

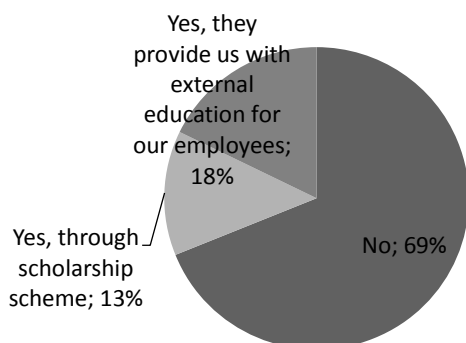
Slika 37: V primeru, da pridobite nove zaposlene s potrebnimi znanji, na kakšen način jih boste povečini iskali?, glede na obdobje sprememb ali prestrukturiranja

Analiza načina pridobivanja novih zaposlenih glede na velikost podjetja pokaže, da je metoda usposabljanja / preusposabljanja že zaposlenih delavcev najbolj priljubljena med srednje velikimi podjetji, kjer je moč zaznati najnižji delež podjetij, ki ne nameravajo pridobivati novih zaposlenih. Največ, kar polovica velikih podjetij ne namerava pridobivati novih zaposlenih. Da nameravajo najeti delavce, ki jih posreduje agencija, navaja 11% majhnih podjetij. Delež podjetij, ki se nameravajo posluževati slednjega ukrepa, pada z velikostjo podjetja.

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=18)	medium size companies (50- 250 employees) (n=13)	larger size companies (more than 250 employees) (n=10)
We intend do train/retrain currently employed workers	61,1%	84,6%	50,0%
We intend to hire agency workers	11,1%	7,7%	0,0%
We don't plan to recruit new employees	27,8%	7,7%	50,0%

Slika 38: V primeru, da pridobite nove zaposlene s potrebnimi znanji, na kakšen način jih boste povečini iskali?, glede na velikost podjetja

Večina (69%) podjetij ni povezana z nobeno formalno izobraževalno institucijo. Podjetja se pogosteje poslužujejo zunanjega izobraževanja zaposlenih (18%) kot pa izobraževanja in usposabljanja preko programov štipendiranja (13%).



Slika 39: Ali ste povezani s kakšno formalno izobraževalno ustanovo, ki Vam lahko zagotovi potrebna znanja in spretnosti načrtovane za prihodnost? (n=55)

Podjetja, ki se nameravajo prestrukturirati v prihodnje, so v najnižjem deležu (60%) navedla, da niso povezana s formalnimi izobraževalnimi ustanovami, ki zagotavljajo potrebna znanja in spretnosti načrtovane za prihodnost. Ta so hkrati v istem deležu (20%) navedla še, da so povezana preko programa štipendiranja in da jim formalno izobraževalne institucije nudijo zunanja izobraževanja zaposlenih. Podjetja, ki so strukturne spremembe izvedla v letu 2008 do danes, v celoti niso povezana s formalno izobraževalnimi institucijami. Med podjetji, ki so se prestrukturirala pred letom 2008, se nobeno ne povezuje s formalno izobraževalnimi institucijami preko sheme štipendiranja, hkrati pa se najvišji delež teh podjetij (33%) povezuje z njimi z namenom izvajanja zunanjega izobraževanja zaposlenih.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	NO CHANGE (n=10)	BEFORE 2008 (n=3)	IN 2008 TILL TODAY (n=7)	IN THE NEAR FUTURE (n=25)
No	70,0%	66,7%	100,0%	60,0%
Yes, through scholarship scheme	10,0%	0,0%	0,0%	20,0%
Yes, they provide us with external education for our employees	20,0%	33,3%	0,0%	20,0%

Slika 40: Ali ste povezani s kakšno formalno izobraževalno ustanovo, ki Vam lahko zagotovi potrebna znanja in spretnosti načrtovane za prihodnost?, glede na obdobje prestrukturiranja podjetij

Glede na njihovo velikost, obstajajo med podjetji nekatere razlike. Velika podjetja so namreč v pomembno višjem deležu odgovorila, da so povezana z s formalno izobraževalnimi ustanovami, bodisi preko programov štipendiranja, bodisi preko zunanjega izvajanja izobraževanj zaposlenih. Delež povezovanja preko programov štipendiranja narašča z velikostjo podjetja.

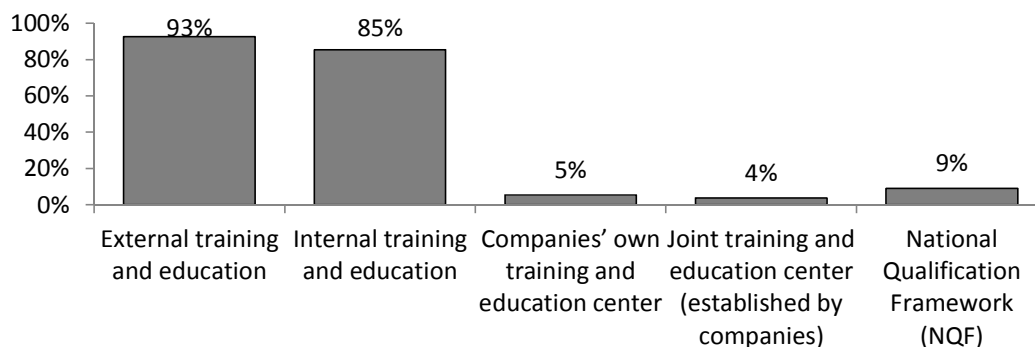
	smaller size companies (less than 50 employees) (n=22)	medium size companies (50-250 employees) (n=14)	larger size companies (more than 250 employees) (n=9)
No	77,3%	71,4%	44,4%
Yes, through scholarship scheme	4,5%	14,3%	33,3%
Yes, they provide us with external education for our employees	18,2%	14,3%	22,2%

Slika 41: Ali ste povezani s kakšno formalno izobraževalno ustanovo, ki Vam lahko zagotovi potrebna znanja in spretnosti načrtovane za prihodnost?, glede na velikost podjetja

V kontekstu načina izvajanja usposabljanja in izobraževanja osebja prevladujeta zunanje (93%) in notranje (85%) usposabljanje in izobraževanje. Skoraj desetina podjetij (9%) izvaja usposabljanje in izobraževanje osebja v okviru Nacionalnih poklicnih kvalifikacij, 5% podjetij jih izvaja v lastnem centru za usposabljanje in izobraževanje, 4% pa usposabljanje in

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

izobraževanje izvaja v skupnem centru za usposabljanje in izobraževanje (ustanovljen s strani več podjetij).



Slika 42: Na kakšen način se izvajajo usposabljanja in izobraževanja osebja? (n=55)

Kot navedeno zgoraj, se podjetja v največjem deležu poslužujejo zunanjih in notranjih usposabljanj in izobraževanj, pri čemer se jih, kot je razvidno iz slike spodaj, v največjem deležu poslužujejo podjetja, ki se nameravajo prestrukturirati v prihodnje. Prav tako so slednja navajala največ različnih načinov izvajanja usposabljanja in izobraževanja. Podjetja, ki niso izvedla strukturnih sprememb, so sicer v najmanjši meri navajala različne načine izvajanja usposabljanja in izobraževanja, so se pa pri izvedbi v največjem deležu posluževala programov Nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	NO CHANGE (n=36)	BEFORE 2008 (n=7)	IN 2008 TILL TODAY (n=12)	IN THE NEAR FUTURE (n=31)
External training and education	33,3%	57,1%	66,7%	87,1%
Internal training and education	25,0%	57,1%	58,3%	87,1%
Companies' own training and education center	0,0%	0,0%	8,3%	6,5%
Joint training and education center (established by companies)	2,8%	0,0%	8,3%	0,0%
National Qualification Framework (NQF)	8,3%	0,0%	0,0%	6,5%

Slika 43: Na kakšen način se izvajajo usposabljanja in izobraževanja osebja?, glede na časovno obdobje prestrukturiranja

Gledano z vidika velikosti podjetja, je med velikimi podjetji najvišji delež takih, ki so se pri izvedbi usposabljanj in izobraževanj zaposlenih posluževala notranjega izobraževanja in izobraževanja v lastnem centru za usposabljanje in izobraževanje. Velika podjetja so tudi edina, ki so izobraževanja in usposabljanja izvajala v skupnem centru za usposabljanje in izobraževanje in hkrati edina, ki se niso poslužila ogrodja Nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Slednjih so se v največji meri posluževala majhna podjetja.

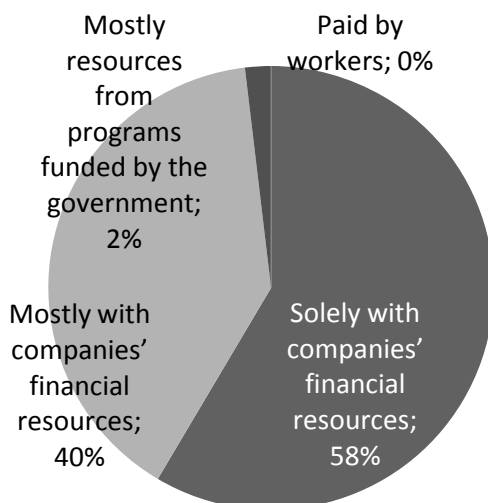
Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=32)	medium size companies (50-250 employees) (n=24)	larger size companies (more than 250 employees) (n=14)
External training and education	75,0%	70,8%	71,4%
Internal training and education	68,8%	62,5%	71,4%
Companies' own training and education center	3,1%	0,0%	14,3%
Joint training and education center (established by companies)	0,0%	0,0%	14,3%
National Qualification Framework (NQF)	9,4%	8,3%	0,0%

Slika 44: Na kakšen način se izvajajo usposabljanja in izobraževanja osebja?, glede na velikost podjetja

Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih se najpogosteje financira s strani podjetja, od tega se v 58% financira izključno iz finančnih sredstev podjetja, v 40% pa večinoma iz finančnih sredstev podjetja. Le v 2% podjetij se večinoma financira iz sredstev programov financiranih z javnimi sredstvi. Usposabljanja in izobraževanja si zaposleni ne financirajo sami.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija



Slika 45: Kako je usposabljanje in izobraževanje financirano? (n=53)

Podjetja, ki niso izvedla strukturnih sprememb so se v največji meri posluževala financiranja usposabljanja in izobraževanja izključno lastnih finančnih sredstev (75%). Z izključno lastnimi sredstvi ni financiralo izobraževanja in usposabljanja nobeno podjetje, ki se je prestrukturiralo pred letom 2008, so pa ta podjetja v celoti navedla, da so se financirala pretežno z lastnimi finančnimi sredstvi. Le med podjetji, ki so se prestrukturirala v obdobju od leta 2008 do danes, so edina taka podjetja, ki so izobraževanje in usposabljanje večinoma financirala iz sredstev programov financiranih z javnimi sredstvi, pa še to v le 11% deležu.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	NO CHANGE (n=12)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=9)	IN THE NEAR FUTURE (n=28)
Solely with companies' financial resources	75,0%	0,0%	55,6%	60,7%
Mostly with companies' financial resources	25,0%	100,0%	33,3%	39,3%
Solely resources from programs funded by the government	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mostly resources from programs funded by the government	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%
Paid by workers	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Slika 46: Kako je usposabljanje in izobraževanje financirano?, % podjetij, glede na časovno obdobje prestrukturiranja

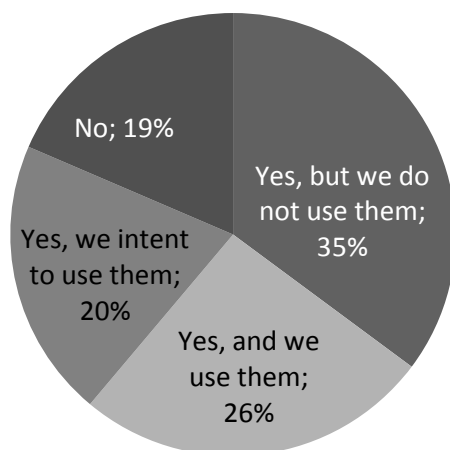
Srednje velika in velika podjetja financirajo usposabljanje in izobraževanje zaposlenih izključno ali večinoma z lastnimi sredstvi, pri čemer srednje velika podjetja v večji meri financirajo izključno z lastnimi sredstvi. Le med majhnimi podjetji obstaja delež (sicer zgolj 4%) podjetij, ki izobraževanje in usposabljanje financirajo večinoma iz sredstev programov financiranih z javnimi sredstvi. Da bi podjetja izobraževanje in usposabljanje financirala izključno iz sredstev programov financiranih z javnimi sredstvi ali da bi financirali delavci sami, ni navedlo nobeno podjetje.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=25)	medium size companies (50-250 employees) (n=18)	larger size companies (more than 250 employees) (n=10)
Solely with companies' financial resources	56,0%	66,7%	50,0%
Mostly with companies' financial resources	40,0%	33,3%	50,0%
Solely resources from programs funded by the government	0,0%	0,0%	0,0%
Mostly resources from programs funded by the government	4,0%	0,0%	0,0%
Paid by workers	0,0%	0,0%	0,0%

Slika 47: Kako je usposabljanje in izobraževanje financirano?, glede na velikost podjetja

Na vprašanje ali so podjetja seznanjena z možnostmi javnega (so)financiranja usposabljanj in izobraževanj, so podjetja v večini odgovorila pritrdilno. Med njimi jih največ (35%) teh možnosti ne koristi, 26% jih koristi, 20% pa jih še namerava. 19% anketirancev je navedlo, da z možnostmi javnega (so)financiranja usposabljanj in izobraževanj niso seznanjeni.



Slika 48: Ali ste seznanjeni z možnostmi javnega (so)financiranja usposabljanj in izobraževanj? (n=54)

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

Med podjetji, ki so strukturne spremembe izvedla v obdobju od leta 2008 do danes, je najvišji delež (33%) takih podjetij, ki niso seznanjeni z možnostmi javnega (so)financiranja usposabljanj in izobraževanj, hkrati pa je med njimi tudi visok delež (44%) takšnih, ki so z možnostmi sicer seznanjeni, a jih ne uporabljajo. Visok delež (50%) podjetij, ki navajajo, da koristijo možnosti javnega (so)financiranja usposabljanj in izobraževanj, je med podjetji, ki so se prestrukturirala pred letom 2008. Najnižji delež (10%) podjetij, ki niso seznanjena z omenjenimi možnostmi, je med podjetji, ki se nameravajo prestrukturirati v prihodnje.

	NO CHANGE (n=11)	BEFORE 2008 (n=4)	IN 2008 TILL TODAY (n=9)	IN THE NEAR FUTURE (n=30)
Yes, but we do not use them	45,5%	25,0%	44,4%	30,0%
Yes, and we use them	18,2%	50,0%	11,1%	30,0%
Yes, we intent to use them	9,1%	0,0%	11,1%	30,0%
No	27,3%	25,0%	33,3%	10,0%

Slika 49: Ali ste seznanjeni z možnostmi javnega (so)financiranja usposabljanj in izobraževanj?, glede na obdobje strukturnih sprememb

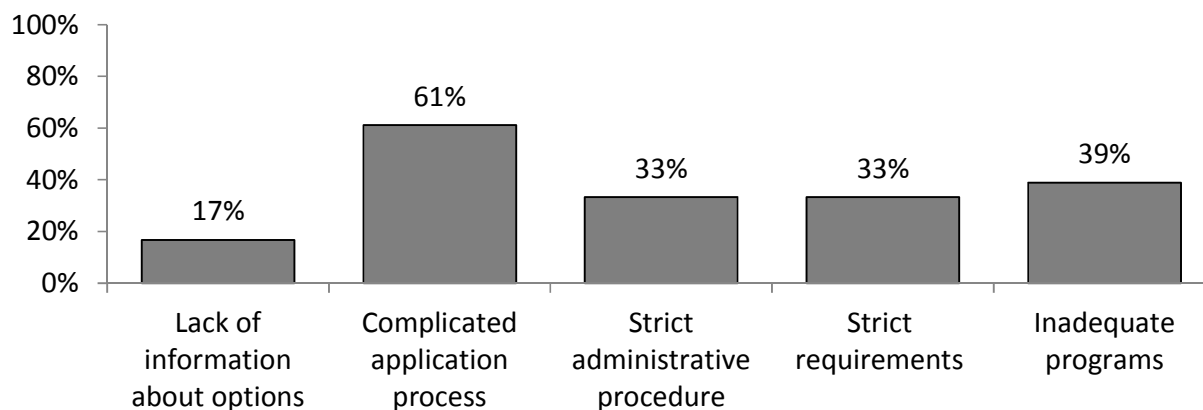
Delež podjetij, ki so seznanjena z možnostmi javnega (so)financiranja usposabljanj in izobraževanj narašča z velikostjo podjetja. Med majhnimi podjetji je tako najvišji delež podjetij, ki teh možnosti ne poznajo, hkrati pa je tudi največji delež tistih, ki jih sicer poznajo, a jih ne koristijo. Nadalje je delež podjetij, ki te možnosti tudi koristijo najvišji med velikimi podjetji.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=26)	medium size companies (50-250 employees) (n=17)	larger size companies (more than 250 employees) (n=11)
Yes, but we do not use them	38,5%	35,3%	27,3%
Yes, and we use them	26,9%	17,6%	36,4%
Yes, we intent to use them	11,5%	29,4%	27,3%
No	23,1%	17,6%	9,1%

Slika 50: Ali ste seznanjeni z možnostmi javnega (so)financiranja usposabljanj in izobraževanj?, glede na velikost podjetja

Najpogostejši (61%) razlog, ki so ga podjetja navajala kot razlog nekorističnega javnega (so)financiranja, je zapleten proces prijave, 39% podjetij kot razlog navaja neustreznost programov, nekaj manj (33%) jih navaja, da je upravni postopek strog, prav toliko pa jih navaja tudi stroge zahteve. Le 17% podjetij pa meni tudi, da je na voljo premalo podatkov o možnostih.



Slika 51: Zakaj ne uporabljate takšnih javnih (so)financiranj? (n=18)

Podrobnejša analiza iskanja razlogov glede na velikost podjetja ali obdobje prestrukturiranja ni mogoča, saj je velikost vzorca za tako segmentacijsko analizo premajhna.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

Glede predstavnikov delavcev (sindikati / sveti delavcev) v procesu izobraževanja in usposabljanja več kot polovica podjetij navaja, da le-teh sploh nima, od tega jih je 42% brez sindikata, 16% pa brez sveta delavcev. Predstavnikom delavcev anketiranci v največji meri (20%) pripisujejo vlogo obveščanja, za tem pa posvetovanja (15%) in soodločanja (13%). Anketiranci menijo tudi, da sindikati (16%) in svet delavcev (11%) v tem procesu ne bodo sodelovali.

We do not have any trade unions	42%
We do not have a works council	16%
Trade union will not have a role in the process	16%
Works council will not have a role in the process	11%
Information	20%
Consultation	15%
Codetermination	13%

Slika 52: Kakšna je vloga sodelovanja predstavnikov delavcev (sindikati / sveti delavcev) pri procesu usposabljanja in izobraževanja? (n=55)

Glede vloge predstavnikov delavcev je iz spodnje slike moč razbrati, da je vloga informiranja v najvišjem deležu (26%) zastopana pri podjetjih, ki se nameravajo prestrukturirati v prihodnje. Slednja so tudi vlogi posvetovanja pripisala visoko pomembnost (v 19% deležu). Vlogi soodločanja pa so v največjem deležu (14%) pripisala pomembnost podjetja, ki so se prestrukturirala pred letom 2008.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	NO CHANGE (n=36)	BEFORE 2008 (n=7)	IN 2008 TILL TODAY (n=12)	IN THE NEAR FUTURE (n=31)
We do not have any trade unions	22,2%	14,3%	33,3%	32,3%
We do not have a works council	8,3%	0,0%	16,7%	12,9%
Trade union will not have a role in the process	2,8%	14,3%	8,3%	19,4%
Works council will not have a role in the process	2,8%	0,0%	16,7%	9,7%
Information	2,8%	0,0%	16,7%	25,8%
Consultation	2,8%	0,0%	8,3%	19,4%
Codetermination	5,6%	14,3%	8,3%	9,7%

Slika 53: Kakšna je vloga sodelovanja predstavnikov delavcev (sindikati / sveti delavcev) pri procesu usposabljanja in izobraževanja?, glede na časovno obdobje prestrukturiranja podjetja

Med majhnimi podjetji je največji delež takšnih podjetij, ki navajajo, da nimajo sindikatov ali sveta delavcev. Ta delež upada z velikostjo podjetja. Delež podjetij, ki menijo, da sindikati in svet delavcev v procesu usposabljanja in izobraževanja nimajo vloge, narašča z velikostjo podjetja. Med velikimi podjetji je predstavnikom delavcev največ (29%) podjetij pripisalo vlogo informiranja, kar je v najvišjem deležu pripisana vloga tudi med srednje velikimi podjetji. Majhna podjetja predstavnikom delavcev v najvišjem deležu pripisujejo vlogo soodločanja.

Nacionalno poročilo v okviru mednarodne raziskave NETWORK PROMCR: Slovenija

	smaller size companies (less than 50 employees) (n=32)	medium size companies (50-250 employees) (n=24)	larger size companies (more than 250 employees) (n=14)
We do not have any trade unions	53,1%	20,8%	7,1%
We do not have a works council	18,8%	8,3%	7,1%
Trade union will not have a role in the process	9,4%	12,5%	21,4%
Works council will not have a role in the process	3,1%	12,5%	14,3%
Information	9,4%	16,7%	28,6%
Consultation	9,4%	12,5%	14,3%
Codetermination	12,5%	4,2%	14,3%

Slika 54: Kakšna je vloga sodelovanja predstavnikov delavcev (sindikati / sveti delavcev) pri procesu usposabljanja in izobraževanja?, glede na velikost podjetja