

Kako nam IKT kroji naš vsakdan?



Bi želeli objaviti strokovni članek?
Iščemo pisce in recenzente za naslednjo številko.
Pišite nam na: zalozba.perfectus@gmail.com
www.andrejaspor.com

Kontakti revije

Poštni naslov

Uredništvo revije Perfectus PRO
Svetovanje in izobraževanje, dr. Andrej Raspor, s. p.
Dolga Poljana 57
5271 Vipava
Slovenija

Glavni kontakt

Andrej Raspor
E-pošta: zalozba.perfectus@gmail.com

Glavni urednik

Andrej Raspor

Odgovorna urednika

Metka Nežič
Bojan Macuh

Uredniški odbor revije

Andrej Raspor
Metka Nežič
Bojan Macuh
Janez Žezlina
Darko Lacmanović

Jezikovni pregled

Lejla Kolman Batagelj
Bojan Macuh

Fotografije

Slika na naslovni strani: https://www.freepik.com/free-vector/business-people-working-laptop-development_4332351.htm#query=ict&from_query=ikt&positi on=1&from_view=search
Slika na hrbtini strani:

Arhiv revij

http://www.andrejrastor.com/perfectus_zalozba

Mednarodna standardna serijska številka
(on line) ISSN 2591-1813

Perfectus PRO

Področje in opis revije

Revija Perfectus PRO je interdisciplinarna strokovna revija, ki objavlja prispevke s področja kadrov, odprtih inovacij, organizacije in menedžmenta v povezavi z industrijo 4.0. Vsebina ni omejena zgolj na navedene tematske sklope, ampak smo za vaše predloge odprti. Še posebej želimo objavljati prispevke, ki obravnavajo nove in aktualne teme in predstavljajo dosežke v razvoju ter njihovo uvajanje in uporabo v praksi. Zato vas vabimo, da se nam pridružite.

Pogostost izhajanja

Revija Perfectus PRO izhaja dvakrat letno.

Politika za prosti dostop

Revija Perfectus PRO omogoča odprt dostop do svojih vsebin, ki temelji na načelu odprtih inovacij, po katerem bi prosto dostopni rezultati javnosti omogočile večjo globalno izmenjavo znanja.

Navodila avtorjem

V reviji Perfectus PRO objavljamo strokovne članke, rezultate raziskovalnega dela avtorjev. Prispevki so napisani v slovenskem jeziku. Objavljamo tudi dela, ki so že bila objavljena v znanstveni obliki v kakšni drugi reviji ali zborniku. Tu pa naj bodo bralcem predstavljena na bolj poljuden način. Avtorji so odgovorni za vse morebitne kršitve avtorskih pravic. Prispevki niso honorirani. Besedilo naj bo oblikovano po navodilih (interesenti nam pišite, da vam posredujemo predlogo z bolj podrobnimi navodili). Na začetku prispevka, takoj za naslovom naj bo povzetek dolžine 3–5 vrstic z do 4 ključnimi besedami. Članek naj obsega do 6 strani. Predložite tudi sliko in kratek strokovni življenjepis vsakega od avtorjev (2–3 vrstice). Članki morajo biti pred objavo lektorirani. Ne uporabljajte opomb v besedilu. Eventualne opombe, ki naj bodo kratke, navedite na dnu besedila skupaj z literaturo. Seznam citirane literature oblikujte po APA-standardu. Navedeni viri in opombe so v besedilu navedeni kot opomba z malimi rimskimi številkami. Na koncu prispevka so navedeni po vrstnem redu.

Predložene prispevke pregledata in ocenita najmanj dva recenzenta. Na osnovi mnenj in predlogov recenzentov uredniški odbor ali urednik sprejmeta prispevek, zahtevata manjše ali večje popravke in dopolnitve ali ga zavrneta. Če urednik oziroma recenzenti predlagajo večje popravke, se dopolnjeni prispevek praviloma pošlje v ponovno recenzijo.

Iz tekoče vsebine

stran

Pismo urednika	5
<i>NASTJA PRAPROTNIK</i>	6
BRANJE ZA ŽIVLJENJE	6
Uvod	6
Pomen poslušanja branja, pripovedovanja in branja za otrokov kognitivni razvoj	6
Pomen poslušanja branja, pripovedovanja in branja za otrokov čustveni razvoj	7
Učenje poslušanja branja in razvijanje sposobnosti pripovedovanja v naši stanovanjski skupini	7
Domišljijско potovanje (meditacija) kot priprava na učenje	8
Raba branja za vsak dan	8
Branje, poslušanje in preverjanje razumevanja	8
Uživanje v poslušanju pravljice ali zgodbe kot priprava na spanje	8
Skupinsko pripovedovanje zgodbe	8
Zaključek	9
<i>BOŠTJAN BRGLEZ</i>	10
ZASVOJENOST OTROK IN MLADOSTNIKOV S SODOBNIMI TEHNOLOGIJAMI	10
Uvod	10
Kaj pomeni zasvojenost oz. odvisnost?	10
Katere vrste zasvojenosti poznamo?	11
Zasvojenost otrok in mladostnikov s sodobnimi tehnologijami kot oblika nekemične oz. vedenjske zasvojenosti	11
Zasvojenost z računalniškimi igrami	11
Zasvojenost z družabnimi omrežji	12
Zakaj otroci in mladostniki postanejo zasvojeni s sodobnimi tehnologijami?	12
Kako prepoznamo, ko so otroci in mladostniki zasvojeni s sodobnimi tehnologijami?	12
Kako lahko kot starši delujemo preventivno?	13
Kakšno grožnjo predstavlja pandemija COVID-19?	14
Zaključek	14
<i>TADEJA REBEC</i>	20
<i>TATJANA SMISL</i>	20
DIGITALNI NOMADI	20
Uvod	20
Digitalni nomadi: definicija pojma in vzrok nastanka digitalnih nomadov	20
Zgodovina in sedanost	20
Kdo so digitalni nomadi	21
Kaj pravijo digitalni nomadi o svojem delu	22
Analiza intervjujev	22
Digitalni nomadi in COVID-19	23
Digitalni nomadi v Sloveniji	24
Kako je urejeno za digitalne nomade v Sloveniji in kakšno je povpraševanje po tovrstni storitvah?	24
Pravne storitve v Sloveniji za digitalne nomade	25
Zaključek	25
<i>H. B.</i>	27
<i>P. J.</i>	27
MEDGENERACIJSKA SOLIDARNOST PRI PRENOSU INFORMACIJSKEGA IN	27
Uvod	27
Teoretično ozadje	27
Raziskava	29
Zaključek	30
<i>BLANKA GAŠPIRC</i>	31
<i>LOTI PERNUŠ</i>	31
IGRIFIKACIJA V TURIZMU	31
Uvod	31
Teoretično ozadje	31

Opredelevanje iger	31
Opredelevanje igrifikacije	31
Značilnosti igrifikacije	32
Delovanje igrifikacije	32
Elementi igrifikacije	32
Pravila igre	33
Pripravljanje igrifikacije	33
Igrifikacija v turizmu	34
Cilji igrifikacije v turizmu	34
Učinki, ki se jih lahko doseže z igrifikacijo	35
Priložnosti za učinkovito rabo igrifikacije v turizmu po pandemiji COVID-19	36
Primer v praksi – grad kostel	36
Potek igre	36
Nadaljnje možnosti razvoja	37
Zaključek	37
<i>TJAŠA KRAMBERGER</i>	39
<i>VERONIKA ORAŽEM</i>	39
DELO OD DOMA V ČASU EPIDEMIJE COVID-19	39
Uvod	39
Teoretično ozadje	39
Raziskava	40
Zaključek	42
<i>MAKS VLAŠIČ</i>	43
VLAGANJA V RAZVOJ IKT V PODJETJU	43
Uvod	43
Teoretični del	43
Opis IKT	43
Pomen vlaganja v IKT	44
Raziskave na tem področju/prenos na zaposlene	44
Empirični del	45
Opis podjetja Pošta Slovenija	45
Sredstva namenjena za razvoj IKT v Pošti Slovenije	45
Predstavitev bistvenih vložkov Pošte Slovenije v IKT	46
Zaključek	47
<i>ERIK OKOLIŠ</i>	49
TRENDI NAJSODOBNEJŠE IKT V PODJETJU IN SPREMEMBE, KI JIH POVZROČA	49
Uvod	49
Opredelevanje IKT	49
Zgodovina IKT	50
Značilnosti nekaterih najbolj uporabljenih IKT naprav v podjetjih	50
Trendi naj sodobnejše IKT v podjetjih	50
IKT kompetence	52
Nove spremembe v podjetjih zaradi sodobne IKT	52
Zaključek	53
PODJETJA SE PREDSTAVLJAJO	55

Pismo urednika



Kako nam IKT kroji naš vsakdan?

Kako odvisni smo od IKT nam je pokazalo obdobje, ko smo zaradi zaprtja javnega življenja večino časa preživeli od doma in je bil naš edini stik s šolo in podjetjem, kjer smo zaposleni, IKT. V tem času se je pokazalo, kako zelo odvisni smo od spleta, spletnih storitev in komunikacijske tehnologije, ki nam je omogočala potrebno komunikacijo. V sami tematiki revije ne obravnavamo škodljivih posledic prekomerne uporabe IKT. Tega se bomo lotevali v eni izmed prihodnjih izdaj revije. Tokrat smo bili bolj usmerjeni v ugotavljanje tega, kako nam je IKT olajšala delo. Vsekakor bo potrebno še kar nekaj raziskav, da bomo ugotovili, kaj nam prinaša čas pandemije COVID-19.

Zadnje leto se bolj kot kadarkoli doslej izkazuje, da je in bo v prihodnje za uspešno poslovanje podjetij ključna digitalizacija, ki zaposlenim omogoča delo od koderkoli. Seveda samo zahvaljujoč IKT izredno dobro povezani med samo. Čeprav je ta povezava zgolj virtualna nam omogoča komunikacijo in delo na daljavo. A to ima tudi negativne posledice. Ena od teh je, da smo delodajalcu dosegljivi za delo tudi ob urah, ki bi jih želeli nameniti počitku in sprostitvi. To lahko vodi v konflikt med delom in družino, saj včasih ne zmoremo narediti koraka za miselni odklop.

Če imamo že odrasli take težave kako je šele otrokom?

Če smo otrokom v letu 2019 omejevali dostop do IKT, smo jih sedaj spodbujali ali morda celo silili in jim zapovedovali uporabo le-teh za stik s šolo in sošolci. Prav tako kot pri odraslih v delovnem procesu je pri poučevanju za uspešno uporabo z IKT podprtih inovativnih oblik poučevanja in učenja nujno učiteljevo poznavanje različnih didaktičnih pristopov in možnosti za učinkovito uporabo IKT v pedagoškem procesu, pa tudi digitalna pismenost učitelja in učencev. Več pristopov kot pozna, lažje se bo približal učencem/dijakom/študentom. Podajanje snovi mora prilagoditi nivoju študija in sposobnosti prejemnika da informacije sprejme, obdela in jih preoblikuje. Virtualno učenje po sili razmer je prineslo mnogo izzivov. Poleg tehnoloških je še več socialnih, saj je človek živo bitje, ki potrebuje socializacijo. In prav socializacija je ključnega pomena za otrokov razvoj. O tem pa morda več v eni od prihodnjih števil.

Andrej Raspor

NASTJA PRAPROTNİK / je prof. nemškega jezika in književnosti, prof. zgodovine, mag. prof. inkluzije v vzgoji in izobraževanju. Kot učiteljica je 20 let delala na osnovnih šolah, osnovnih šolah s prilagojenim programom, srednjih šolah ter kot predavateljica na višjih šolah. Zadnji sedem let dela kot vzgojiteljica v stanovanjski skupini v Strokovnem centru Mladinski dom Maribor. Pri svojem delu raziskuje, išče in uvaja vedno nove pristope v pomoči, podpori, poučevanju in vzgajanju otrok in mladostnikov s čustvenimi in vedenjskimi težavami.

Povzetek: Avtorica v članku opozarja na pomen poslušanja, pripovedovanja in branja od prenatalnega obdobja do adolescence. Kot vzgojiteljica v Strokovnem centru Mladinski dom Maribor opaža, da otroci neradi berejo, da ne znajo brati niti pripovedovati. Z bralnimi dejavnostmi skuša pri otrocih spodbuditi bralno radovednost in čuječnost, zmanjšati primanjkljaje njihove socialne in čustvene depriviligiranosti, jim privzgojati moralne in družbene norme, jih učiti kritičnega presojanja, okrepiti njihove izvršilne funkcije ter bralne sposobnosti.

Ključne besede: pomen branja, učenje poslušanja, učenje pripovedovanja, čustvene težave in vedenjske motnje.

BRANJE ZA ŽIVLJENJE

Uvod

Poslušanje branja ali pripovedovanja pravljic in zgodb ter branje samo pozitivno spodbuja otrokov govorni, miselni, čustveni in socialni razvoj. Ko otroku beremo, vplivamo na razvoj njegovega govora, krepitev besednega zaklada, razvoj mišljenja, na vzdrževanje in usmerjanje pozornosti; mu privzgojamo družbene norme in ga usmerjamo v moralno presojanje; vplivamo nanj, da prepozna svoja čustva in jih pravilno usmerja v svojem vedenju. V tej prijetni skupni dejavnosti otrok doživlja ugodje varnosti v družbi z zanj pomembno osebo.

Kot vzgojiteljica v Mladinskem domu Maribor pri vzgojnem in učnem delu z otroki in mladostniki (v nadaljevanju o/m) s čustvenimi in vedenjskimi težavami (v nadaljevanju ČVT) opažam, da ti o/m tudi v višjih razredih osnovne šole še vedno ne znajo brati niti pisati, ne razumejo prebranega, si ne zapomnijo prebranega, ne znajo obnoviti ali pripovedovati, ne marajo brati. Najverjetneje zato, ker od ranega otroštva do danes niso doživeli prijetnih bralnih izkušenj, saj jim starši v primarnem družinskem okolju niso bili sposobni nuditi bralnih spodbud. Poleg tega so ti o/m še izredno čustveno obremenjeni in ranljivi tako na individualnem, socialnem kot tudi učnem področju. V sodobni izključevalni in tekmovalni družbi so brez lastne krivde stigmatizirani in potisnjeni na rob. Zato izkazujejo intenzivno, ponavljajoče se in dolgotrajno disocialno vedenje doma, v šoli, domu in drugih socialnih okoljih.

Z branjem in pripovedovanjem zgodb pri njih poskušam prebuditi nastavke v čuječnosti. Na ta način iščem različne načine, da bi jim pomagala preživeti posledice, ki so jim jih pustila travmatična doživetja. Učim jih poslušati in pripovedovati zgodbe in tako spodbujam bralno radovednost, razvoj kritičnega mišljenja, sodelovalnost, sprejemanje sebe in drugačnosti, boljšo sposobnost komuniciranja. Želim zmanjšati primanjkljaje, ki jim jih je pustila socialna depriviligiranost matičnega družinskega okolja. Iščem nove poti, na katerih jim ponudim roko, da se skupaj spopademo s psihološkimi stiskami. Prizadevam si, da bi jim dokazala, da je branje prijetno opravilo. To silno moč pravljic in prijetnega skupnega druženja želim izkoristiti za to, da jim omogočim kar najbolj sproščeno doživeti otroštvo in mladost ter tako zelo težak prehod v odraslo dobo.

Pomen poslušanja branja, pripovedovanja in branja za otrokov kognitivni razvoj

Sodobne družbe potrebujejo posameznike z višjim nivojem pismenosti – ne le za doseganje visoke gospodarske uspešnosti, temveč tudi za ohranjanje lastne kulturne tradicije in jezikaⁱ.

Otroci, ki so zaradi manj ugodnih socialnih, ekonomskih, komunikacijskih okoliščin zaostajali v razvijanju jezikovnega sporazumevanja in so ob vstopu v vrtec ali šolo neuspešni ali manj uspešni bralci, ki niso bili deležni pozitivne bralne spodbude, velikokrat ostanejo nizko pismeni nebralci, neuspešni tako v šoli kot tudi v življenju nasplohⁱ.

Otroci, ki v predšolskem obdobju niso bili deležni branja s strani odraslih, počasneje pridobivajo dobre izkušnje v zvezi z branjem, s hitrostjo branja, z izbiro vsebin, s spretnostjo pripovedovanjaⁱⁱ. Tak začetni položaj bo v šolski tekmovalni situaciji otroka odvrnil od branja, saj se zaveda, da nima možnosti, da bi bil enak dobrim bralcem med vrstniki; zato ne mara brati.

V jezikovnem razvoju so razlike med otroki zelo velike. Branje samo prispeva k razvoju in krepitevi še drugih jezikovnih zmožnosti, kot so pisanje, poslušanje in govor. Pisanje se krepi, ko bralec med branjem ves čas opazuje, kako se posamezne besede pišejo. Krepi se poslušanje, ko se bralec ves čas uči pazljivo slediti besedilu. Govor se razvija, saj bralec med branjem ves čas spoznava nove besede in krepi besedni zaklad.

Otrokov govorni razvoj je pogojen s prirojenimi značilnostmi in z bolj ali manj spodbudnim okoljem, v katerem živi. Kognitivni jezikovni razvoj, to je ustvarjanje jezika, razumevanje sporočil in govorno izražanje ne poteka pri vseh otrocih enako. Otroci, ki na začetku šolanja zaostajajo za svojimi vrstniki v razvoju jezika, teh nikoli ne ujamejoⁱⁱⁱ. V to skupino otrok prav gotovo sodijo o/m iz naše skupine. Čeravno

pri njih niso jasno identificirane govorno jezikovne težave, pa imajo prav gotovo bralne težave, ki so povezane z drugimi specifičnimi učnimi težavami. Na te pa se največkrat še nacepijo motnje pozornosti in koncentracije, slabše govorno izražanje in poslušanje ali slabši spomin. Branje je za otroka naporno delo, saj mora bralec iz grafičnega zapisa razbrati črke in besede in jih sestaviti v povedi in besedila. Da otrok lahko razume prebrano, mora besedilo pretvoriti v svoje mentalne predstave o osebah in dogajanju. Za to pa mora uporabiti svojo domišljijo, pa tudi svoje predhodno znanje, izkušnje, vedenje, predstave o pomenu besed. Če hoče razumeti besedilo, mora vzdrževati pozornost do konca besedila. Vsi ti procesi, ki se odvijajo pri branju, so izredno pomembni za otrokov kognitivni razvoj in šolski uspeh. In prav ta »napornost« branja spodbuja in razvija otrokovo jezikovno odzivanje.

Poslušanje branja spodbuja bogatenje besednega zaklada in pridobivanje različnega znanja, kar otroku omogoča lažje učenje branja in pisanja. Otrok, ki pozna in razume več besed, se lažje nauči brati in pisati. Kadar ima otrok primerno bogat besedni zaklad, se med učenjem branja lahko posveča obvladovanju tehnike branja in pisanja in se mu ni več treba ukvarjati z razumevanjem pomena novih besed^{iv}.

Ob poslušanju branja otrok tudi spontano pridobiva novo znanje o okolju, v katerem živi, spoznava pa tudi okolja, ki so daleč stran in so drugačna od našega. Tako bolje razume svet, v katerem živi, in se lažje znajde v novih okoliščinah.

Ob poslušanju branja in branju se otrok začne zavedati obstoja jezika in pisave; spozna, da ima jezik ustno in pisno obliko; da ustni jezik lahko spremenimo v pisno obliko; da ima jezik slušno in vidno obliko^{iv}. Če otroku v predšolskem obdobju veliko beremo, se otrok že zelo zgodaj začne zavedati obstoja glasov, zlogov in besed.

Pomen poslušanja branja, pripovedovanja in branja za otrokov čustveni razvoj

»Ob pravljici se kopiči in sprošča otrokova čustvena energija, zato so odrasli že od zdavnaj s pravljico pripravljali otroka na življenje.«^v Pravljičnice dajejo moč, ker otroško domišljijo soočajo s težavami. Pravljičnice na koncu vedno ponujajo rešitev in prav to je tisti pomembni element pravljice – pomaga otroku razrešiti njegov notranji konflikt. To otroke uči, da je življenje polno na videz brezizhodnih situacij, ki pa jih je mogoče razrešiti, pa čeprav je včasih konec nesrečen. Ob pripovedovanju ali branju pravljice se ustvarja magičnost, bližina in zaupnost med pripovedovalcem in otrokom. Ti občutki povezanosti in pripadnosti ter varnosti so najpomembnejši temelj za dobro telesno in duševno počutje otroka^{vi}. Otrok že pred rojstvom, od sedmega meseca dalje, v maternici sliši in prepozna materin glas. Ko mati še nerojenemu otroku prebira pravljice in se z njim pogovarja, se otroku umiri srčni ritem^{vii}.

Morda bo kak bralec tega prispevka menil, da so o/m v naši skupini (11 do 16 let) že prestari za poslušanje in prebiranje pravljic. A naši o/m zaostajajo za vrstniki v svojem socialnem, kognitivnem in čustvenem razvoju in projekt »Branje za življenje« izvajam z njimi že dve leti. Starodavne pravljice jim ponujam kot protiutež zabavi ob moderni zasloni tehnologiji; želim jih odvrniti od želje po brezcilnem posedanju pred zasloni in jih zaščititi pred modro svetlobo, ki dokazano uničuje njihovo motivacijo za aktivnosti v resničnem življenju. Vrednost pravljic je tudi v 21. stoletju v neprecenljivi bogatosti z življenjskimi resnicami in vrednotami, brez katerih bodo ti mladi v digitalizirani in globalizirani dobi le težko preživeli

Učenje poslušanja branja in razvijanje sposobnosti pripovedovanja v naši stanovanjski skupini

V zgornjih poglavjih sem se osredotočila na teorijo o branju in pisanju. Poudarila sem, kako pomembno je poslušanje branja in branje samo za razvijanje govora in tudi učni uspeh, zato sem posebej poudarila pomembnost delovanja otrokovih izvršilnih funkcij. Od delovanja letih pa je odvisna učna uspešnost posameznika. Prav izvršilne funkcije so tisto področje, na katerem se pri o/m s ČVT pojavljajo primanjkljaji. Zgoraj sem se tudi dotaknila čustvene obremenjenosti in psihične ranljivosti o/m s ČVT. Pri tem sem posebej poudarila, da preživljanje »skupnega časa« ob poslušanju branja otroku predstavlja doživljanje varnosti. O/m v naši stanovanjski skupini prav teh tako dragocenih izkušenj v matičnih družinah niso bili deležni. Zato da bi jih pozitivno spodbudila v njihovem govornem, kognitivnem, čustvenem in socialnem razvoju, sem v naši stanovanjski skupini že pred več kot dvema letoma začela uvajati meditacijo kot pripravo na učenje ali spanje, večerno branje za življenje, poslušanje in pripovedovanje pravljic in zgodb.

Vsak dan opazujem o/m naše skupine, vsak dan jim pomagam pri učnem delu in se skupaj z njimi spopadam s posledicami travmatičnih doživetij. Naši o/m nimajo notranje motivacije za učenje, niti za skrb zase. Niso empatični, ob svojem neprimernem vedenju ne občutijo obžalovanja. Imajo zelo nizko samopodobo. Zaradi svojega neugodnega življenjskega poteka niso učno uspešni in zato nimajo enakovrednih možnosti za doseganje zelene izobrazbe in so že vnaprej obsojeni na slabšo kvaliteto življenja.

O/m naše skupine ne berejo radi, oziroma branje resnično sovražijo. Branje navodil pri domači nalogi ali branje snovi v učbeniku jim predstavlja napor in stisko. Le redko kdo prebere knjige za domače branje, saj so vse obnove že objavljene na spletu. Skoraj ves prosti čas preživijo ob zaslonih, branje knjig zanje ni prijetna priložnostna aktivnost. Gledanje vizualno podprtih vsebin na zaslonih je veliko manj naporno od branja ali poslušanja branja, pa tudi vsebine na zaslonih zahtevajo manj miselnega dela. Zaradi dejstev, da ne berejo, da branja ne marajo in ker so vsebine, ki jih gledajo na zaslonih slabe za njihov kognitivni in emocionalni razvoj, sem se odločila, da jim bom ponudila pozitivno izkušnjo branja.

Načrtovala sem naslednje aktivnosti:

1. domišljijско potovanje (meditacija) kot priprava na učenje,
2. raba branja za vsak dan,
3. branje, poslušanje in preverjanje razumevanja,
4. uživanje v poslušanju pravljice ali zgodbe kot priprava na spanje,
5. skupinsko pripovedovanje zgodbe.

Domišljijско potovanje (meditacija) kot priprava na učenje

Če so otroci sproščeni, si veliko bolj zapomnijo informacije in se veliko lažje učijo. V stresnih razmerah, kakršnim so bili priča naši o/m, je učenje neprimerljivo težje. Sprostitvene vaje ali športne aktivnosti pred učenjem povečajo otrokovo sposobnost za učenje. Ker se tega dobro zavedam, se ob primernem vremenu pred učnimi urami vsaj pol do ene ure z o/m igramo različne športne in družabne igre na igrišču. Kadar pa dežuje ali je zunaj premrzlo, pa pred učenjem o/m povabim na domišljijско potovanje. Ob pripovedovanju zgodbe o/m pomagam, da se sprostijo, odpravijo napetost in se umirijo. Prosim jih, da se udobno usedejo ali uležejo in zaprejo oči. Ko jih vodim skozi pripoved, jih prosim, da si predstavljajo osebe in dogajanje in tako sprostim krila njihove domišljije. Seveda tudi pri tej aktivnosti ne gre brez obvezne določitve pravil. Če kateri o/m ne želi sodelovati, ga prosim, naj čim bolj tiho sedi, zapre oči in počiva. A po mojih izkušnjah se nihče ne more upreti radovednosti in domišljiji in se vseeno pridruži. Največ težav pri tej aktivnosti imajo o/m z ADHD. Te sicer pustim, da hodijo naokoli, ne silim jih v mirno sedenje ali ležanje, vendar pa poskušam poskrbeti, da ne motijo ostalih. Po koncu domišljijškega potovanja jih prosim, da odprejo oči, se nežno pretegnejo in se tiho in čim bolj mirno pripravijo na učenje.

Raba branja za vsak dan

Ob večerih povabim o/m v dnevno sobo. Že prej na mizico položim nekaj knjig iz naše knjižne police, kuharsko knjigo iz kuhinje, slovar iz učilnice, zemljevid Slovenije, globus sveta, plastenko čistila, vozni red mestnega avtobusa, navodila za uporabo zdravila, obvestilo za starše ali skrbnike iz šole, kartonsko embalažo prehranskega izdelka ... Včasih prosim o/m, da vsak prinese en izdelek po želji. Posamezniki prebirajo različna navodila z zgoraj omenjenih knjig in predmetov, na zemljevidu poiščemo nekaj krajev v Sloveniji in na globusu sveta nekaj držav. Ta dejavnost je zelo pomembna, saj o/m nikoli ali zelo redko preberejo navodila na izdelkih in učbenike, zemljevide in slovarje uporabljajo zelo redko ali nikoli. Z vprašanji sem jih pripeljala do ugotovitev, da je zelo pomembno, včasih tudi življenjsko pomembno, da znamo prebrati različna besedila, ki nas obkrožajo, in da jih razumemo. Saj je branje je tisto, ki nam omogoča dostop do najrazličnejših informacij in do znanja, ki ga potrebujemo za opravljanje vsakodnevnih dejavnosti.

Branje, poslušanje in preverjanje razumevanja

Ob večerih o/m prebiram različne pravljice in zgodbe. Izbor pogojuje splošno razpoloženje v skupini, aktualne težave v skupini ali težave posameznikov. Otroci med poslušanjem spoznavajo nove besede in izraze, stare običaje, opravila, poklice, predmete. Ko poslušajo, urijo vzdrževanje pozornosti. Med branjem z vprašanji sproti preverjam razumevanje, s tem nadzorujem njihovo koncentracijo in spomin. Sledi pogovor o dogajanju, o/m dam možnost, da izrazijo svoje mnenje, skupaj aktualiziramo dogajanje v zgodbi in tudi podajamo mnenja, izluščimo moralne norme, kulturne vrednote.

Uživanje v poslušanju pravljice ali zgodbe kot priprava na spanje

Užitek ob večernem poslušanju pravljice pred spanjem je eden najpomembnejših elementov vseh opisanih aktivnosti. Zavedam se, da naši o/m ob koncu napornega delovnega dneva potrebujejo mir, občutek varnosti in povezanosti. Če bi pravljico otrokom le zdrdrala, bi bile to le prazne besede brez vsebine. Če pravljice še ne poznam, jo prej sama preberem in razmislim o njenem sporočilu, o tem, kaj hočem doseči. Tudi način pripovedovanja je zelo pomemben; s slikovitim izgovarjanjem besed, z mimiko in gestiko lahko dam besedilu življenje, resničnost, verodostojnost. Moj odnos do besedila je pomemben, jaz sama moram uživati v pravljici, verjeti in zaupati v njeno moč, da bom lahko vplivala tudi na poslušalce. Ker to, kar otroka gane, niso toliko besede, temveč podobe, ki jih zarišejo te besede, ter prepričanja in občutki, ki jih te besede porajajo v njihovih umih in srcih.

Skupinsko pripovedovanje zgodbe

Da bi naše skupne večere ob branju še popestrila, se po branju včasih igramo igro »skupinska zgodba«. Pravila so enostavna, sama izvedba pa ne, saj zahteva veliko koncentracije in dober spomin. Začne o/m, ki poda iztočnico za zgodbo, na primer »Sapramiška je ...«. Prvi o/m začne poved iz iztočnice. Drugi o/m ponovi prvo poved in doda drugo poved. Tretji natančno ponovi obe povedi in doda tretjo poved in

tako vse dokler ni vsak o/m dodal svoje povedi. Pri tvorjenju povedi ni nujno, da se držimo dogajanja v prvotni zgodbi, ampak pustimo domišljiji prosto pot. Tako nastajajo zelo smešne in nenavadne zgodbe, ob katerih se lahko vsi nasmejimo. S temi zgodbami pri o/m poskušam doseči občutek, kako lepo je pripadati, kako dobro se počutimo, kadar smo si blizu, kadar smo povezani in si dovolimo zaupati.

Zaključek

»Če je otroška igra delovanje navzven, je poslušanje pripovedk dejavnost navznoter«^{viii}.

Pravljice in zgodbe razgibajo otrokovo domišljijo in prevzamejo njegova čustva. Brez tega otroci ostanejo čustveno prazni, otopeli, brez domišljije in brez motivacije. V sodobnem okolju brez naravno doživetih čustvenih dražljajev ima pravljica še večje poslanstvo, kot ga je imela v preteklosti. Zato se potrudimo in otrokom vsaj pred spanjem ponudimo mir, tišino in čustveno bližino resnične osebe namesto umetnih dražljajev zaslonske tehnologije, ki jim prinaša samo duševno kaotičnost.

Če smo zvečer še tako utrujeni, se spomnimo na tole misel in otrokom ali sebi privoščimo zgodbico: »Pravljice so najboljša hrana za otroško dušo; nahranijo neposredno kot mleko, blago in ljubeče ali kot med, sladko in nasitno«^{viii}.

V tem projektu, ki se najbrž nikoli ne bo končal, saj v skupino prihajajo vedno novi o/m, sem kot pedagoginja in vzgojiteljica spet prišla do novih potrditev, da je neskončno vredno vlagati v otrokov razvoj, in do ugotovitve, kako všeč mi je, ko opazujem otroke, ko grejo s knjigo spat.

Viri, literatura in opombe

ⁱ Grosman, M. (2003). *Beremo skupaj. Priročnik za spodbujanje branja*/[avtorice prispevkov Meta Grosman ... idr.]. Ljubljana: Mladinska knjiga.

ⁱⁱ Bucik, N. (2003). Motivacija za branje, str. 112–118 v: *Beremo skupaj. Priročnik za spodbujanje branja*/[avtorice prispevkov Meta Grosman ... idr.]. Ljubljana: Mladinska knjiga.

ⁱⁱⁱ Gradišar, A. Otroci z jezikovnimi težavami, str. 124–129 v: *Beremo skupaj. Priročnik za spodbujanje branja*/[avtorice prispevkov Meta Grosman ... idr.]. Ljubljana: Mladinska knjiga.

^{iv} Knaflič, L. (2003). Vzgoja bralca v družini, str. 34–39 v: *Beremo skupaj. Priročnik za spodbujanje branja*/[avtorice prispevkov Meta Grosman ... idr.]. Ljubljana: Mladinska knjiga.

^v Kovač, P. (2003). O lepoti, fantaziji in humorju, str. 13–14 v: *Beremo skupaj. Priročnik za spodbujanje branja*/[avtorice prispevkov Meta Grosman ... idr.]. Ljubljana: Mladinska knjiga.

^{vi} Bauer, A. (2008). *Pravljice zdravijo. Kako pravljice otrokom krepijo samozavest ter jim pomagajo premagovati strahove in skrbi*. Ljubljana: Tangram.

^{vii} Austin, N. (2017). Od spočetja do rojstva. TV oddaja na programu Da Vinci, 10. 11. 2019.

^{viii} Streit, J. (2015). *Zakaj otroci potrebujejo pravljice?*. Ljubljana: Buča.

BOŠTJAN BRGLEZ / je prof. računalništva in geografije z dokvalifikacijo MVO, od leta 2010 pa je zaposlen kot vzgojitelj otrok in mladostnikov s čustvenimi in vedenjskimi težavami, sprva v Vzgojnem zavodu Slivnica, kasneje v Mladinskem domu Maribor, enota Slivnica. Po končanju študija na Fakulteti za naravoslovje in matematiko v Mariboru si je eno leto pridobil znanje in izkušnje kot organizator študija na daljavo na Visoki poslovni šoli Doba.

Povzetek: Sodobne tehnologije imajo v današnjem času na mnogih področjih vse večji pomen. Vendar pa neustrezna raba sodobnih digitalnih naprav, še posebej pri otrocih in mladostnikih, skriva tudi pasti. Vse več mladih je namreč zasvojenih z uporabo računalnikov, pametnih telefonov in tablic, kar ima hude posledice v njihovem psihofizičnem razvoju. V nadaljevanju bo predstavljeno, zakaj lahko postanemo zasvojeni od teh naprav, kakšni so simptomi zasvojenosti s sodobnimi tehnologijami in kako lahko kot starši ali vzgojitelji delujemo preventivno.

Ključne besede: zasvojenost, odvisnost, sodobne tehnologije, otroci in mladostniki, COVID-19, pandemija.

ZASVOJENOST OTROK IN MLADOSTNIKOV S SODOBNIMI TEHNOLOGIJAMI

Uvod

Ko govorimo o zasvojenosti oz. odvisnosti, sprva še vedno največkrat pomislimo na zasvojenost oz. odvisnost od alkohola ali prepovedanih drog. V zadnjih letih pa lahko ob opazovanju naše družbe vse pogosteje vidimo skupine ljudi, ki se ne pogovarjajo več, ki le hodijo po pločnikih z očmi usmerjenimi v svoje pametne telefone. Videvamo voznike, ki namesto osredotočenosti na vožnjo, si na svojih telefonih dopisujejo preko socialnih omrežij ali brskajo po spletu. Videvamo otroke in mladostnike, ki ure in ure preživijo za računalnikom in igrajo igrice in ki na vsakih nekaj minut objavijo vsako podrobnost na svojem Facebook profilu in potem pogledajo, koliko »všečkov« so dobili. Kako ta oblika zasvojenosti vpliva tudi na otroke in mladostnike oz. njihovo duševno in telesno zdravje, zelo dobro opažamo tudi vzgojitelji otrok in mladostnikov v strokovnih centrih za otroke s čustvenimi in vedenjskimi motnjami. Resda so v zadnjem desetletju številne tehnološke inovacije postale tako vpletene v naše vsakdanje življenje, da se sploh ne zavedamo, kako smo na vsakem koraku odvisni od sodobnih tehnologij, saj nam le-te omogočajo komunikacijo, iskanje informacij, ogled filmov, nakupovanje, poslušanje glasbe, igranje igrice itd. Digitalne tehnologije, povezane v splet (računalnik, pametni telefoni, tablice), pa postajajo del vsakdana tudi za vedno več otrok, saj vse bolj zgodaj vstopajo v njihova življenja. V kolikor starši ne pravočasno postavijo mej, ki omogočajo ohranjanje zdravega odnosa do digitalnih naprav, se pri otrocih lahko kaj hitro razvijejo težave z zasvojenostjo. Splet jim namreč lahko zaradi lastnosti delovanja hitro postane preganjalec dolgčasa, sredstvo za izboljšanje lastne samopodobe, sredstvo za pomiritev ali razbremenitev čustvenih stisk, sredstvo za navidezno druženje in socializacijo. Vse naštetu pa povzroča nemalo težav tudi pri vzgoji otrok, ki za družine postaja vse večji izziv. Ostane nam vprašanje, kaj lahko naredimo kot starši oz. vzgojitelji in kje lahko postavimo mejo med zdravo in zdravju škodljivo uporabo sodobnih naprav.

Kaj pomeni zasvojenost oz. odvisnost?

Ko prebiramo vsebine na temo zasvojenosti, lahko hitro ugotovimo, da se pojma zasvojenost in odvisnost mnogokrat prekrivata oz. se uporabljata kot sopomenki. V besedilih lahko preberemo o odvisnostih in zasvojenostih, o odvisnikih in zasvojencih, o odvisnikih, ki so zasvojeni, in o zasvojencih, ki so odvisni. Razlika med tema pojmomoma pa največkrat ni razjasnjena. Razlag o tem, kaj je zasvojenost, je veliko. Nacionalni inštitut za javno zdravjeⁱ (v nadaljevanju NIJZ) definira zasvojenost kot stanje, ki vpliva na telesno in duševno stanje zasvojenega, prizadene njegove odnose z okolico in njegovo ustvarjalnost ter pusti posledice tako v družini zasvojenega kot v širši okolici, zato o njej govorimo, ko se določen vedenjski vzorec prične ponavljati iz dneva v dan in postane središče razmišljanja in dogajanja v življenju zasvojenega posameznika. Če zelo poenostavimo, lahko rečemo, da o zasvojenosti govorimo takrat, ko neko vedenje ali navada postane tako prijetna, da z njo ne moremo prenehati, četudi ta negativno vpliva na naše delo, hobije, finance, odnose, zdravje in dobro počutje.

Kot že navedeno, pa je potrebno razlikovati med zasvojenostjo in odvisnostjo. Odvisnost je druga beseda za človekove potrebe in označuje zdravo odvisnost. Zasvojenost pa definira bolno ali patološko odvisnost, za katero je značilno, da se neka snov ali vedenje kot umetna potreba vključi v človekovo življenje in povzroči bolezensko stanjeⁱⁱ. Na primeru zasvojenosti s sodobnimi tehnologijami dr. **Miha Kramli**, dolgoletni terapevt in vodja Klinike za zdravljenje nekemičnih zasvojenostiⁱⁱⁱ, pojasnjuje razliko med zasvojenostjo in odvisnostjo. Pravi, da odvisnost pomeni, da nam tehnologija nudi možnosti za povezovanje in delo, ki jih nekoč ni bilo. Navaja primer kirurga, ki je odvisen od robota oz. tehnologije, da lahko operira pacienta. Prav tako se denimo lahko poslovni partnerji s celega sveta v hipu sestanejo preko videokonferenc in sprejmejo pomembne nujne odločitve. Po drugi strani pa, če nam tehnologija ne služi več kot pomoč, ampak nam začne pomeniti beg, nas tolaži v naši bolečini in stiskah, se vanjo vedno bolj zatekamo ter nas začne ovirati pri vsakodnevnih opravilih, potem smo zasvojeni z njo in imamo problem.

Peter Topić, ustanovitelj in direktor Inštituta za zasvojenosti in travme ter predavatelj na Fakulteti za uporabne družbene študije, izpostavlja tudi poseben patološki vidik zasvojenosti^{iv}, pri čemer se škodljivo vedenje nadaljuje, čeprav se neželene posledice kopičijo, saj imajo zasvojeni oslabilno sposobnost sprejemanja zase dobrih odločitev. Ob tem se postavlja vprašanje, ali gre pri zasvojenosti za bolezen ali le za nezrelo in neodgovorno vedenje. Navaja, da je najpogostejši argument, da zasvojenost ni bolezen, ta, da se zasvojeni sami odločijo za uživanje drog ali alkohola in da potemtakem gre v resnici le za nezrelo in neodgovorno vedenje. Vendar opozarja, da tudi če bi to bilo res, lahko zasvojeni le malo vplivajo na delovanje določenih centrov v možganih, ki so povezani z doživljanjem ugodja in v katerih se sproža zasvojenost hlepenje po omamnih substancah ali vedenju. To pa pomeni zelo resno mentalno trpljenje zasvojenih, na katerega ne morejo vplivati in ki ni odvisno od njihove volje, ampak je posledica zasvojenosti in delovanja njihovih možganov. Po njegovem mnenju je torej zasvojenost izjemno kompleksna in je ne moremo opredeliti le kot patološko ali neodgovorno vedenje. Tudi Ameriško združenje za medicino zasvojenosti (ASAM) je aprila 2011 objavilo novo opredelitev zasvojenosti, ki poudarja, da gre za kronično motnjo v delovanju možganov in ne le vedenjsko težavo, ki je posledica pretiranega uživanja alkohola, mamil, predajanja igrar na srečo, spolnosti ali dejavnosti na internetu^{iv}.

Katere vrste zasvojenosti poznamo?

Nekoč je bila zasvojenost opredeljena predvsem v povezavi s ponavljajočim uživanjem snovi, ki je vplivala na razvoj skupine vedenjskih, kognitivnih in fizioloških fenomenov. Tudi danes največkrat ob pojmu zasvojenosti pomislimo na ljudi, ki imajo težave z zlorabljanjem alkohola in prepovedanih drog. V tem primeru govorimo o kemični oz. fizični zasvojenosti oz. zasvojenosti s psihoaktivnimi substancami, kot so alkohol, nikotin, kokain, opiodi, benzodiazepini, amfetamini, kanabisom, inhalanti in halucinogeniⁱⁱⁱ. Danes pa strokovnjaki prepoznavajo in opredeljujejo širši koncept zasvojenosti, saj je bila zasvojenost na področju svoje definicije in opredelitve deležna številnega nadgrajevanja in novih spoznanj. Pomembno spoznanje je, da lahko človek postane zasvojen tudi z nekaterimi oblikami vedenja. Poleg kemičnih zasvojenosti smo tako začeli spoznavati tudi nekemične ali vedenjske zasvojenosti. NIJZ med slednje uvrščaⁱ:

- Igre na srečo.
- Erotične zasvojenosti: zasvojenost z ljubeznijo (zaljubljenostjo), zasvojenost s seksualnostjo.
- Družbeno sprejemljive zasvojenosti: z delom (deloholizem), pretirana športna vadba, z odnosi, z nakupovanjem, z religijo/duhovnostjo itd.
- Zasvojenosti s tehnologijo: z novimi tehnologijami, druge tehnološke zasvojenosti.
- Zasvojenost s hrano: prenašanje, stradanje.

Psihiatrinja Radovanović^v sicer meni, da v praksi ne gre za togo delitev na kemične in nekemične zasvojenosti, pač pa je tovrstna delitev bolj didaktičnega pomena in je namenjena lažjemu sledenju fenomenov. Po najpreprostejši definiciji gre pri zasvojenosti namreč za kombinacijo nevrobioloških dejavnikov in neprilagojenega vedenja. Na eni strani imamo torej možganske spremembe, ki so v precejšnji meri genetske, na drugi strani pa navzven vidimo spremenjene vedenjske vzorce, ki so neprilagojeni glede na realno situacijo. Poudarja, da zadnje nevrobiološke študije kažejo, da človek na svet prinese biološko ranljivost, ki je skupna različnim zasvojenostim. Sem sodijo zasvojenosti od alkohola, tobaka in drugih drog, patološkega hazardiranja, določenih motenj hranjenja ter denimo tudi pretirano nakupovanje.

Zasvojenost otrok in mladostnikov s sodobnimi tehnologijami kot oblika nekemične oz. vedenjske zasvojenosti

Zasvojenost s sodobnimi tehnologijami je že davno prerasla razsežnosti, ki izvirajo iz igralniške industrije in so bile glavna pobuda za začetek zdravstvenih obravnav nekemičnih zasvojenosti. V zadnjem času se vse več ljudi zaveda pomena in teže zasvojenosti s sodobnimi tehnologijami, obenem pa tudi svetovni strokovnjaki pogosteje raziskujejo to področje. Posledično je opredeljenih že veliko oblik zasvojenosti s sodobnimi tehnologijami. Logout, center pomoči pri prekomerni rabi interneta, izpostavlja nekaj najpogostejših^{vi}.

Zasvojenost z računalniškimi igrami

Računalniške igre se razlikujejo po vsebini, kompleksnosti in uporabljeni tehnologiji. Zaradi svoje interaktivnosti spremenijo uporabnika iz pasivnega opazovalca v aktivnega ustvarjalca. To pripomore k osebnemu vložku igralca v igre, ki so zato hitreje in bolj zasvojljive kot drugi zabavni mediji. Med najbolj tvegane sodijo tiste igre, v katerih posameznik oblikuje in nadzoruje enega ali več likov, s katerimi se v fantazijskem svetu povezuje v klane. Tako igralec skozi igranje lahko dobi neskončne možnosti za občutek zadovoljstva, uspeha ali pripadnosti. Če je po drugi strani igralec neuspešen na različnih področjih realnega življenja, s tem nastane dobra podlaga za razvoj zasvojenosti.

Zasvojenost z družabnimi omrežji

Raziskave po svetu so pokazale^{vii}, da 91 % mladih, starih od 16 do 24 let, internet oz. splet koristi predvsem za uporabo družabnih omrežij. Skoraj 80 % preživetega časa na družabnih omrežjih pa se dogaja preko mobilnega telefona. Tudi v Sloveniji^{vii} je uporaba družabnih omrežij zelo razširjena, po podatkih iz zadnjih let ocenjujejo namreč, da ima 60 % vseh uporabnikov interneta tudi svoj profil na družabnih omrežjih. Na družabnih omrežjih kot so Facebook, Instagram, Whatsapp, lahko uporabniki aktivno objavljajo besedila, slike, videoposnetke ali komunicirajo v realnem času preko tekstovnih sporočil. Lahko pa samo spremljajo profile drugih in njihove dosežke, uspehe. V primeru nizke samopodobe uporabnika, se lahko spirala slabega počutja tako le še pogloblja. Osebe, ki postanejo zasvojene s spremljanjem družabnih omrežij, se pogosto začnejo zapirati vase in izgubljati stik s seboj ter bližnjimi, ob tem pa trpi njihova delovna storilnost, pozabljajo pa tudi na sprostitvev ter rekreacijo.

Med pogostejšimi oblikami so izpostavljene še zasvojenost s spletnim nakupovanjem, zasvojenost s pornografskimi vsebinami, zasvojenost s športnimi stavami, igrami na srečo in trgovanjem s kripto valutami.

Zakaj otroci in mladostniki postanejo zasvojeni s sodobnimi tehnologijami?

Zaradi razvojnega stanja možganov v obdobju mladostništva so mladostniki še posebno ranljiva skupina za razvoj vseh vrst zasvojenosti. V obdobju mladostništva namreč poteka intenziven razvoj možganov, zaradi katerega lahko pri mladostnikih opazimo neke skupne značilnosti, kot so nagnjenje k tveganim vedenjem, pomanjkljiva samonadzor in načrtovanje, spremembe razpoloženja ipd. Velika večina mladih zelo intenzivno in pogosto uporablja splet ter naprave, vendar pa kljub temu ne razvijejo težav na področju uporabe spleta oz. zasvojenosti, saj pri razvoju težav igrajo pomembno vlogo dejavniki tveganja, ki so podobni kot pri kemičnih zasvojenostih. Polovico verjetnosti, da bo posameznik zasvojen, prispevajo genetski dejavniki. Med druge dejavnike tveganja pa spadajo še primarno družinsko okolje, travmatične izkušnje, socialno okolje in pa predvsem ponavljanje. Internet namreč omogoča veliko število ponovitev ali dostopov do določenih vsebin v zelo kratkem času^{viii}.

Ker pa je zasvojenost, kot že rečeno, izjemno kompleksna in je ne moremo opredeliti le kot patološko ali neodgovorno vedenje, ampak tudi kot kronično motnjo v delovanju možganov, lahko nastanek zasvojenosti pojasnimo tudi z načinom delovanja možganov. Topić^{iv} pojasnjuje, da je možganski nagrajevalni krog pomemben pri doživljanju ugodja in poznejšem ponavljanju vedenj, ki sprožajo ugodje. Možgani namreč na enak način registrirajo vse užitke, ne glede na to, ali gre za odlično kosilo, denarno nagrado, drogo, nakupovanje, spolnost ... V možganih je užitek zaznamovan s sproščanjem nekaterih nevrotransmiterjev, kot je dopamin. Vsakršna zloraba drog ali kompulzivno vedenje povzroča posebno močan val dopamina, ki zagotavlja bližnjico do sistema nagrajevanja v možganih. Medtem ko ti nevrotransmiterji prispevajo k izkušnji užitka, imajo vlogo tudi pri spominu in učenju. To pa motivira človeka k akciji in iskanju vira užitka iz pretekle izkušnje, kar bi lahko tudi pojasnilo, kako zasvojenost postane naučeno vedenje. Zasvojeni si tako v resnici ne želijo več računalniških iger, novic, klepetalnic, ampak si želijo več dopamina, ki vpliva na doživljanje ugodja. Topić poudarja, da gre za kompleksen biološki mehanizem, ki se pri zasvojenosti kaže v posameznikovi patološki potrebi po ugodju in/ali sprostitvi ob uživanju snovi ter izbiri določenih vedenj^{iv,ix}.

Da bi si to v praksi lažje predstavljali, nam dobro ponazarja izjava Seana Parkerja, ustanovitvenega predsednika Facebooka, ki je izjavil, da so bila družbena omrežja ustvarjena z namenom, da porabijo kar največ uporabnikovega časa in zavestne pozornosti. To pomeni, da vsakič, ko nekdo komentira ali »všečka« posameznikovo fotografijo, objavo ali karkoli drugega, njegovi možgani pridobijo majhen »dopaminski udarec«. Slednje potem vpliva na to, da uporabnik objavlja še več vsebin in posledično dobi več komentarjev ali »všečkov«, s tem pa ponovne »dopaminske udarce«^x.

Kramli^{xi} pa ob tem tudi opozarja, da so krivci za zasvojenost otrok že v zgodnjem obdobju v prvi vrsti, nezavedno, njihovi starši. Odrasli namreč danes otrokom že v otroški zibelki ne damo miru, celo v njihove postelje vgrajujemo različne naprave, ki oddajajo slike v intenzivnih barvah in najrazličnejše zvoke, ter tako otroške možgane že od rojstva navajamo na intenzivnost. Še preden otrok shodi, mu v roke že potisnemo takšno ali drugačno elektronsko napravo. Otrok je tako zadovoljen, a hoče vedno več. Na tak način lahko otroci že v zgodnjem obdobju postanejo zasvojeni s sodobnimi tehnologijami.

Kako prepoznamo, ko so otroci in mladostniki zasvojeni s sodobnimi tehnologijami?

Uporaba sodobnih tehnologij je družbeno sprejemljiva, zato je priznanje ali ugotavljanje težav težje kot pri drugih oblikah zasvojenosti. Kot že omenjeno, veliko otrok in mladostnikov zelo intenzivno in pogosto uporablja splet ter naprave, pa kljub temu ne razvijejo zasvojenosti. Torej čas, preživet na spletu, ni ključno merilo za prepoznavanja težav na področju uporabe spleta, temveč je ključno

prepoznavanje motivov, zaradi katerih oseba uporablja splet, in pa posledic uporabe, ki jih občuti v življenju^{viii}. Velika razlika je, ali otrok uporablja računalnik za šolo, ali pa na njem igra igrice, gleda videoposnetke, je aktiven na družabnih omrežjih in podobno. V prvem primeru imamo ljudje varovalni mehanizem in ob daljši uporabi naprav postanemo utrujeni, kadar pa si otroci sami izbirajo vsebine, ki jim nudijo zabavo ali nagrado, pa se uporabe ne naveličajo, saj jim splet omogoča vedno nove in nove vsebine, s tem pa je nekaj razburljivega za njih vselej le klik stran. S tem načinom pa otroci in mladostniki izgubijo nadzor nad uporabo naprav, kar se kaže v tem, da uporabljajo naprave tudi, ko tega niso želeli ali načrtovali. Ob zasvojenosti je značilno, da poskusi zmanjševanja uporabe ali popolne abstinence niso uspešni, ob tem pa čas uporabe naprav postaja vse daljši, spremeni se občutek za čas, preživeti za napravami, saj več ur lahko mine kot 15 minut. Kadar otroci in mladostniki s težavami na področju uporabe spleta nimajo dostopa do spletnih vsebin, postanejo obremenjeni z mislimi o spletnih vsebinah in nestrno pričakujejo čas, ko bodo lahko ponovno uporabili naprave. V primeru prekinitve internetne povezave ali odvzema naprav reagirajo impulzivno, z besom in agresivnim vedenjem. Odtegnitev od naprav jim pomeni stisko, ki se med posamezniki razlikuje, največkrat pa jo občutijo v obliki tesnobe, depresivnega razpoloženja, razdražljivosti in hrepenenja po ponovni uporabi. Na račun uporabe spleta se zmanjša skrb za osnovne telesne potrebe, kot so npr. prehranjevanje in spanje. Pogosti so izpuščanje obrokov, prehranjevanje ob napravah in neprespanost zaradi večernega oz. nočnega brskanja po spletnih straneh, pregledovanja družbenih omrežij, igranja iger ali pisanja sporočil. Posledice vedno pogostejše uporabe spletnih vsebin se začnejo kazati na več ravneh vsakdanjega življenja – v odnosih z drugimi (prepirljivost, umikanje iz odnosov), pri šolski in delovni učinkovitosti (izrazit upad šolske in delovne uspešnosti, ali izpad iz rednega šolanja) in na ravni priložnostnih dejavnosti (izguba zanimanja za socialne in interesne dejavnosti). Uporaba spleta pa postane tudi način spoprijemanja s stresom in stiskami, ki se sčasoma poglobljajo. Osebe s težavami te največkrat racionalizirajo in zanikajo, zaradi česar težko sprejmejo odločitve, da poiščejo pomoč^{viii}.



Slika 1: Malček med hranjenjem gleda risanko na prenosnem telefonu^{xii}

Pri presoji, ali ima otrok težave z uporabo tehnologije in spleta, si po Kramlju^{xiii} lahko pomagamo tudi z naslednjimi štirimi vedenjskimi stopnjami:

1. **Vzorec** je stopnja h kateri bi morali stremeti. Otrok bo na tej stopnji, ko ga boste na primer poklicali h kosilu, prišel brez obotavljanja. Pri kosilu ne bo nestrpen in bo sodeloval v pogovoru. Po kosilu bo ostal v vaši družbi ali se lotil druge aktivnosti.
2. **Navada** je stopnja, ki zahteva vašo pozornost in pripravljenost za ukrepanje. Na tej stopnji bo otrok ob vašem klicu odvrnil, da se vam pridruži čez nekaj minut, a bo na to hitro pozabil. Kosilo bo pojedel hitro in se po njem vrnil k računalniku.
3. **Prisilno vedenje** nakazuje, da je situacija že zelo resna. Otrok se vašim navodilom upira. Ko mu zagrozite z odvzemanjem naprave, se odzove z burnim kričanjem in nervozo.
4. **Zasvojenost** je najhujša oblika vedenja, ko otrok vašemu klicu na kosilo sprva ne posveti nobene pozornosti. Ko jo želite pridobiti, postane nasilen.

Kako lahko kot starši delujemo preventivno?

Pogosto lahko vidimo družine v restavracijah, kjer med čakanjem na obrok za mizo majhni otroci gledajo v pametne telefone oz. tablice.

Otroci so v tem času mirni, tihi, zato se starši lahko v miru pogovarjajo in se jim z njihovo neučakanostjo ni treba ukvarjati. Ob tem pa vse premalo pomislijo na nevarnosti takšnega početja. Kramli^{xi} opozarja, da je v večini elektronskih igrac skoncetrirana vsa manipulacija nagrajevanja možganov. Tu ne gre za otrokov intelekt ali spomin, otrok slepo sledi nagrajevanju, ob tem pa ne razvija svojega uma. Zato je zelo pomembno, da starši ločijo, kdaj je elektronska igrača za otroka primerna in kdaj ne oz. da se uporabljajo le kot občasna popestritev igre. Z e-vzgojo otroka torej lahko pričnemo že zelo zgodaj, predvsem z ustreznim zgledom otroku, kako, kdaj in s kakšnim namenom uporabljamo naprave.

V zgodnjem otroštvu neposredna uporaba spleta ni priporočljiva, vsaj do otrokovega drugega leta starosti. Otrok v tem obdobju namreč potrebuje predvsem stik in čustveni odnos s staršem. Ko pa otrok začne gledati risanke na spletu ali tam poslušati pravljice, pa je že čas za uvajanje pravil, ki jih je dobro upoštevati vsaj v predšolskem obdobju. Takrat morajo starši presoditi primernost vsebin glede na otrokovo starost, oni morajo upravljati z napravo in biti stalno prisotni, prav tako pa morajo njeno uporabo omejiti^{xii}. Reševa^{xiii} priporoča, da naj starši pravila uvajajo in izvajajo vsaj do otrokovega 14. leta, kasneje pa so učinkovitejši dogovori. To pomeni, da mladostnik s svojimi željami, potrebami in argumenti sodeluje pri postavljanju dogovora. Reševa^{xiii} tudi pojasnjuje, da splošnih smernic, kako naj družine sklepajo dogovore o uporabi naprav, ni, saj mora vsaka družina najti način, ki je realen in funkcionalen za njihov življenjski slog.

V nadaljevanju je predstavljenih nekaj priporočil za pomoč staršem pri vzpostavljanju zdrave uporabe naprav njihovih otrok, ki temeljijo tako na smernicah akademije ameriških pediatrov, izdane leta 2016, na podlagi številnih strokovnih raziskav ter tudi na podlagi mnogih izkušenj iz prakse programov. Kot prvo je pomembno, da naj bodo spalnice in otroške sobe prostor brez digitalnih naprav, njihova uporaba pa se odsvetuje vsaj uro pred spanjem. Nakup naprave otrokom naj bo odločitev vse družine, še pred tem se naj družina dogovori glede osnovnih pravil uporabe. Izkušnje mnogih staršev in otrok, ki so vključeni v programe Logout, kažejo, da je sklepanje in upoštevanje dogovorov o uporabi naprav med starši in otroki oteženo v primeru, ko otroci sami kupujejo naprave z lastnimi prihranki ali pa ko dobijo naprave za darilo od katerega izmed družinskih članov. Starši naj poskrbijo, da imajo otroci v dnevu več časa, ki ga preživijo brez naprav, da starši s svojim zgledom in spodbudami usmerjajo otroke h kakovostnemu preživljanju prostega časa (igra, hobiji), da ima družina skupen čas brez naprav (obroki, skupne dejavnosti) ter da poskrbijo tudi za odgovorno opravljanje obveznosti (šolsko delo, hišna opravila ipd.). Starši naj izražajo odprtost do spletnih vsebin, ki otroka in mladostnika zanimajo, tako da si jih ogledajo skupaj, da se pogovarjajo o vsebinah. Pomembno je tudi, da starši otroke spodbujajo k čim bolj ustvarjalnim in poučnim načinom uporabe spleta, prav tako pa naj otrokom predstavijo nevarnosti in možne zlorabe na spletu in se z njimi pogovorijo o načinih ukrepanja v takšnih primerih^{xiii}.

Nikoli pa starši ne smejo pozabiti, da jih otroci vselej opazujejo in posnemajo. In prav z dobrim zgledom uporabe naprav jim lahko med odraščanjem ponudijo dobro popotnico za zdravo uporabo naprav in s tem uspešneje preprečijo pojav zasvojenosti.

Kakšno grožnjo predstavlja pandemija COVID-19?

Pandemija COVID-19 se je v zadnjih dveh letih dotaknila skoraj vseh aspektov naših življenj. Spremenila je načine, na katere se izobražujemo, nakupujemo, delamo, preživljamo prosti čas in smo v kontaktu s prijatelji in družinskimi člani. Medtem ko je na vsakega od nas pandemija vplivala na svoj edinstven način, pa je še posebej opazen učinek pandemije na osebe, ki imajo težave z zasvojenostjo. Zasvojenost z internetom, socialnimi omrežji in videoigami je še posebej pogosta pri mladih osebah in v času pandemije je bila v številnih državah opažena višja pogostost vseh teh vedenj pri mladostnikih. Dodatno so pri mladostnikih, ki so kazali znake zasvojenosti z videoigami, internetom in socialnimi omrežji, med pandemijo zaznali visoko stopnjo depresije, osamljenosti, želje po pobegu, težav s spanjem in tesnobo^{xiv}. Tudi v Sloveniji so na Ministrstvu za zdravje opazili izrazito poslabšanje duševnega zdravja v družbi, ki ga je mogoče pripisati epidemiji. Ugotavljajo, da je v družbi tako več nespečnosti in tesnobe kot tudi zasvojenosti. Tudi rezultati meritev v okviru nacionalnega sistema športnega kartona so pokazali, da epidemija negativno vpliva tudi na najmlajše. Tako je denimo približno deset odstotkov otrok zasvojenih z uporabo elektronskih naprav, osem pa z družbenimi omrežji. Sedenje, nezdrava hrana, pomanjkanje socializacije in komunikacije pa še povečuje razvoj digitalne odvisnosti, svarijo strokovnjaki. Opozarjajo, da bi za omejitev negativnih učinkov digitalizacije po njihovi oceni bilo potrebno takoj začeti s sprejemanjem ustreznih ukrepov na državni ravni^{xv}.

Zaključek

Danes si težko predstavljamo življenje brez sodobnih tehnologij. Otroci in mladostniki, ki jih nimajo možnosti uporabljati, so s tem prikrajšani za široko paleto vsebin, ki so tako vzgojnega kot izobraževalnega pomena. Ob tem pa je svetovni splet tudi pomemben sestavni del otrokove socializacije. Otrok je ob uporabi na tekočem z aktualnimi vsebinami in sprejet v družbi vrstnikov, ki sicer kar hitro izločijo tiste brez možnosti uporabe sodobne tehnologije. Vendar pa uporaba sodobnih tehnologij že tudi pri otrocih skriva mnogo pasti in jih lahko vodi v zasvojenost, ki pa je težko ozdravljiva in ima lahko negativne posledice za njihov psihofizični razvoj. Kot starši, vzgojitelji in učitelji lahko otrokom pomagamo, da že zgodaj razvijejo dobre navade uravnotežene rabe tehnologij in spleta. Tako bodo odrasli v

posameznike, ki bodo imeli do sodobnih tehnologij zdrav odnos, jih uporabljali premišljeno in jih znali izkoristiti v svoj prid na mnogih področjih.

Viri, literatura in opombe:

ⁱNacionalni inštitut za javno zdravje [NIJZ]. *Vedenjske zasvojenosti*. Pridobljeno na <https://www.nijz.si/sl/vedenjske-zasvojenosti>

ⁱⁱKlander, A. (2020). *Skupne značilnosti različnih oblik zasvojenosti in zasvojenih ljudi*. (Zaključna naloga). Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije.

ⁱⁱⁱMartinec Selan, T. (03. 02. 2021). *Otrokom že v zibelko polagamo ekrane. Starši smo popolnoma skrenili s poti*. Aleteia. Pridobljeno na <https://si.aleteia.org/2021/02/03/otrokom-ze-v-zibelko-polagamo-ekrane-starsi-smo-popolnoma-skrenili-s-poti>.

^{iv}Safe.si. (2015). *Ali obstaja zasvojenost z internetom?*. Pridobljeno na <https://safe.si/novice/ali-obstaja-zasvojenost-z-internetom>.

^vKuhar, A. (27. 05. 2014). *Lovke zasvojenosti*. ABC zdravja. Pridobljeno na <https://www.abczdravja.si/psihologija/lovke-zasvojenosti>.

^{vi}Logout. *Oblike zasvojenosti*. Pridobljeno na <https://www.logout.org/sl/poslanstvo>.

^{vii}Bajt, M. (2019). *Zasvojenost z družabnimi omrežji in povezava s samopodobo študentov*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.

^{viii}Reš, Špela, Janežič, Zala (2017). Prekomerna uporaba in zasvojenost s spletom ter digitalnimi tehnologijami pri otrocih in mladostnikih. *Šolsko svetovalno delo*, letnik 21, številka 2/3, str. 84–90. URN:NBN:SI:DOC-BXYXNUIY from <http://www.dlib.si>.

^{ix}Vizita.si. (2021). *To se skriva v ozadju vseh zasvojenosti*. Pridobljeno na <https://vizita.si/dusevnost/zasvojenost-kako-premagati-zasvojenost.html>.

^xHern, A. (2018). »Never get high on your own supply« – why social media bosses don't use social media [Blog]. *The Guardian*. Pridobljeno na https://www.theguardian.com/media/2018/jan/23/never-get-high-on-your-own-supply-why-social-media-bosses-dont-use-social-media?CMP=Share_AndroidApp_Gmail

^{xi}Zajc Šušteršič, J. (b. d.) *Kdaj je čas za alarm?*. Mladinska knjiga. Pridobljeno na <https://www.mladinska-knjiga.si/revije/gea/clanki/zdravje/kdaj-je-cas-za-alarm>.

^{xii}Gravante, A. (n. d.). *Toddler Eats While Watching Movies on Mobile Phone*[fotografija]. Shutterstock. Pridobljeno na <https://stock.adobe.com/images/toddler-eats-while-watching-movies-on-the-mobile-phone/238293267>.

^{xiii}Vse bo v redu. (2018). *Otrokom vse bolj preti odvisnost od spleta*. Triglav.si. Pridobljeno na <https://vsebovredu.triglav.si/druzina/otrokom-vse-bolj-preti-odvisnost-od-spleta>.

^{xiv}Jus, M. (2021). *Zasvojenost, COVID-19 in psihoanaliza*. SFU. Pridobljeno na <https://sfu-ljubljana.si/sl/blog/zasvojenost-covid-19-psihoanaliza>.

^{xv}STA. (01. 11. 2021). V mesecu ozaveščanja o zasvojenosti bo še zlasti v ospredju porast zasvojenosti v času epidemije. *Dnevnik*. Pridobljeno na <https://www.dnevnik.si/1042976151>.

ANA OBLAK / zaposlena na Ministrstvu za javno upravo in se že več kot 10 let ukvarja s področjem razvoja vsebin in e-storitev za podjetja, podjetnike in poslovne subjekte. Pri tem sodeluje s številnimi institucijami in njihovimi strokovnjaki, zlasti pa ji je izziv tudi pomoč in stik z uporabniki portala SPOT. Ciljno usmerjena in z odgovornostjo do boljših storitev države za podjetja. Dolžina max. 3–4

BRANKA PAVLIN / univ. dipl. oec., delovne izkušnje na mednarodni ravni pri organizaciji in postavitvi novih proizvodenj, kot tehnični vodja. Moje prednosti so odlično opazovanje okolice in ljudi, ter organizacijske sposobnosti. Sem zelo empatična oseba, kar v poslovnem svetu ni vedno dobrodošlo. Gledam v prihodnost.

Povzetek: Živimo v dobi digitalizacije, ki prinaša drugačen način življenja. Mladi in mlada generacija so se sposobni hitreje spopadati s spremembami, zato se marsikdo že zelo zgodaj poda na samostojno podjetniško pot. Kako mladim pri tem pomaga država? Vsak podjetnik se sreča tudi z državnim poslovnim portalom SPOT, preko katerega lahko registrira in ustanovi podjetje, v nadaljevanju pa na enostaven in varen način elektronsko posluje z državo.

Ključne besede: poslovno okolje, mladi, podjetništvo, portal SPOT.

NPOSLOVNO OKOLJE ZA MLADE IN PORTAL SPOT

Uvod

Spodbuda države za podjetništvo je v Sloveniji na zelo visoki ravni. S številnimi ukrepi in programi država krepi podjetniško miselnost, omogoča informiranje in usposabljanje za pridobitev različnih znanj, ki so potrebna za zagon podjetja. Znamka SPOT na enem mestu združuje obširen nabor institucij in podpornih storitev države za podjetja in poslovne subjekte, med njimi so na voljo tudi s številnimi programi za mlade, ki se želijo podati na podjetniško pot.

Portal SPOT (spot.gov.si) je del sistema SPOT, Slovenska poslovna točka, in je eden izmed ključnih stebrov v okviru podpornih storitev države za podjetja in poslovne subjekte. Namen portala SPOT je podjetnikom omogočiti čim lažje, varno, hitro in brezplačno elektronsko poslovanje z institucijami javne uprave in na enem mestu ponuditi vse informacije za začetek in poslovanje.

Teoretično ozadje

Razvoj informacijske tehnologije in vse večja računalniška pismenost sta primorala državo k postavitvi elektronskih portalov za storitve javne uprave; tako sta leta 2001 in 2003 nastala portala eUprava in eDavki, nato pa leta 2005 še portal eVem (po novem SPOT), namenjen izključno poslovnim subjektomⁱ.

Navedeni portali spadajo v širšo kategorijo e-uprave, ki zajema celovit nabor elektronskih storitev javne uprave. Državni portali, namenjeni elektronskemu poslovanju državljanov z javno upravo, dobivajo vse več uporabnikov in ponujajo vse več storitevⁱ.

Slovenija sledi trendom razvoja na tem področju, sledi tudi smernicam, ki jih sprejemajo države članice EU, saj smo del enotnega evropskega trga. Razvoj informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT) je ključen za konkurenčnost Evrope v današnjem vse bolj digitalnem globalnem gospodarstvuⁱⁱ.

Izboljšanje dostopa, uporabe in kakovosti IKT spada med 11 tematskih ciljev kohezijske politike v obdobju 2014–2020, na tem področju pa je EU usmerjala razvoj predvsem v:

- razširitev uvajanja širokopasovnih povezav in omrežij z visoko hitrostjo,
- razvoj izdelkov in storitev IKT ter e-trgovanja,
- krepitev aplikacij IKT za e-vlado, e-učenje, e-vključenost, e-kulturo in e-zdravstvo.

Mladi in podjetništvo

Za mlade lahko rečemo, da živijo v dobi digitalizacije, vendar je še veliko ljudi, ki izvirajo iz analogne dobe. Žal se moramo temu iz dneva v dan prilagajati, saj nam tehnologija prinaša veliko prednosti, na žalost pa tudi mnogo pasti in težav. Na tej točki imajo prednost predvsem mladi, t. i. milenijci. Ta generacija je veliko bolj sproščena in spretnejša z uporabo tehnologij in naprav zaradi odraščanja v času tehnološke revolucije. Njihovo poznavanje tehnologij je ogromna prednost. So prilagodljivejši in strpnejši, pripravljeni na nenehne spremembe. To se tudi odraža na njih samih, saj se zelo radi spopadajo z vedno novimi izzivi.

Njihov svet je internet, kjer z malo iznajdljivosti dandanes prideš do vseh podatkov, ki jih potrebuješ tako osebno kot tudi poslovno. Te lastnosti jih delajo odlične podjetnike, ki stremijo k uspehu in se ne bojijo neuspeha.

Za mlade in mlade podjetnike je značilno hrepenenje po svobodi, po neodvisnosti, po spremembah in iskanju novih priložnosti in rešitev v določenih situacijah. Ravno to je prava smer z dobro idejo, vstop v podjetništvo. Radi imajo hitre zasluge in lastne potrditve. Vodi jih tudi želja po predčasni upokojitvi in uživanju življenja. Socialna varnost jim ni na prvem mestu.

Slovenija ponuja dobrim idejam in novim start-up podjetjem pridobitev subvencij in nepovratnih sredstev tako na nacionalni ravni kot na ravni Evropske unije. Le te subvencije pa niso samo finančne narave ampak so tudi nefinančne narave.

O portalu SPOT

Kaj portal SPOT nudi in čemu je namenjen

Portal SPOT je osrednji državni portal za podjetja in poslovne subjekte, ki nudi **informacije o pogojih za začetek ter o pogojih za poslovanje**. Predvsem pa je glavni namen portala SPOT zagotavljanje **elektronskih postopkov in storitev za varno, hitro in enostavno poslovanje z državo**.

Portal SPOT se je v letu 2018 preimenoval in se sedaj prepozna pod imenom SPOT in je tudi **del sistema in znamke SPOT, Slovenska poslovna točka**. Znamka SPOT pod eno streho združuje storitve države za podjetnike, podjetja in poslovne subjekte. Pred tem se je portal imenoval portal e-VEM.

Skrbnik portala je **Ministrstvo za javno upravo**, ki v sodelovanju s številnimi organi, kot so AJPES, Vrhovno sodišče, ZZS, FURS, ZRSZ, in ostalimi, razvija napredne e-postopke in storitve za podjetja in poslovne subjekte.

Hkrati pa portal SPOT predstavlja **informacijsko podporno organom**, ki odločajo v postopkih ustanovitve in registracije podjetja (AJPES in Registrsko sodišče). Prav tako se postopki za registracijo, ustanovitev podjetja oz. izvedbo različnih sprememb v zvezi s podjetjem, ki jih stranke opravijo na **fizičnih točkah SPOT ali pri notarjih**, obravnavajo preko informacijskega sistema portala **SPOT**.

Portal SPOT tako **predstavlja celovito informacijsko infrastrukturo in podporo postopkom** za ustanovitev, registracijo in prijavo sprememb v zvezi s podjetjem, tako s strani vlagateljev kot na strani odločevalcev, in predstavlja tudi enega večjih, če ne največjih informacijskih sistemov v državi na sploh.

Struktura portala SPOT

Portal je strukturiran na t. i. **informativni del** in na **postopkovni del**. Javno dostopen informativni del **nudi obsežen nabor informacij**, ki jih podjetnik potrebuje na začetku poslovne poti, kot tudi tekom poslovanja. Poseben razdelek in obsežen del vsebin je namenjen **predstavitvi pogojev za opravljanje dejavnosti ali poklicev**.

Na voljo so tudi informacije in napotki glede prednosti/slabosti različnih pravno-organizacijskih oblik, o možnostih in finančnih spodbudah za zagon podjetja, kaj je dobro vedeti pred ustanovitvijo, o davkih, socialnih zavarovanjih in drugih prispevkih, zlasti pa so na voljo tudi predstavitvene informacije o sistemu SPOT in vključenih institucijah itd. Poleg tega pa so na voljo tudi podporne informacije, ki jih uporabniki potrebujejo za uporabo t. i. postopkovnega dela portala.

Osrednji del portala predstavljajo e-postopki in storitve. To so storitve, ki omogočajo enostavno, varno in hitro elektronsko poslovanje z različnimi organi javne uprave, ki jih portal SPOT na enem mestu združuje, povezuje in s tem podjetnikom omogoča, da z državo za različne postopke poslujejo preko enega portala.

Gre za del portala, v katerega se lahko dostopa **le s prijavo in uporabo digitalnega potrdila**. Pred prvo uporabo se mora uporabnik v postopkovni del portala tudi registrirati. V nadaljevanju pa je dostop do t. i. delovnega **namizja** in v nadaljevanju do podatkov o podjetju in e-postopkih za podjetje omogočen **le zakonitim zastopnikom in/ali s strani zakonitega zastopnika pooblaščenim osebam**.

Katere e-postopki in storitve so omogočeni na portalu SPOT

Portal SPOT omogoča vrsto e-postopkov, ki jih potencialni oz. že registrirani podjetniki oz. poslovi subjekti potrebujejo za začetek in zagon podjetja, elektronsko pa je mogoče urediti tudi številne ostale postopke, ki jih poslovni subjekti potrebujejo tekom poslovanja.

Na portalu SPOT so omogočeni naslednji e-postopki in storitve:

- ustanovitev/registracija podjetja na točki SPOT ali od doma,
- prijava spremembe podatkov v Poslovni register Slovenije,
- oddaja davčnih podatkov ali zahteve za identifikacijo za namene DDV,
- oddaja vloge za ureditev obveznih socialnih zavarovanj za zaposlene (M-1, M-2, M-3),
- oddaja vloge za ureditev zavarovanja za primer poškodbe pri delu (M12),
- oddaja obrazcev za objavo prostega delovnega mesta,
- dostopanje do e-bolniških listov (eBOL) in oddajo zahtevkov za refundacijo nadomestila plače,
- pridobitev obrtnega dovoljenja in tudi drugih dovoljenj, ki jih predpisuje zakonodaja za opravljanje dejavnosti.

Izpostaviti pa je treba še storitve t. i. **spletnih vmesnikov**, ki so prav tako podprte preko informacijskega sistema SPOT. Spletni vmesniki omogočajo poslovnim subjektom poslovanje in urejanje določenih e-postopkov **neposredno** iz kadrovskega programa – eHRS, programa za obračun plač, evidentiranja časa oziroma drugega programa.

S kadrovskim vmesnikom – **eHRS** lahko podjetja/poslovni subjekti preko programa, ki ga uporabljajo za urejanje in vodenje kadrovskih evidenc, uredijo prijavo, odjavo ali spremembo v obvezna socialna zavarovanja (**obrazce M-1, M-2, M-3**), in sicer za zaposlene, družbenike, samostojne podjetnike in druge osebe.

Preko kadrovskega vmesnika – eHRS je omogočeno tudi urejanje prijav v zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (**obrazec M12**).

Vmesnik za prenos e-bolniških listov in oddajo zahtevkov za refundacijo nadomestila plače – **Vmesnik eBOL in eNDM** – je sestavljen iz dveh modulov, in sicer:

- **eBOL**, ki omogoča pregled in prenos izdanih in preklicanih elektronskih bolniških listov (eBOL) za zaposlene,
- **eNDM**, ki z uvedbo eBOL omogoča poenostavljeno oddajo zahtevkov za refundacijo nadomestila plače.

Z vmesnikom eBOL in eNDM lahko npr. kadrovska/finančna služba v podjetju podatke pridobiva ali posreduje na ZZSZ **neposredno iz programa**, ki ga uporablja za obračun plač oz. druge postopke povezane s kadri.

Rast portala in statistika portala SPOT

Kot izhaja iz statistike oddanih vlog in ocenjenega števila uporabnikov, ki portal uporabljajo, gre za velik in obsežen informacijski sistem. Iz opisa storitev, ki jih portal nudi, je treba izpostaviti, da podpira in omogoča elektronsko poslovanje z organi javne uprave za nekatere ključne procese podjetja, kot so npr. prijava zaposlenih v obvezna socialna zavarovanja (t. i. M obrazci) ali pridobivanje elektronskih bolniških listov, ki so podlaga za pripravo obračuna plače zaposlenim.

V letu **2021** je bilo prek portala SPOT oddanih **2.452.867** vlog. Od tega je bilo prek portala oddanih **1.411.858** vlog, prek spletnih vmesnikov, ki jih nudi portal (Kadrovski vmesnik e-HRS in Vmesnik za nadomestila e-BOL in e-NDM), pa je bilo oddanih **1.041.009** vlog. Skupno število oddanih vlog se je v primerjavi z letom 2020 povečalo za **286.701**.

Če pogledamo še na začetek delovanja portala, vidimo, da je bilo v **prvem letu delovanja, leta 2005**, preko takratnega portala e-VEM oddanih dobrih **4000 vlog** (oddaja vlog prek spletnih vmesnikov takrat še ni bila možna), **v letu 2021 pa število oddanih vlog presega 2,4 milijona vlog**.

Učinki poslovanja preko portala SPOT in digitalizacije procesov

V primerjavi s papirnim poslovanjem ima uporaba portala SPOT in elektronskega poslovanja veliko prednosti, med drugim lahko izpostavimo naslednje:

- Možnost samostojne registracije podjetja ali družbe od doma, pri čemer ni potreben obisk javnih ustanov.
- Registracija podjetja od doma ni omejena z uradnimi urami, saj je portal na voljo 24 ur dnevno in sedem dni v tednu.
- Ni potrebno izpolnjevanje določenih podatkov obrazca, saj portal omogoča samodejno pridobivanje uradnih podatkov podjetnika in družbenikov iz Centralnega registra prebivalstva, Registra prostorskih enot in Poslovnega registra Slovenije, in drugih.
- Možnost spremljanja stanja oddanih vlog in izvedbe postopkov preko portala.
- V določenih postopkih je vzpostavljena tudi možnost elektronske vročitve sklepov oz. odločitev organa.

Zelo lep primer poenostavitve poslovanja z državo je bila **uvedba elektronske vloge za oddajo M obrazcev** (prijava/spremembe zaposlenih v socialna zavarovanja). Pred uvedbo elektronske vloge so se na ZZS zgrinjali kupi papirnih vlog in obrazcev, pred območnimi enotami ZZS so se vile kolone vlagateljev, reševanje vlog je bilo težavno in dolgotrajno. Z uvedbo elektronske podpore in z digitalizacijo postopka se je bistveno poenostavilo poslovanje, zmanjšali so se administrativni stroški vseh, ki so vključeni v te procese. Kadrovske službe sedaj enostavno in hitro urejajo nove prijave ali spremembe prijav v obvezna socialna zavarovanja. Preko portala je na letni ravni oddanih tudi preko 763.094 vlog za prijavo v zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Podoben primer spremembe poslovanja in digitalizacijo procesov je prinesla tudi **uvedba elektronskega bolniškega lista – eBOL**. Od februarja 2020 morajo vsi delodajalci do bolniških listov za svoje zaposlene dostopati le še preko portala SPOT. Papirni obrazec je bil ukinjen. Številna podjetja, zlasti večji sistemi so svoje informacijske sisteme prilagodili na način, da se podatki o bolniških staležih avtomatsko prenašajo v kadrovske programe, programe za obračun plač ali programe za vodenje odsotnosti in druge programske rešitve.

Analiza in evalvacija procesov pred in po uvedbi eBOL je pokazala, da se na letnem nivoju prihrani preko **11 mio EURⁱⁱⁱ, ki jih je prinesla uvedba elektronskega bolniškega lista.**

Digitalizacija procesov ni več izziv prihodnosti, pač pa sedanjost. Način življenja zahteva nenehne spremembe in učenje. Pri mlajši generaciji pa so nove tehnološke spremembe nekaj samoumevnega. Mladi so polni znanja, zato se marsikdo odloči za samostojno podjetniško pot. Pomembno je zlasti to, da je država podjetništvu in ukrepom za pomoč podjetnikom, tudi mladim, naklonjena. S številnimi spodbudami pomaga, da je vstop na samostojno podjetniško pot čim lažji in čim hitrejši. Med portali, s katerimi se sreča vsak podjetnik, je tudi portal SPOT, ki nudi tako informacije o pogojih za poslovanje, kot tudi omogoča elektronsko poslovanje s številnimi javnimi institucijami.

Zaključek

Statistika števila oddanih vlog nakazuje tudi napredek, širitev uporabe portala in razvoj novih e-storitev iz fizičnih postopkov v digitalizirane. Tudi preko portala SPOT se kaže, da je digitalizacija in uvedba elektronskega poslovanja smiselna predvsem na področjih, ki prinašajo največ učinkov in poenostavitev poslovanja tako za državo kot tudi in predvsem za poslovne subjekte.

Spodbuda države za podjetništvo je razvidna na več področjih, eden od pomembnih segmentov pa je tudi vzpostavljanje elektronskega poslovanja poslovnih subjektov z državo. Elektronizacija in digitalizacija procesov prinaša poenostavitev poslovanja, hitrejšo komunikacijo in optimizacijo, zlasti pa tudi avtomatizacijo in standardizacijo poslovanja. Na tem področju so odprte še številne možnosti za izboljšave, poenostavitve, ključno vlogo pri tem pa bo morala upoštevati tudi zakonodaja, ki se bo morala hitremu razvoju in napredku na tem področju prilagoditi oz. se po najboljših možnostih prilagajati oziroma narekovati smer. Mladi so se na spremembe pripravljenih hitro prilagoditi, zlasti je pomembno, da hitremu razvoju sledi tudi država z različnimi spodbudami in ukrepi, ki mlade opolnomočijo za samostojno podjetniško pot, predvsem pa da jim omogoči razumljivo in enostavno elektronsko poslovanje.

Viri, literatura in opombe:

ⁱ Šavel, Rok. 2020. Pridobljeno s: <https://www.delo.si/novice/znanoteh/e-poslovanje-prihrani-cas-ne-nujno-zivcev/>

ⁱⁱ (https://ec.europa.eu/regional_policy/sl/policy/themes/ict/)

ⁱⁱⁱ Poenostavitev na področju eBOL Pridobljeno s https://www.stopbirokraciji.gov.si/fileadmin/user_upload/mju/templates/pdf/Poenostavitev_na_podrocju_uedbe_eBOL.pdf

TADEJA REBEC / dipl. organizator turizma. <https://www.linkedin.com/in/tadeja-rebec-6a19b944>. Največ izkušenj si je nabrala z delom v turizmu, tako v Sloveniji kot tudi v tujini. Trenutno jo je situacija pripeljala v industrijo, kjer dela kot skrbnik kakovosti.

TATJANA SMISL / dipl. ing. tehnologije prometa. Ima dolgoletne izkušnje s področja organizacije in vodenja televizijskih projektov (RTV SLO). Vzporedno v družbi Harvest d.o.o. opravlja zavarovalniške storitve in pridobiva potrebna znanja s področja vodenja in prodaje.

Povzetek: Delo na daljavo iz eksotičnih krajev in določanja svojega urnika dela so za marsikoga samo sanje. A vendar, že nekaj časa obstajajo skupine ljudi, ki so si tak način življenja izbrali in ga tudi izvajajo – živijo. Tem skupinam danes pravimo DIGITALNI NOMADI. V nalogi raziskujemo – ugotavljamo, kdo so nomadi, kaj o digitalnemu nomadstvu pravijo sami, kako je zanje poskrbljeno v Sloveniji, kakšne so pravni vidiki v tujini in kako je to urejeno pri nas, kako je nanje vplivala pandemija, kakšne so prednosti in slabosti in katere destinacije jih privlačijo. uporabo kvalitativne metode smo analizirali spletne vire in uporabili metodo deskripcije. V delu je vključena tudi analiza video posnetkov. Gradiva za temeljito analizo je na izbrano tematiko veliko, zato pri raziskavi sekundarnih virov ni bilo težav.

Ključne besede: delo na daljavo, digitalni nomadi, digitalno nomadstvo, digitalne vize, turisti 21. stoletja.

DIGITALNI NOMADI

Uvod

Z razvojem mobilne in prenosljive tehnologije so se način življenja in delovni pogoji za ljudi zelo spremenili. Odprle so se nove možnosti, saj se lahko danes delo opravlja od doma ali celo iz zelo oddaljenih lokacij. Za mnoge niso več potrebne pisarne in fiksen delovni čas. S temi spremembami spreminjamo svoj življenjski stil, kakovost življenja je lahko precej drugačna, boljša.

S tem razvojem se ni spremenilo samo kakovost življenja, spremenile so se tudi delovne aktivnosti. Nekateri poklici se izvajajo drugače kot v preteklosti.

Ljudem, ki se odločajo za drugačen način poslovanja in izvajanja svojega poklica in so s svojo odločitvijo, da bodo izkoristili novodobni tehnološki napredek, da poslujejo iz oddaljenih krajev, kjer lahko zamenjajo razmerje delo–prosti čas in si s tem zagotovijo dovolj denarnih sredstev za preživetje, pravimo DIGITALNI NOMADIⁱ.

Veliko digitalnih nomadov zase pravi, da so bolj odvisni od izkušenj in novosti, ki jih spremljajo na njihovih potovanjih, kot pa od statusa in imetja, saj je končni rezultat enak. Njihovi odnosi in povezave s tem, kar je res, včasih trpijo, pa vendar si zaželijo toplega doma in snidenja s prijatelji in družino. Biti popolnoma neodvisen in živeti življenje, kot da so to velike sanje, je vsekakor mogoče in izvedljivo. Vprašanje je, ali je človek za to pripravljen žrtvovati svoje socialno integrirano življenje, svoje najbližje, svoje prijatelje in vse, kar mu je na nek način nudilo varnost. Kljub temu, da se življenje digitalnih nomadov zdi fantastično in popolno, ko si svoboden in za svoje delo potrebuješ le dober Wi-Fi signal, pa ima tak življenjski slog tudi svojo temno stran, ki jo morajo digitalni nomadi prebroditi sami.

Digitalni nomadi: definicija pojma in vzrok nastanka digitalnih nomadov

Zgodovina in sedanost

Že v pradavnini so se posamezniki ali cele skupnosti selili na različne lokacije zaradi ugodnejših vremenskih razmer, pridobivanja hrane in ostalih dobrin. Skušali so pridobiti boljše pogoje za svoje življenje in za vzrejo svojih čred. Zato se za take posameznike ali skupnosti uporablja izraz NOMADI (grško *nomás*, mesto za pašo). Tudi danes poznamo skupnosti, ki še vedno živijo na ta način, vendar jih v mnogih državah skušajo omejiti, ker za države, v katerih se gibajo in izkoriščajo naravne dobrine in danosti, predstavljajo izgubljen doprinos (davki). V zadnjih letih so se pojavile nove oblike nomadstva. S tehnološkim razvojem, ki danes zelo vpliva na življenje in poslovanje ljudi, sta izraz »digitalni nomad« uvedla leta 1997 Makimoto in Manners. Glede na razvoj mobilne in prenosljive tehnologije so se način življenja in delovni pogoji za ljudi zelo spremenili. »Ljudje se bodo osvobodili časovnih in prostorskih omejitev«, spremenile se bodo delovne navade, preživljanje prostega časa in spremenil se bo življenjski slog. Lahko zaključimo, da za tiste posameznike, ki z uporabo digitalne mobilne tehnologije opravljajo svoj posel na daljavo in s katerega koli konca sveta, sta pojem »digitalni nomad« in izraz »digitalno nomadstvo« stil življenja, ki ga ti ljudje živijoⁱ.

Digitalno nomadstvo se definira kot »sposobnost posameznika, ki dela na daljavo s svojega prenosnika in koristi osvobojenost od klasične pisarne, za potovanje po svetu«ⁱⁱ.

Digitalni nomadi pri opravljanju svojega dela redno menjajo lokacije – potujejo na različne svetovne lokacije, dodajajo dodatno vrednost svojemu delu in svojemu življenjskemu stilu. Potovanje je torej pomembna komponenta digitalnega nomadizmaⁱⁱⁱ.

Kaj vse in kako vpliva na pojav digitalnih nomadov, v svoji raziskavi opisuje Beth Altringer 2015, ki ugotavlja, da zaradi razvoja tehnoloških inovacij, spremembe tržišča dela in načina življenja prihaja do globalnih sprememb. Digitalni nomadi iščejo drugačno razmerje med delom in svojim prostim časom. Želijo živeti na drugačen način, z drugačnimi vrednotami. Odkrivajo možnosti, ki bi jim omogočile za njih sprejemljivejši način življenja.

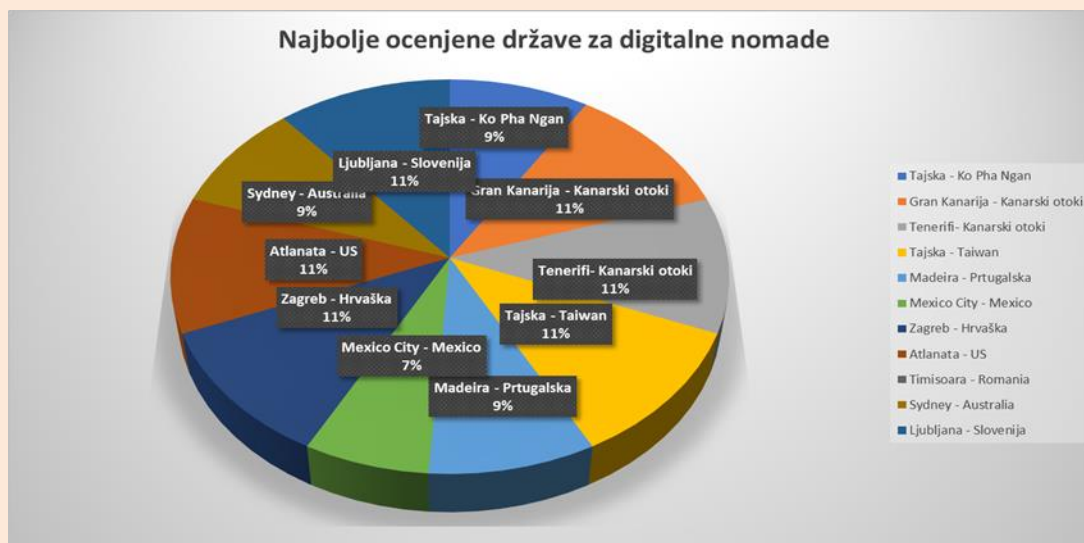
Kdo so digitalni nomadi

V največjem obsegu so to ljudje, ki imajo veliko znanja in so veščji uporabe računalnika, pametnih telefonov in aplikacij, ki jih za svoje delo potrebujejo. Ljudje, ki želijo potovati, doživeti še druge dimenzije vzporedno z opravljanjem svojega dela. Digitalni nomadi svojega časa ne želijo porabiti v nekem klasičnem delovnem razmerju od 9.00 do 17.00 in so dovolj pogumni, da lahko za svoje preživetje poskrbijo na drugačen način.

Pogosto opravljajo dela, ki se lahko izvajajo na daljavo, dela, ki niso odvisna od lokacije in niso fizično oprijemljiva. Govorimo lahko o poklicih in delih, kot so pisatelj, novinar, blogar, skrbnik družbenih omrežij podjetij, grafični oblikovalec, razvijalcev programov, marketinški in finančni strokovnjaki, fotografi, video ustvarjalci, prevajalci, učitelji. V večini primerov so svobodnjaki ali honorarni sodelavci, obstajajo pa tudi napredna podjetja, ki svojim zaposlenim omogočajo tak način dela.

Ta način dela digitalnim nomadom omogoča svobodo, morda boljšo kreativnost, predvsem pa zanje predstavlja boljšo kvaliteto življenja. Izbor oddaljenih lokacij je odvisen od želje posameznika in je v veliki meri vezan na njihov ekonomski položaj, saj lahko za kvalitetno bivanje v eksotičnih krajih porabijo zelo malo denarnih sredstev. Seveda morajo imeti **izbrane lokacije** dobre dostope do internetnih povezav, ugodne cenovne in bivanjske razmere, varnost in ostalo, kar bi posameznika utegnilo zanimati. Danes lahko že na spletni strani <https://nomadlist.com/> nomadi preverijo, kje se lahko nastanijo pod zelenimi pogoji.

Na spodnjem grafu je prikazanih deset držav, ki so na strani **nomadlist.com** med prvimi desetimi po trenutni oceni, ki je skupna 4.75+. Na podlagi ocene priljubljenosti smo vzeli nekaj kazalnikov in jih med sabo primerjali. Kot je razvidno iz grafa in spodnje tabele z ocenami, se ocene nekoliko razlikujejo, vendar so si v večini zelo podobne. Največje odstopanje je v stroških bivanja, ki so v Sydneyju trenutno najvišji. Naj omenimo, da je med prvimi 12 državami tudi Ljubljana^{iv}.



Slika 1: Graf 12 držav po priljubljenosti^{iv}

Tabela 1: Analiza destinaciji po sedmih kriterijih ocenjevanja

IME MESTA/DRŽAVE	ZDRAVSTVENA OSKRBA	NOČNO ŽIVLJENJE	FREE WIFI V MESTU	MESTA ZA DELO	STROŠKI/MESEC	VARNOST
Tajska - Ko Pha Ngan	4	4	2	5	5	5
Gran Kanarija - Kanarski otoki	5	4	3	5	4	5
Tenerifi - Kanarski otoki	5	4	3	5	4	4
Tajska - Taiwan	5	4	5	5	4	5
Madeira - Portugalska	4	3	5	4	4	4
Mexico City - Mexico	3	4	3	5	4	3
Zagreb - Hrvaška	5	3	4	5	4	4
Atlanata - US	5	3	3	5	3	4
Timisoara - Romania						
Sydney - Australia	4	2	5	5	2	4
Ljubljana - Slovenija	5	4	5	5	4	4

STROŠKI/MESEC
GREAT 1.000/MES.
SPREJEMLJIVE 1.769/MES.
SPREJEMLJIVE 2.231/MES.
SPREJEMLJIVE 2.023/MES.
SPREJEMLJIVE 2.119/MES.
SPREJEMLJIVE 1.454/MES.
SPREJEMLJIVE 2.038/MES.
OKEY 2.986
PRCEY 3.975/MES
SPREJEMLJIVE 1.981/MES.

Tabela 2: Ocenjevalna lestvica

GRAT	5
GOOD	4
OKEY	3
BAD	2

Na še enem od portalov, *Izlet na Diani* pa lahko najdemo tudi nekatere opise najbolj zaželenih destinacij za digitalne nomade. Na prvem mestu je popularna svetovna destinacija Tajska z mestom Chiang Mai, umeščeno med gore, nedaleč stran od meje z Bumo. Mesto je zelo mirno brez večjega kaosa in s prijetno klimo za delo. Hrana je pestra, tako tajska kot tudi zahodnjaška, ki jo je moč kupiti za nekaj tajskih batov. Za nomade je pomembno, da imajo na voljo tudi prostore za skupno delo oz. »coworking« prostore, poleg malih kavarnic, ki morajo biti opremljene z brezžičnim omrežjem, da lahko delo poteka nemoteno. Po priljubljenosti Tajski sledijo še Malezija, Vietnam in Kambodža.

Kaj pravijo digitalni nomadi o svojem delu

Analiza intervjujev

Da bi lahko razumeli digitalne nomade in kaj pravzaprav to predstavlja v sedanjem času, smo naredili analizo intervjujev nomadov, ki so bili pripravljeni zamenjati pisarne za eksotične kraje ter zapustiti svoje rojstne kraje ter prijatelje in družino, da bi lahko izkusili nekaj drugačnega in nenazadnje za marsikaterega nomada bolj profitnega.

21. 6. 2018 – Klemen Selakovič – digitalni oblikovalec (rtv slo 21. 6. 2018)

Ukvarja se z uporabniško izkušnjo, kako digitalne produkte narediti čim bolj enostavne in prijetne za uporabo. Delo je kombinacija psihologije, marketinga in dizajna. Kot eno izmed izkušenj je Klemen navedel, delo na Tajskem sredi džungle, Wi-Fi povezavo je imel na telefonu preko 3G, saj je Tajska na splošno zelo dobro pokrita z internetom in je praktično celoten delavnik delal na starem avtobusu. Pravi, da je dobro imeti rutino, saj je lahko delo v primeru velikega premikanja in menjavanja lokacij zelo stresno. Kot pozitivno plat življenja in dela v Aziji navaja večjo kupno moč in posledično tudi večji zaslužek (v materialnem pomenu) za posameznike s prejemki iz razvitih delov sveta (npr. Evrope).

21. 6. 2018 – Tina Grilc – podjetniška mentorica (rtv slo 21. 6. 2018)

Po izobrazbi prevajalka, podiplomski študij pa je nadaljevala v marketingu ter tako začela delati s spletnimi tečaji in t. i. coachingom. Rada dela v bližini lokala ali v naravi. Tina meni, da je pri tovrstnem načinu dela delo težko odmisli, včasih ga imaš praktično ves čas s seboj. Ni jasne meje, kje se začne delo in kje prosti čas.

21. 6. 2018 – Gregor Gostinčar, strokovnjak za digitalni marketing (rtv slo 21. 6. 2018)

Pokriva celotni sklop celotnega marketinga. Za delo potrebuje samo prenosnik, telefon, fotoaparati in dostop do interneta. Kar zadeva lokacije, je edini problem to, da mora stranke pripraviti na dejstvo, da je njegovo delo pogojeno z terenskim. Kot sam svoj šef mora postaviti jasno mejo med delom in prostim časom. Kot prednost navaja delo v tropskih in eksotičnih krajih in dodaja, da je delo praviloma pestro in nadvse zanimivo^{vi}.

23. 5. 2021 – podjetnik Boštjan Pišler (Siolnet 23. 5. 2021)

Pišler je podjetnik že vse od študentskih let. Eden izmed njegovih popoldanskih projektov je bila aplikacija Enostavni računi, ki je uporabnikom ponudila brezplačno kreiranje in vodenje izdanih računov (Siolnet 2021, 23).

Aplikacijo je dolga leta le vzdrževal, dokler se ni pred petimi leti zaradi vse večjega števila strank osredotočil samo še na Enostavne račune, ki jih je preimenoval v Apollo. Osredotočenje samo na aplikacijo, za katero je dobil tudi investicijo v višini 200 tisoč dolarjev, od poslovnih angelov, mu je omogočilo, da je lahko postal digitalni nomad. "Vse delo, tako znotraj podjetja kot s strankami, poteka prek digitalnih kanalov in omogoča fleksibilnost pri delu, vodenju ekipe in prodaje", pojasni Pišler, ki od takrat nima več pisarne. Vse to se je zgodilo že v času pred koronavirusom.

"Svetovna epidemija je vse skupaj samo še olajšala!", pravi Pišler. Posel je v času koronavirusa eksplodiral, rast prihodkov je bila višja za 100 odstotkov od najbolj optimističnih napovedi. »Mislil pa, da bo zaradi koronavirusa veliko več digitalnih nomadov. Veliko ljudi je ugotovilo, da lahko svoje delo opravljajo od doma. Zakaj bi torej bil v megleni Ljubljani, če si lahko na Baliu? Imajo tisoč strank, dva redna člana ekipe in dva občasna sodelavca«.

Slaba plat dela v tujini je ta, da tam nimaš podpornega okolja od svojih prijateljev in družine. Velik minus je tudi to, da več časa ko mine, bolj si tvoji bližnji oblikujejo življenje brez tebe. Brez osebnega stika pa je vezi težko vzdrževati^{vii}.

16. 3. 2021 – Thibaud Duprat in Jessica Romano – vodja razvoja iz San Francisca - reportaža HRT – Digitalni nomadi.

Intervju je bil posnet na otoku Hvar, kamor sta se Thibaud in njegova punca v času korone preselila in odločila, da bosta zamenjala San Francisco za obalo Hrvaškega morja. Ker je postalo v času korone delo od doma skoraj že običaj, sta tudi onadva začela delati od doma, vendar je ta dom postal otok Hvar. Hrvaška ima zelo dobro urejene vize za nomade, tako da ni bilo problemov pri pravno formalnih ureditvah. Situacija Korone je v njenem primeru vplivala pozitivno, saj se jima je življenje popolnoma spremenilo.

Njun delovni dan se prične zelo pozno; okoli tretje ali pa celo okoli pete ure popoldan in se po navadi zaključi zelo pozno v noč. V mestu Jelsa na Hvaru, kjer sta našla svoj drugi dom, se počutita že bolj kot domačina in ne več kot turista. Kot primerjavo z Ameriko pa sta navedla, da je delo tam na prvem mestu in da so ljudje veliko bolj v stresu kot v Evropi oz. na Mediteranu. Ljudje tu znajo uživati v majhnih stvareh, kljub temu, da morajo delati^{viii}.

28. 3. 2019 – Derek Ludermilk – delovni trener 16. 7. 2017 – Radio Zadar

Derek Ludermilk pomaga novoustanovljenim podjetjem oz. poučuje ljudi, kako začeti novo poslovno pot. To sedaj počne že štiri leta in delo lahko opravlja od koder koli želi. Ko je ustanovil podjetje se je preselil v Azijo, kjer so bili stroški manjši. Derek in njegova mala družina, ki trenutno bivajo na Hrvaškem v mestu Zadar, kamor so prišli iz Afrike, imajo dogovor, da bodo v nekem obdobju obšli svet, vendar njihova selitev bo potekala vsakih nekaj mesecev. Temu, da so se odločili za Zadar, je botrovalo dejstvo, da ima mesto na strani za digitalne nomade dobre ocene za bivanje, varnost, lep stil življenja in da ni težko najti stanovanja za bivanje. Poleg svojega dela pa je v Zadru organiziral tudi predavanja na temo digitalno nomadstvo, kjer je delil izkušnje njegovih potovanj in dela^{ix}.

Digitalni nomadi in COVID-19

Pandemija je korenito spremenila naše navade. Tako osebne kot delovne. V tem obdobju je veliko ljudi začelo opravljati delo od doma. Raziskava Global Talent Survey, ki sta jo pri nas izvedla MojeDelo.com in Boston Consulting Group (BCG), je pokazala, da je pred pandemijo le 5 odstotkov Slovencev delalo na daljavo, v letu 2021 pa že 24 odstotkov. Tudi drugje po svetu so se te oblike delovanja močno spremenile^x.

Iz intervjujev Nomadov lahko razberemo, da se je zaradi pandemije nekaterim posel povečal, nekateri so bili prisiljeni v spremembe poslovanja in so morali najti način, kako delovati, drugi pa so se preprosto odločili, da če že delajo od doma, je ta dom lahko kjer koli.

Lahko rečemo, da je pandemija pospešila in povečala število, razvoj in delovanje digitalnih nomadov. Glede na trend razvoja, ne verjamem, da se bodo stvari vrnile na stare tirnice. In tudi ni potrebno. Mlada generacija danes ima drugačno percepcijo življenja in dela. Zato delodajalci določenim ciljnim skupinam že danes ponujajo fleksibilen delovni čas in lokacijo.

Digitalni nomadi v Sloveniji

Kako je urejeno za digitalne nomade v Sloveniji in kakšno je povpraševanje po tovrstni storitvah?

»S prihodom digitalnih nomadov, med katerimi bi bilo veliko Slovencev zaposlenih v tujini, bi povečali pretok znanja in izkušenj, povečali bi prihodke v državni proračun in okrepili prepoznavnost Slovenije«, je povedala Barbara Domicelj, generalna direktorica Microsofta Slovenija in podpredsednica AmCham Slovenija, ki je ob tem izrazila upanje, da bo Slovenija med zmagovalci digitalnih preobrazb.

V prvem paketu ukrepov Strateškega sveta za digitalizacijo so pristojni junija letos zapisali, da bi, po zgledu Estonije, Hrvaške in Portugalske, uredili status digitalnih nomadov tako, da se poenostavi administrativne ovire za njihovo bivanje in delo v Sloveniji. Digitalni nomadi morajo izpolnjevati določene pogoje glede minimalnega mesečnega dohodka (npr. tri tisoč evrov) in dolžine bivanja. »S prihodom digitalnih nomadov, med katerimi bi bilo veliko Slovencev zaposlenih v tujini, bi povečali pretok znanja in izkušenj, povečali bi prihodke v državni proračun in okrepili prepoznavnost Slovenije«, piše v dokumentu.

Kot je za MM povedala Karmen Jurman Murn, predstavnica za odnose z javnostmi na Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo, v Sloveniji za zdaj ne obstaja posebna viza za digitalne nomade. »V Evropi sicer obstaja t. i. enotni Blue card režim, ki omogoča lažji vstop visoko izobraženim državljanom tretjih držav, vstop v EU in večjo mobilnost po državah EU. V skladu s tem se je v letu 2019 v Sloveniji tudi poenostavilo in digitaliziralo postopke za IKT strokovnjake (informacijsko-komunikacijske tehnologije), ki prihajajo iz tretjih držav.

»Uspešnost določene države pri privabljanju digitalnih nomadov je namreč tesno povezana oz. pogojena z izdajo posebnih vizumov za digitalne nomade, saj ti ostanejo na destinaciji dlje časa oziroma več časa kot običajno traja oddih«, pojasnjujejo v STO. Dodajajo, da države, ki so še posebej uspešne pri privabljanju digitalnih nomadov, zato uvajajo vizume ali druge pravno-formalne rešitve (na primer dovoljenja za začasno prebivanje), ki lokacijsko neodvisnim delavcem omogočajo bivanje do enega leta. »Države, ki te vizume oziroma dovoljenja za bivanje digitalnih nomadov izdajajo, imajo na tem področju sprejete predpise, ki se razlikujejo od države do države. Ni enovite ureditve tega področja«, so še povedali za Marketing Magazine^{xi}.

Povzeto po članku iz finance.si. se na seznamu mest, ki so najbolj prijazna digitalnim nomadom, pogostokrat znajdejo mesta, kot so Bangkok, Singapur, London in San Francisco.

Tokrat se je na eni izmed lestvic, ki sta jo pripravila StartUp Blink, globalni pregledovalnik start-up scene, in Nomad List, vodnik po najbolj primernih mestih za digitalne nomade, znašla tudi **Ljubljana**. Avtorji seznama so jo uvrstili med šest mest, ki bodo v bližnji prihodnosti še posebej priljubljena med digitalnimi nomadi.

»Ljubljana z dostojno internetno povezavo in številnimi dogodki postaja vse bolj priljubljena lokacija za vse tiste, ki želijo preživljati čas v vzhodni Evropi. Življenje v mestu je poceni, nočnega življenja je veliko, zgodovina bogata. Tudi lokalov, v katerih lahko nomadi delajo, je kar nekaj, ne nudijo pa vsi brezžične povezave. Slovenija je tudi odlična odskočna deska za ostalo vzhodno Evropo«, so v obrazložitvi zapisali ocenjevalci. Ljubljana se je sicer znašla v družbi južnokorejskega mesta Jeju, Siem Reapa v Kambodži, izraelskega Tel Aviva, brazilske Curitibe in argentinske Cordobe^{xii}.

Poleg Ljubljane, pa so tudi v **Kranjski Gori** prepričani, da so digitalni nomadi prihodnost za turizem, ki je aktualen skozi celo leto, ne glede na vreme. Potujoči strokovnjaki prihajajo predvsem iz sektorjev, ki so dobro plačani, in se na destinaciji zadržujejo dlje časa. V agenciji Forward, ki zaposluje šest ljudi, poleg drugih storitev digitalnim nomadom ob nastanitvi ponuja tudi sobo za coworking (sodelo). Uporabniki si tako delijo prostor, ki jim služi kot pisarna, v njem pa lahko uporabljajo še druge storitve (internetna povezava, tiskalniki, kuhinjska niša, kavni avtomati ipd.). Običajni gostje se v Kranjski Gori v povprečju zadržijo od dva do tri dni, za digitalne nomade pa je značilno, da so nastanjeni dlje časa; od enega do petih tednov. Kot je pojasnil Kalan, so to mlajši gostje, predvsem t. i. »milenijski«, za katere je poleg dela pomembna prostočasna dejavnost. »Na aktivno-delovnih počitnicah se po opravljenem delu najraje odpravijo na kolesarjenje in v hribe, za kar imajo na območju Julijskih Alp več kot idealne možnosti«. Ponudbo agencije Forward so doslej med drugimi koristili digitalni nomadi iz ameriške Silicijske doline, Kitajske, Zagreba pa tudi iz Slovenije. Za goste je pomembno predvsem, da ima prostor za coworking, dobro internetno povezavo in kavomat^{xiii}.



Slika 2: Prostor v hotelu za nomade v Kranjski Gori^{xiv}

Pravne storitve v Sloveniji za digitalne nomade

Da so se nekatere države znašle v času korona krize pa priča naslednja izjava podjetja, ki se ukvarja s pravnim svetovanjem. Države, ki so močno odvisne od turistične dejavnosti in so v času epidemije ostale brez turistov, so še kako zainteresirane za nastanitev in obisk takih digitalnih nomadov. Tako zelo so turistične destinacije zainteresirane zanje, da so izumile posebne vizume za digitalne nomade. Le-ti omogočali bivanje do enega leta na določeni lokaciji, običajno pa tudi posebne načine obdavčitev. Med njimi je tudi naša sosedna Hrvaška^{xv}.

Jasno je, da je digitalno nomadstvo ena izmed pomembnih oblik dela v prihodnosti. Slovenija ima, vsaj kar se narave in okolja tiče, ogromno potenciala, da tovrstne delavce privabi v državo. Bomo znali to izkoristiti? Čas bo pokazal. Iz notranjega ministrstva pa so za Ceki.si sporočili, da Slovenija ni zaznala potrebe po urejanju področja "digitalnih nomadov", prav tako tudi ne omogoča t. i. delovno-počitniških vizumov. "Pojasnjujemo, da Ministrstvo za notranje zadeve, ki je nosilec Zakona o tujcih, v katerem se urejajo vstop, bivanje in zapustitev ozemlja Republike Slovenije, do sedaj še ni prejelo pobude za ureditev tega področja", so dodali^{xvi}.

Zaključek

Danes lahko potrdimo Hannonenovo opredelitev pojmov, da tisti, ki z uporabo digitalne mobilne tehnologije opravlja svoj posel s katerega koli konca sveta na daljavo, sta pojem »digitalni nomad« in izraz »digitalno nomadstvo« stil življenja, ki ga ti ljudje živijo^{xvii}. Tak življenjski stil oz. digitalno nomadstvo se definira kot »sposobnost posameznika, ki dela na daljavo s svojega prenosnika in koristi osvobojenost od klasične pisarne, za potovanje po svetuⁱⁱⁱ.

Ko človek lahko združuje delo in potovanje, je to poseben življenjski slog. Tehnologija nam danes to omogoča v večji meri kot v preteklosti. Kdo in zakaj se odloča za ta način poslovanja je zgodba vsakega posameznika. Dejstvo je, da mora vsak sam pretehtati prednosti in slabosti te odločitve.

Iz raziskave lahko sklepamo, da je v večini primerov digitalno nomadstvo začasna oblika življenja. Večina si želi oz. se odločajo za življenjski način preživljanja in poslovanja v tej obliki. Za prihodnost lahko predpostavimo, da bo število takih nomadov raslo, vendar bodo to obliko prakticirali krajši čas, zato jim lahko rečemo »turisti 21. stoletja«.

Da se lahko digitalnim nomadom reče turisti 21. stoletja je vsekakor dobra predpostavka na področju razvoja turizma in širitve panoge v tej smeri. Ali je Slovenija pripravljena vlagati na tovrstno promocijo in pravno ureditev, pa po temeljitem pregledu virov, tega še ni znani. Res je, da se posamezniki trudijo, vendar je vsekakor potrebno vzajemno sodelovanje. Vse več je ljudi, ki so pripravljene potovati s svojim delom v rokah (računalnik in telefon).

Viri, literatura in opombe:

- ⁱ Hannonen, O. (2020). „In search of a digital nomad: defining the phenomenon.” *Information Technology & Tourism* 22, 335–353. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
- Hermann, I, i Cody Morris Paris. (2020). “Digital Nomadism: the nexus of remote working and travel mobility.” *Information Technology & Tourism* 22, 329–334. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00188-w>
- ⁱⁱ Thompson, Beverly Yuen. (2019). „The digital nomad lifestyle: (remote) work/leisure balance, privilege, and constructed community.” *International Journal of Sociology of Leisure*. 2(4):1-16. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>
- ⁱⁱⁱ Makimoto, Tsugio, i David Manners. (1997). *Digital nomad*. Wiley. New York. ISBN: 978-0-471-97499-4.
- ^{iv} Nomad list (23.03.2022). *Go nomad*. Pridobljeno s <https://nomadlist.com/>
- ^v Izlet na Dlanu. (2.9.2016). *Digitalni nomadi in njihove top destinacije*. Pridobljeno s <https://izletnadlani.com/digitalni-nomadi-in-njihove-top-destinacije/>
- ^{vi} RTVSLO. (20.06.2018) [video]. *Sodobni nomadi*. Pridobljeno <https://365.rtvlo.si/arhiv/turbulenca/174546968>
- ^{vii} Siol1NET (23.05.2021). *Digitalni nomad: Zakaj bi bil v megljeni Ljubljani, če si lahko na Baliu?* Pridobljeno s <https://siol.net/posel-danes/kariera-izobrazevanje/digitalni-nomad-zakaj-bi-bil-v-megljeni-ljubljani-ce-si-lahko-na-baliju-552749>
- ^{viii} Vist Jelsa. (16.03.2021). *Digitalni nomad* [video]. Pridobljen s <https://www.youtube.com/watch?v=tObao732JfU>
- ^{ix} Radio Zadar. (16.06.2017). *Digitalni nomadi* [video]. Pridobljeno s <https://www.youtube.com/watch?v=OJhSNm1cZyY>
- ^x Moje Delo (1.12.2021). *Kar 80 % zaposlenih na digitalnem področju pripravljenih delati za tuja podjetja na daljavo*. Pridobljeno s <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/kar-80-zaposlenih-na-digitalnem-podrocju-pripravljenih-delati-za-tuja-podjetja-na-daljavo-4088>
- ^{xi} Meden, G (2021). Naraščajoči trend dela od doma – in od kjer koli. *Marketing Magazin*. Pridobljeno s <https://www.marketingmagazin.si/aktualno/kaj-se-digitalnim-nomadom-obeta-v-sloveniji-26.avgust>
- ^{xii} Kupec, B (2016). *Ljubljana med top šestimi mesti prihodnosti za digitalne nomade*. Pridobljeno s <https://posel2030.finance.si/8843250/Ljubljana-med-top-sestimi-mesti-prihodnosti-za-digitalne-nomade-7.april>
- ^{xiii} Javornik, Š (2021). *Kranjskogorčani bi se radi približali potujočim strokovnjakom*. Pridobljeno s <https://www.delo.si/magazin/potovanja/digitalni-nomadi-pol-turisti-pol-delavci/#-17.februar>
- ^{xiv} Javornik, Š. (17. 2. 2021). *Kranjskogorčani bi se radi približali potujočim strokovnjakom*. *Delo*. Pridobljeno s: <https://www.delo.si/magazin/potovanja/kranjskogorcani-bi-se-radi-priblizali-potujocim-strokovnjakom/>
- ^{xv} Data. (29.4.2021). *Digitalni nomadi z vizumi*. Pridobljeno s <https://data.si/blog/digitalni-nomadi>
- ^{xvi} Matkovič, M (2021). *V Sloveniji posebna viza za digitalne nomade ne obstaja*. Pridobljeno s https://cekin.si/izobrazevanje_in_zaposlitev/digitalni-nomadi-v-sloveniji.html 18. maj
- ^{xvii} Hermann, I, i Cody Morris Paris. (2020). “Digital Nomadism: the nexus of remote working and travel mobility.” *Information Technology & Tourism* 22, 329–334. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00188-w>

H. B. / diplomiran ekonomist (VS), v šolskem letu 2021/2022 študent prvega letnika magisterija na visokošolskem središču Erudio. Zaposlen na Mestni občini Ljubljana v oddelku za ravnanje z nepremičninami/odsek za urbano ekonomiko. Moje kompetence so odgovornost, vztrajnost, motiviranost, komunikativnost, delavnost, iskrenost ter inovativnost.

P. J. / diplomirana ekonomistka (VS), v šolskem letu 2021/2022 študentka prvega letnika magisterija na visokošolskem središču Erudio, zaposlena v javnem sektorju. Moje kompetence so pro-aktivnost, vztrajnost, odgovornost, natančnost in kreativnost.

Povzetek: na metodi kvantitativne raziskave v izbrani organizaciji sva vključila zaposlene, ki so starejši od 55 let. Uporabila sva metodo anketiranja, izdelala sva anketni vprašalnik, ter ga razposlala zaposlenim v izbrani delovni organizaciji. Sodelovalo je 42 anketirancev. S pomočjo metode statistične analize pridobljenih podatkov sva potrdila oziroma ovrgla hipoteze.

Ključne besede: upravljanje starejših zaposlenih, starejši zaposleni, informacijska in tehnološka znanja, menedžment človeških virov.

MEDGENERACIJSKA SOLIDARNOST PRI PRENOSU INFORMACIJSKEGA IN TEHNOLOŠKEGA ZNANJA V IZBRANI ORGANIZACIJI

Uvod

V okviru demografskih sprememb in aktivnega staranja na delovnem mestu, usmerjanje starejših dodatno pripomore k ustvarjanju novih pogledov na kompletnem področju prenosa informacijskega in tehnološkega znanja. Medtem ko se sama delovna sila stara je pomembno zavedanje, da je ta delovna skupina izrednega pomena za nadaljnjo ekonomsko in gospodarsko rast, učinkovitost, konkurenčnost in produktivnost. Zelo pomembno je, kako samo vodstvo izkorišča prednosti in izkušnje, ki jih prinašajo starejši zaposleni. Dandanes je uspešno vodenje starejših zaposlenih izredno pomembna veja, ki bo v prihodnosti zagotovo ponujala vrsto rešitev in strategij, kako reševati problematiko starejših zaposlenih v podjetju. Raznolikost delovne sile se danes šteje kot pomemben temelj za učinkovitih podjetij, ki so naravnana h ključnim odjemalcem oziroma strankam. Prav zato se je potrebno zavedati, da je starostna raznolikost nekaj povsem normalnega v današnjem svetu. Potrebno jo je v prvi vrsti ceniti in spoštovati ter delovati in spodbujati tako delovno okolje, ki bo spodbujalo medgeneracijsko solidarnost.

Na podlagi kvantitativni raziskave sva opravila analizo med zaposlenimi v izbrani organizaciji. S pomočjo anketnega vprašalnika sva pridobila podatke zaposlenih v starostni skupini med 55. in 65. letom starosti. Vprašanja so bila tako odprtega kot zaprtega tipa, z namenom pridobiti čim bolj verodostojne informacije in podatke o tem, kakšno je zadovoljstvo starejših zaposlenih na delovnem mestu, kakšno je zadovoljstvo z medgeneracijskim prenosom informacijskega in tehnološkega znanja na delovnem mestu in kakšna je obremenjenost starejših zaposlenih zaradi spreminjajočega informacijskega in tehnološkega področja na delovnem mestu.

Teoretično ozadje

Staranje prebivalstva v naši država ponazarja enega od večjih izzivov za upravljanje starejših zaposlenih v podjetju. V domeni demografskih nihanj in aktivnega staranja na delovnem mestu upravljanje starostne raznolikosti pripomore k definiranju novih pogledov na področju novih informacijskih in tehnoloških znanj. Najpomembnejša strategija novih pristopov k tako imenovanemu upravljanju starejših zajema oblikovanje ustreznih delovnih pogojev za starejše zaposlene, organizacijo pomoči v obliki učenja starejših, dodatno usposabljanje in izobraževanje, ki je namenjeno starejšim, mentorske sheme, ki so zasnovane kot program s poudarkom na izmenjavi in prenosu znanja, referenc in izkušenj. To zagotovo prispeva k medgeneracijskemu povezovanju med uslužbenci, povečuje motiviranost in zadovoljstvo starejših zaposlenih, samo učinkovitost in produktivnost na delovnem mestu, saj so vsi ti pojmi bistvene osnove, skozi katere se srečujemo vsi uslužbenci v svojim delovnih organizacijah. Moramo se zavedati, da je vsaka življenjska faza specifična in s seboj prinaša tako prednosti kot slabosti. Enako velja za staranje, zato je potrebno na samo staranje in delovanje na delovnem mestu gledati kar se da pozitivnoⁱ.

V praksi se pogosto dogaja, da se starejše zaposlene dojema kot breme za delovno organizacijo oziroma družbo, pri tem pa se pozablja na odlične vire moči, s katerimi starejši zaposleni bogatijo družbo in ostale zaposlene, predvsem s svojimi izkušnjami in referencami, ki so jih pridobili tekom let delovanja v določeni delovni organizaciji. Ena najpomembnejših strategij je učinkovito usmerjati in upravljati starejše zaposlene, ustvariti ustrezno delovno okolje, oblikovati nova delovna mesta, ki narekujejo dobre poslovne rezultate ter s tem doseganje dobrih poslovnih ciljev, zagotavljanje uspešnosti podjetja ter na ta način tudi izboljšanje same konkurenčnosti podjetja. Na ta način se loči uspešno podjetje od navadnega, saj pri starejših zaposlenih dosega učinke boljše zavzetosti zaposlenih, ki čutijo močno lojalnost in povezanost z delovno organizacijo, jo podpirajo in se za njo srčno zavzemajoⁱⁱ.

Vedno več držav članic EU se spopada s staranjem prebivalstva. O staranju prebivalstva govorimo takrat, ko se delež prebivalstva starih nad 65 let povečuje glede na skupno prebivalstvo. Staranje prebivalstva v EU je posledica štirih demografskih trendov, ki vplivajo drug na drugega, njihov obseg in ritem pa se med državami načeloma kar razlikujeta:

- nizko povprečno število otrok na žensko,
- bistveno daljša pričakovana življenjska doba ob rojstvu,
- zmanjšanje umrljivosti,
- sprejem velikega števila priseljencev iz tretjih državⁱⁱ.

Boljše zdravstveno stanje in vedno višja pričakovana življenjska doba starejših delavcev izboljšujeta njihove možnosti za spodbujanje starosti družbe. Potrebno pa se je zavedati, da je dobro delovno življenje pomemben predpogoj, da starejši zaposleni lahko ostanejo aktivni in zagotavljajo, da ima družba koristi od njihovih prednosti in nadarjenosti. S tem aktivno sodelujejo pri vzpostavljanju trajnostne in skrbne družbe, v kateri obstaja medgeneracijska solidarnost. Tudi produktivno delovno življenje je pomemben temelj za aktivno staranje. Zadovoljiva zaposlitev lahko pomaga preprečevati nastanek bolezni ter telesno ali duševno pešanje zdravja, zagotavlja dobro kognitivno in telesno sposobnost ter spodbuja pozitiven in kvaliteten odnos do življenja. Kakovost delovnega življenja pomembno vpliva na vse zaposlene, saj na delovnem mestu preživimo veliko časa. Ugotovitve strokovnjakov oziroma splošnih raziskav kažejo, da delovna sposobnost pred upokojitvijo napoveduje samostojnost vsakdanjega življenja v starosti od 73 do 85 let. Boljša kot je delovna sposobnost pred upokojitvijo, boljša je kakovost življenja pozneje. Zato je zelo pomembno zagotavljanje naložb v aktivno staranje. Naložbe v zdravje in zagotavljanje varnosti pri delu na delovnem mestu so seveda prav tako naložbe v preostanek življenja posameznikaⁱⁱⁱ.

Beseda aktiven se seveda ne nanaša le na zmožnost udeležbe na trgu delovne sile ali na fizično aktivnost, temveč tudi na tajno udeležbo v socialnem, gospodarskem, kulturnem, duhovnem in civilnem življenju. Starejši lahko še vedno aktivno doprinesejo svojim družinam, prijateljem, skupnosti in narodu. Aktivno staranje se nanaša tako na posameznike kot na prebivalstvo in na skupino ter omogoča posameznikom, da uresničujejo svoje možnosti za dobro počutje, da se udeležujejo družbenih aktivnosti v skladu s svojimi potrebami, željami, zmožnostmi. Dejstvo je, da je poglobitveni cilj ohranjanje avtonomije in neodvisnosti starejših ljudi oziroma starejših zaposlenih.

<p>PREDNOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sposobnost prenosa znanj in veščin na delo, – zavedanje dosežkov in samozavest, – večja pripadnost in lojalnost delodajalcu, – manjši absentizem in nizka fluktuacija, – manj poškodb pri delu, – možnost tutorstva mlajšim kolegom, – večje zadovoljstvo z delom in predanost delovnim nalogam ter dobre delovne navade, – razvijanje mreže socialnih stikov, – poznavanje delovnega sistema. 	<p>SLABOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nižja produktivnost (različni dejavniki), – težje spopadanje s fizičnimi in z duševnimi napori, – relativno nižja izobrazbena raven glede na mlajše kolege, – manjša prožnost, – slabše znanje tujih jezikov, – naraščanje tveganja večje obolelosti, – zmanjšanje fizične funkcionalne kapacitete, – upočasnitev dojemanja in delovanja.
<p>PRILOŽNOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> – naraščajoča izobrazbena struktura prihajajočih generacij, – vseživljenjsko učenje, – načrtovanje kariernih poti, – starostna raznolikost in možne priložnosti, – sodelovanje kolegov med generacijami, – pomanjkanje izobraženih delavcev. 	<p>NEVARNOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> – globalizacija in konkurenčni pritiski, – želja po zgodnji upokojitvi, – bolezenska stanja (daljše odsotnosti in kompleksnejše problematike), – kultura družbe, – starostna diskriminacija, – negativni stereotipi.

Slika 1: SWOT analizaⁱⁱ

Slika prikazuje SWOT analizo starejših zaposlenih, kjer so predstavljene njihove prednosti in slabosti ter priložnosti in nevarnosti, ki so zanje značilne oziroma jim pretijo ob vključitvi na trg dela. Nekateri strokovnjaki opozarjajo predvsem na to, da se pogledi na prednosti in slabosti starejših zaposlenih med delodajalci razlikujejo. Pomemben vpliv pri tem imajo potrebe posameznega delovnega mesta, karakteristike delovne mesta, samega področja dela ter težavnosti in narave dela.

Kot vidimo iz SWOT analize, je ena izmed prednosti starejših ljudi možnost tutorstva mlajšim kolegom ter razvijanje mreže socialnih stikov, kar pripomore k medgeneracijskemu sodelovanju. Priložnosti so naraščajoča izobrazbena struktura prihajajočih generacij, kar pomeni, da naslednje generacije svoje znanje lahko prenesejo tudi na starejše, če si tega želijo. Slabost je, da se z leti upočasnijo dojemanje in delovanje, kar lahko čas učenja o novih informacijskih sistemih in tehnologijah podaljša. Nevarnosti pa so globalizacija in konkurenčni pritiski, še posebno mladih, ki informacijske sisteme in tehnologije lažje dojemajo, ter starostna diskriminacija. Zaradi starostne diskriminacije lahko velikokrat ne pride do medgeneracijskega sodelovanja.

Raziskava

Namen najine raziskovalne naloge je bil na temeljnih teoretičnih izhodiščih ponazoriti bistvo usmerjanja in upravljanja starejših zaposlenih za kompletno družbo, raziskati problem starejših zaposlenih v Sloveniji na osnovi primerov večjega podjetja hkrati pa ponazoriti, kako pomembna je medgeneracijska solidarnost pri prenosu informacijskega in tehnološkega znanja, ki ponazarja model upravljanja starejših zaposlenih in njihove zavzetosti na delovnem mestu. Slednje bo tudi predstavljalo osnovo za dojemanje uspešnega staranja starejših zaposlenih in oblikovanje ustreznega delovnega okolja, ki bo prijetno in ugodno za vse generacije, predvsem pa za starejše.

V raziskovalni nalogi sva preverjala naslednje hipoteze:

H1: Starejši zaposleni so v večini zadovoljni z medgeneracijskim prenosom informacijskega in tehnološkega znanja na delovnem mestu.

H2: Oblikovanje ustreznega delovnega okolja v podjetjih za starejše zaposlene pozitivno vpliva na njihovo učinkovitost na delovnem mestu.

H3: Obremenjenost zaradi spreminjajočega se informacijskega in tehnološkega področja na delovnem mestu starejših zaposlenih negativno vpliva na njihovo delovno učinkovitost.

Pri prvi hipotezi sva preverjala zadovoljstvo starejših zaposlenih z medgeneracijskim prenosom informacijskega in tehnološkega znanja na delovnem mestu. Preverjala sva predvsem z vprašanji in trditvami kot na primer:

- ali razumejo preneseno informacijsko in tehnološko znanje;
- ali jim mlajši zaposleni nudijo pomoč pri prenosu informacijskega in tehnološkega znanja;
- ali imajo občutek, da je delo težje opravljati zaradi spreminjajoče se tehnologije,
- ali imajo občutek, da so svojim mlajšim sodelavcem »v napoto«;
- ali jim delodajalec zagotavlja tudi izobraževanja na temo informacijskega in tehnološkega znanja;
- ali se na svojem delovnem mestu počutijo dobro kljub starosti;
- ali verjamejo v uspešen razvoj in delovanje delovne organizacije;
- ali zaupajo v svojega nadrejenega in svoje mlajše sodelavce;
- ali se zavedajo pomena inovacij in solidarnosti vseh zaposlenih različnih starosti pri nadaljnjem razvoju podjetja;
- ali so zavzeti za kakovostno opravljanje svojega dela;
- ali svoje delo opravljajo s strastjo;
- ali so zavzeti za doseganje dobre delovne uspešnosti oziroma uspešnih rezultatov same delovne organizacije na področju informacijskega in tehnološkega znanja.

Pri vseh anektiranih sva prejela zadovoljive in zelo zadovoljive rezultate z zgoraj naštetimi trditvami, tako da sva na podlagi prejetih podatkov potrdila prvo hipotezo in sicer, da so starejši zaposleni v večini zadovoljni z medgeneracijskim prenosom informacijskega in tehnološkega znanja na delovnem mestu.

H2: Pri drugi hipotezi sva preverjala, ali je delovno okolje za starejše zaposlene znotraj organizacije ustrezno oblikovano, tako da pozitivno vpliva na njihovo delovno učinkovitost. Preverjala sva z vprašanji in trditvami kot na primer:

- ali so zadovoljni z medgeneracijskim sodelovanjem na splošno in porazdelitvijo dela;
- ali so zadovoljni z omogočanjem delitve delovnega mesta in s tem zmanjšanjem obremenjenosti na delovnem mestu;
- ali so zadovoljni z omogočanjem samouravnava hitrosti opravljanja dela;
- ali so na splošno zadovoljni z vodstvom v podjetju;
- ali so zadovoljni z organiziranjem delovnih nalog po meri starejših;
- ali so zadovoljni z delovnim časom in razporeditvijo delovnih obveznosti in nalog;
- ali so zadovoljni s količino programov v okviru aktivnega staranja in zdravega načina življenja;
- ali so na splošno zadovoljni z medsebojnimi odnosi;
- ali so zadovoljni z omogočanjem prožnega delovnika;
- ali so zadovoljni z delovnimi pogoji, kot so boljša svetloba, klima, večji napisi in podobno;

- ali so zadovoljni z ravnovesjem med zasebnim in poklicnim življenjem.

Tudi tukaj sva prejela zadovoljive in zelo zadovoljive rezultate z zgoraj naštetimi trditvami, tako da lahko na podlagi prejetih podatkov potrdiva drugo hipotezo, da dobro oblikovano delovno okolje za starejše zaposlene pozitivno vpliva na delovno učinkovitost, saj so bili vsi anketirani z dejavniki, ki vplivajo na slednje, zadovoljni oziroma zelo zadovoljni. Informacijski in tehnološki razvoj zelo vplivata na delovno okolje starejših zaposlenih.

H3: Pri tretji hipotezi sva preverjala, ali obremenjenost zaradi spreminjajočega se informacijskega in tehnološkega področja na delovnem mestu starejših negativno vpliva na njihovo delovno učinkovitost. Preverjala sva predvsem z naslednjimi vprašanji in trditvami:

- ali so na splošno obremenjeni pri svojem delu;
- ali vodstvo od njih pričakuje neobjektivne in nerealne delovne rezultate na področju poznavanja informacijskih tehnologij;
- ali je v podjetju vzpostavljeno medgeneracijsko sodelovanje in je na ta način zmanjšana obremenjenost na delovnem mestu;
- ali prevladuje sodelovanje z drugimi zaposlenimi in s tem razporeditev dela;
- ali jim zaradi učenja o novih tehnologijah in informacijskih sistemih zmanjka časa za opravljanje ostalega dela;
- ali se po njihovem mnenju informacijske tehnologije spreminjajo prehitro;
- ali so zadovoljni s svojimi delovnimi rezultati na področju novih informacijskih tehnologij;
- ali prevladuje spoštovanje do starejših zaposlenih;
- ali so pri svojem delu motivirani;
- ali imajo možnost samostojnega razmišljanja in odločanja na delovnem mestu v okviru novih tehnoloških znanj.

Tudi tukaj sva v večini prejela zadovoljive in zelo zadovoljive rezultate z zgoraj naštetimi trditvami, tako da lahko na podlagi prejetih podatkov potrdiva, da obremenjenost spreminjajočega se informacijskega in tehnološkega področja definitivno negativno vpliva na delovno učinkovitost starejših zaposlenih. Večina starejših zaposlenih meni, da se informacijske tehnologije, ki jih uporabljajo pri delu, spreminjajo prehitro in so zato bolj obremenjeni na delovnem mestu.

Zaključek

Zavedati se moramo, da so demografske spremembe in splošno aktivno staranje na delovnem mestu nekaj vsakdanjega, zato je nujno potrebno prispevati k ustvarjanju novih pogledov na informacijsko in tehnološko področje kot celoto in s tem oblikovati nove pristope k upravljanju starejših zaposlenih. Pristopi k upravljanju starejših zaposlenih, ki zajemajo področja informacijske tehnologije, organiziranja medgeneracijske pomoči pri učenju o novih tehnologijah, zmanjšanje obremenjenosti starejših zaposlenih na delovnem mestu, dodatno usposabljanje in izobraževanje namenjeno starejšim, mentorske sheme, ki so zasnovane na izmenjavi in prenosu znanja ter izkušenj, itd., se skozi različna starostna obdobja zaposlenih spreminjajo, so pa izrednega pomena tako za vse zaposlene kot za samo delovno organizacijo. Zaključiva lahko, da imajo starejši zaposleni veliko znanj in izkušenj, ki pripomorejo k prispevanju različnih idej in nasvetov, predvsem pa sodelovanju, ki predstavlja bistveno zakladnico vsakega podjetja. Prav zato so starejši zaposleni že sami po sebi izredno dober segment ter vir konkurenčne prednosti vsakega podjetja.

Viri, literatura in opombe:

ⁱ 19. Rineer, Jennifer Rae. (2012). *Social Job Characteristics and Older Workers: Effects on Job Satisfaction and Job*. Portland: Portland State University.

ⁱⁱ Rožman, M. (2018). *Model upravljanja starejših zaposlenih in njegov vpliv na delovno zavzetost starejših zaposlenih*. Doktorska disertacija. Maribor: Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta.

ⁱⁱⁱ Ilmarinen, J. (2012). *Promoting active ageing in the workplace*. European Agency.

BLANKA GAŠPIRC / Sem Blanka Gašpirc iz Vrhnike. V letu 2021 sem končala na visokošolskem središču Erudio vse izpite v roku, sedaj pa čakam zagovor diplomske naloge, katere tema je delo na črno. Moje osebne lastnosti so vztrajnost, delavnost, natančnost in odgovornost, držim se dogovorov in rokov, če pa kaj pride se je potrebno o tem pogovoriti in poiskati rešitev. Zelo rada delam tudi v timu in se učim od sodelavcev. Znam prisluhniti vsakomur.

LOTI PERNUŠ / Sem Loti Pernuš, diplomirana ekonomistka. Naziv sem pridobila na visokošolskem središču Erudio. Že nekaj let si pridobivam izkušnje v podjetju, ki se ukvarja z distribucijo nakita in kozmetike. Sem vztrajna, odgovorna in delovna. Menim, da iskrenost in marljivost pripeljeta človeka daleč v življenju.

Povzetek: Obravnavali sva tematiko igrifikacije v turizmu, kar v praksi pomeni uporabo zakonitosti, psiholoških učinkov, mehanik, elementov igre v neigralnih kontekstih za animacijo in aktivacijo obiskovalcev. Gre za področje, ki je zanimivo tako za teoretike kot akterje v turistični industriji, saj gre za način večje vključenosti turističnega obiskovalca. Uporabljena metoda je bil pregled primarnih in sekundarnih virov literature in sinteza njihovih ugotovitev. Ugotovljeno je bilo, da igrifikacija lahko v trenutnem času negotovosti, povezane z pandemijo in ukrajinsko krizo, prinesejo pozitivne učinke na turistično industrijo, ki je bila ena izmed najbolj prizadetih in je nosila največje posledice.

Ključne besede: igrifikacija, turizem, vključenost, zanimivost.

IGRIFIKACIJA V TURIZMU

Uvod

Slovenska beseda igrifikacija izhaja iz angleške besede »gamification« in pomeni uporabo zakonitosti, psiholoških učinkov, mehanik in elementov igre v neigralnih kontekstih za animacijo in aktivacijo ciljnih uporabnikov oz. za reševanje konkretnega problemaⁱ. Pojav, o katerem se je še leta 2008 zgolj plašno šušljalo v blogosferi in med raziskovalci računalniških iger ter uporabniških vmesnikov, je že dve leti kasneje po zaslugi tržnikov doživel globalni razmah in postal tedaj ena najbolj »vročih« marketinških besed (angl. *marketing buzzwords*)ⁱⁱ. V želji po ustvarjanju privlačnih trženjskih prijemov, ki bi uspešno pritegnili in čim dlje zadržali potrošnikovo pozornost, so se tržniki namreč začeli z gledovati po vse bolj in bolj priljubljeni obliki zabave – računalniških igrah. Elemente, ki delajo igre zabavne, pa začeli aplicirati na svoje kampanje in produkte.

Za najstarejši in najbolj tipičen primer tržne igrifikacije velja program zbiranja letalskih milj (angl. *Frequent Flyer Miles*)ⁱⁱⁱ.

V prispevku smo predstavili pojem igrifikacije ter navedli njene elemente, cilje in učinke ter vidike v kontekstu pandemije COVID-19.

Teoretično ozadje

Opredelitev iger

Za kvalitetnejše dojetje igrifikacije je treba najprej opredeliti pojem »igra«. Caillois jo definira kot dejavnost, ki mora zajemati naslednje značilnosti^{iv}:

- **zabavo** (dejavnost je izbrana zaradi njenega lahkotnega pomena);
- **ločenost** (dejavnost je vezana na čas in prostor);
- **neproduktivnost** (udeleženec v sodelovanju pri dejavnosti ne doseže ničesar produktivnega);
- **skladnost s pravili** (dejavnost ima pravila, ki so drugačna od vsakodnevnih pravil);
- **namišljenost** (ozaveščenost o drugačnosti od resničnosti).

Igre so podmnožice zabave, ki so okrnjene na konflikte, v katerih želijo igralci zatreji cilje drugih igralcev. Crawford^v definira tudi računalniške igre, ki so bistvenega pomena za igrifikacijo. Iz njegove dihotomije o igrah lahko izpeljemo naslednjo definicijo: igre so multimedijske, ciljno naravnane dejavnosti z dejavnimi agenti, proti katerim igralci igrajo in v katerih igralci igrajo drug proti drugemu^{vi}.

Opredelitev igrifikacije

Igrifikacija pomeni uporabo zakonitosti, psiholoških učinkov, mehanik, elementov igre v neigralni kontekstih za animacijo in aktivacijo obiskovalcev. Nadvse popularna definicija igrifikacije definira kot »uporabo elementov oblikovanja iger v neigralnih kontekstih«^{vii}. Pri tem so igralni elementi specifični deli iger, ki se razvrščajo v tri združbe: igralne dinamike, mehanike in komponente. Igralne dinamike so nadvse abstraktna združba igralnih elementov, ki med drugim vsebujejo občutja, proces zgodbe, napredovanje in stike (socialne interakcije). Igralne mehanike so temeljni procesi, ki poženejo dogajanje in angažirajo igralca, najbolj pomembne med njimi so: izzivi, priložnosti,

tekmovanja, povezovanje, povratne informacije, pridobivanje sredstev, nagrade in menjave med igralci. Igralne komponente so nadvse specifična oblika igralnih elementov in med drugim vsebujejo: dosežke, značke, zbirke (seti značk), spopade, odklepanje različnih vsebin (ki so dostopne le, ko igralci dosežejo določene cilje), obdarovanje, razpredelnice najboljših, točke, naloge, ekipe in virtualni produkti (sredstva z zaznano ali realno donosnostjo)^{viii}.

Poznavanje igrifikacije, ki bazira na sistematični implementaciji posameznih igralnih elementov, zanikata^x. Pojav definirata v okviru teorije storitvenega marketinga ter izpostavljata vlogo uporabnika kot sproizvajalca vrednosti in koristnost subjektivne izkušnje igralca. Besedo igrifikacija razumeta kot »proces krepitve storitve s funkcijskimi značilnostmi za igralne izkušnje z omogočanjem spodbujanja ustvarjanja vrednosti uporabnika«^{viii}. Ker igre poleg sistemskih zajemajo tudi spoznavne komponente, v svoji razlagi poudarjata cilj igrifikacije – izkušnja – in ne tehnike za doseg tega cilja (igralnih komponent) kot definicija pred tem^{viii}. Značilnosti funkcij, ki prevzemajo vlogo glavnega motivacijskega elementa, raziskovalca razumeta kot uporabljene igralne elemente (npr. točke, značke, zgodbo, napredovanje, cilje).

Zamisel igrifikacije je torej ta, da lahko z vpeljavo metod ustvarjanja motivacije ali tako imenovanih igralnih mehanik katero koli želeno aktivnost, pa naj bo ta še tako nesmiselna, igrificiramo v atraktivno, zanimivo in pozornosti vredno.

Izraz igrifikacija se je prvič omenilo že leta 2008. Pospešeno se je pričel uporabljati leta 2010, ko se je znašel v mnogih prezentacijah na konferencah^x.

Značilnosti igrifikacije

V igrifikaciji je izraziti pomen zabave kot sredstva za motiviranje ljudi^{vii}, saj igralci ne bodo nadaljevali z igro, v kateri ne uživajo. Pozitivni vplivi igrifikacije so torej posledica pozitivnih, motiviranih igralnih izkušenj, ki jih povzročajo vpeljave motivacijskih funkcijskih lastnosti^{xi}.

Iz omenjenega izvira pomembnost usmerjenosti ciljev igrifikacije na uporabnike. Igrifikacija bi torej utegnila predstavljati sredstvo, s katerim organizacije pomagajo igralcem dosegati njihove cilje, kot posledica pa organizacija realizira svoje poslovne cilje^{xii}. Cilji so pri tem lahko psihološki (npr. večanje vpletenosti in motivacije) ali vedenjski, pri katerih je igrifikacija večinoma upoštevana za doseg utilitarnih ciljev izven same igre (npr. spodbujanje bolj zdravih življenjskih slogov in trajnostne potrošnje)^{xiii}.

Avtorji izpostavljajo številne pozitivne učinke uporabe igrifikacije, kot so večanje vpletenosti in motivacije^{xi}, zviševanje pozornosti, krepitev motivacije, čustvene vpetosti in vzbujanje pozitivnih emocij^{xiv}. Implementacija igrifikacije v poslovnem okolju naj bi z večanjem vpetosti, identifikacije s produktom, krepitvijo zavedanja in zvestobe znamki doprinesla k izboljšanju stikov med organizacijo in njenimi potencialnimi kupci ter posledično doprinesla k višjemu profitu^{vii, xv}.

Delovanje igrifikacije

Delovanje igrifikacije izhaja iz tradicionalnih teorij iger in njihove avtoritete za motiviranje in usmerjanje človeškega obnašanja, ki je dodeljena njihovemu potencialu za zadovoljevanje treh temeljnih psiholoških zahtev: potreba po avtonomiji, kompetenci in pripadnosti. Odlične implementacije igrifikacije so zasnovane tako, da izrabljajo prednosti človeške psihologije natankono tako, kot jih izrabljajo igre^{vii}, ki posameznikovo nedeljeno naklonjenost lahko zadržijo ure in ure.

Elementi igrifikacije

Tudi pri igrificiranju potrebujemo raznovrstne elemente, pa naj bodo ti v fizični obliki ali pa v obliki programske opreme, s katerimi zlahka igrificiramo neko aktivnost. Gre za obširno množico raznovrstnih stvari, ki se jih lahko jemlje kot elemente. To so lahko različni osnutki ali oblike vzorcev, ki se jih lahko transformira v druge igre ali v igrificiranje. Posamezni elementi pa se velikokrat pojavijo ponovno. Večina jih je direktno izpeljanih iz spletnih socialnih iger ali iz drugih oblik spletnih video iger^{xvi}.

Glede na bunchball.com^{xvii} je igrifikacija grajena iz desetih osnovnih igralnih elementov, ki vzpodbujajo in vključujejo uporabnika:

1. Povratna informacija (angl. *feedback*) uporabnika vzpodbuja, da nadaljuje ali prilagaja svoje dejavnosti z obvestili na zaslonu, tekstualnimi sporočili ali z e-pošto. Čestita uporabniku za doseg cilja, ga motivira pri naslednjih korakih do mejnika ali pa mu podeli novo nagrado.
2. Jasnost (angl. *transparency*) uporabniku pokaže, kje natančneje se nahaja glede na metrike, ki so bistvene za uporabnika in občinstvo. Posamezniki ali skupine vidijo svoje napredke v realnem času in zgodovino napredka. Lestvice prikažejo, kdo je pred njimi in kdo je za njimi glede na splošno razvrščanje v poljubni številni metriki.
3. Cilji (angl. *goals*) so zlahka kratkoročni in dolgoročni, pravzaprav gre za misije ali izzive, ki dajo uporabnikom namen za komunikacijo in jih izobražujejo glede tega, kaj je vredno in mogoče.

4. Značke (angl. *badges*) so kot indikatorji uresničevanja in obvladovanja spretnosti posebej pomembne znotraj skupnosti, ki razume njihovo donosnost. Zelo pogosto se uporabljajo za identificiranje veččin in strokovnega znanja znotraj skupine.
5. Raven (angl. *level*): ravni kažejo dolgotrajne dosežke. Uporabljajo se za identificiranje statusa v skupini ter odklepanje dodatnih misij, značk, aktivnosti in nagrad.
6. Igralna plošča (angl. *onboarding*): posamezne video igre nas učijo, kako igrati, kar med tem ko igramo – uporabniki se učijo tako, da igrajo začetno enostavno igro. Enostavne misije pomagajo novim uporabnikom, tako da izvajajo osnovne naloge, namesto da bi se sami učili neznan vmesnik ali prebrali natančen priročnik.
7. Tekmovanje (angl. *competition*): z zvišanjem vložka za doseganje ciljev uporabnikom prikažemo, koliko so kot posamezniki ali skupina kvalitetnejši od drugih.
8. Sodelovanje (angl. *collaboration*) je povezovanje uporabnikov v skupino, ki rešuje večje naloge, namenjeno je vzpodbujanju konkurence in izmenjavi znanja. Članom ekip pokažemo, kako pripomorejo k uspehu skupine. Predvideva se, da nihče ne želi razočarati svoje ekipe.
9. Skupnost (angl. *community*) zagotavlja pomen ciljem, značkam, tekmovanjem in drugim mehanikam. Deljenje svojih uspehov daje občutek uporabnikom, tako da se zavedajo, kaj počno drugi. Uporabniki se učijo o ciljih, značkah in nagradah, ki jim morebiti želijo zadostiti.
10. Točke (angl. *points*) se uporabljajo za ohranitev rezultatov in ugotavljanje stanj ali za nakup navideznega ali pravega blaga. Točke je mogoče zaslužiti z različnimi ravnanji, npr. ob razporeditvi ali ustvarjanju nečesa uporabnega za druge^{xvi, xviii}.

Iz zgoraj navedenih vidikov lahko vidimo, kako lahko nekaj zabavnega in vsem nam blizu prevedemo v izvajanje igrifikacije na različnih področjih, med drugih tudi na področju turizma. Igre so z razlogom priljubljene pri ljudeh in zgoraj navedeni dejavniki poskušajo razložiti elemente, zakaj je temu tako.

Pravila igre

Pri igranju računalniških iger igralci sploh ne poznajo pravil igre, ampak se jih naučijo s pomočjo mehanik igre, ki so v velikem številu primerov predstavljene s pomočjo grafike^{xix}. Iger brez pravil ne bi bilo. Kapp je o pravilih igre zapisal, da je igra v svoji najpreprostejši obliki samo spekter pravil. Lahko rečemo, da pravila igre definirajo potek igre ter s tem tudi njeno dinamiko. Pravila igre so postavljena z namenom, da igralca omejijo in da obstane igra obvladljiva^{xx}. Zato morajo biti načela igre zastavljena natančno in nedvoumno ter na primernem področju. V igri imamo več nivojev pravil, katerih meje pa niso zmeraj natančno določene. Zato je potrebno dojeti več kategorij pravil:

- Operativna pravila. Ta pravila podajajo igralcu navodila, kako naj igro igra, in opisujejo, kaj je igralcu dopuščeno ter kakšne pogoje bo moral izpolniti, da bo v igri nekaj dosegel.
- Konstitutivna pravila ali temeljna pravila. Ta pravila podajajo osnovne formalne strukture, ki diktirajo funkcionalnost igre. To so abstraktna pravila, ki jih morajo poznati predvsem proizvajalci iger. Predstavljajo matematične operacije, ki se opravljajo pod površjem igre, v katerega igralec ponavadi nima vpogleda.
- Implicitna pravila ali pravila obnašanja. V tem primeru gre za socialna pravila, ki so postavljena med igralci in imajo velik vpliv na potek igre. Kršenje teh pravil se v večini primerov kaznuje z izločanjem igralca iz ekipne igre.
- Poučna pravila. To so pravila, ki vladajo učnemu učinku med procesom igre in morajo biti deljena med vse igralce. Igralec mora torej pravila poznati in jih med igranjem ponotranjiti. Z njimi igralca motiviramo, da prevzame nazore v igri in jih uporabi, da bi igro najuspešneje zaključil^{xxi, xix}.

Pojasnili smo bistvene tipe pravil, ki jih najdemo igrar. Pravila igre pa uporabnika usmerijo k cilju, brez katerega uporabnik igre sploh ne bi igral.

Pripravljanje igrifikacije

Igrifikacija zahteva določen nivo pripravljanja. Duggan in Shoup^{xxii} priporočata naslednje korake pri razvoju igrifikacije:

- določanje poslovnih ciljev za igrifikacijo,
- identificiranje zaželenega vedenja za program igrifikacije,
- določanje nagrad za zagotavljanje uspeha igrifikacije,
- izbira mehanike iger,
- izbira okvirja igrifikacije,
- izbira ponudnika igrifikacije,
- oblikovanje ekipe za oblikovanje igrifikacije,

- oblikovanje programa igrifikacije in
- uporaba analitičnih orodij za spremljanje napredka.

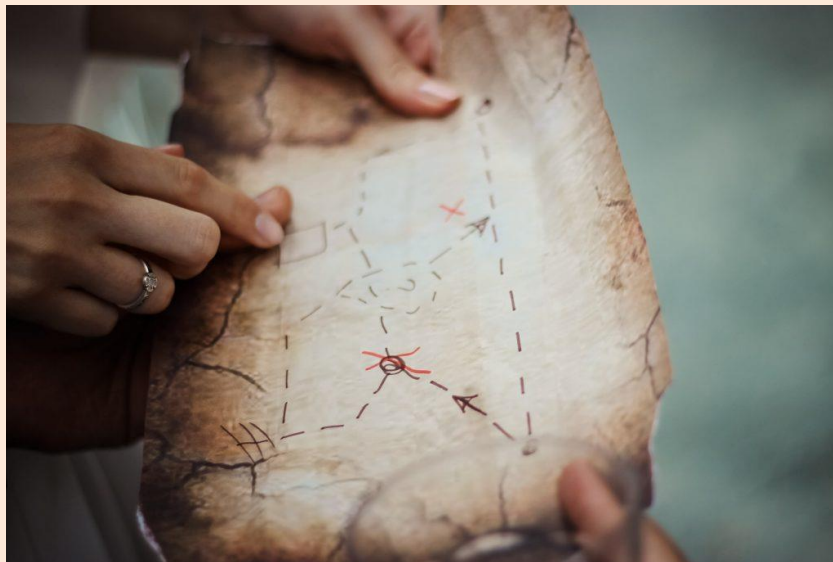
Igrifikacija v turizmu

Igrifikacija se je v turizmu pojavila oziroma izoblikovala kot odziv turističnih destinacij k večji vpetosti, kvalitetnejši prepoznavnosti in močnejši naklonjenosti obiskovalcev. Učinki igrifikacije merljivo in učinkovito spodbujajo daljši čas preživet na turistični atrakciji, povišujejo vračanje obiskovalcev in bistveno pripomorejo k aktivaciji uporabnikov pri oddaji vtisov na socialna omrežja na primer Facebook, Instagram, Twitter ...^{xxiii}.

Cilji igrifikacije v turizmu

Igrifikacija je povezana s strateško orientiranimi poslovnimi cilji, pri katerih organizacija želi nagovoriti goste, ki niso zgolj motivirani s ceno temveč s kakovostjo, raznovrstnostjo in preteklimi odzivi na doživetje in atrakcije. V primeru, da si organizacija želi take ideje vključiti v dejavnosti, je primerna igrifikacija. Ta pa ni zgolj izražena v aktivnostih, kot so programi zvestobe, različna tekmovanja in igre, ki so ločene od vsebin atrakcije^{xxiii}.

Namen igrifikacije je v turizmu predvsem, da se zapuščino, vsebino in vse informacije ponudi uporabnikom na način, ki je vključevalen, zabaven in izzivalen in se izvaja preko igre ali pa preko osnovnih zakonitosti igre^{xxii}.

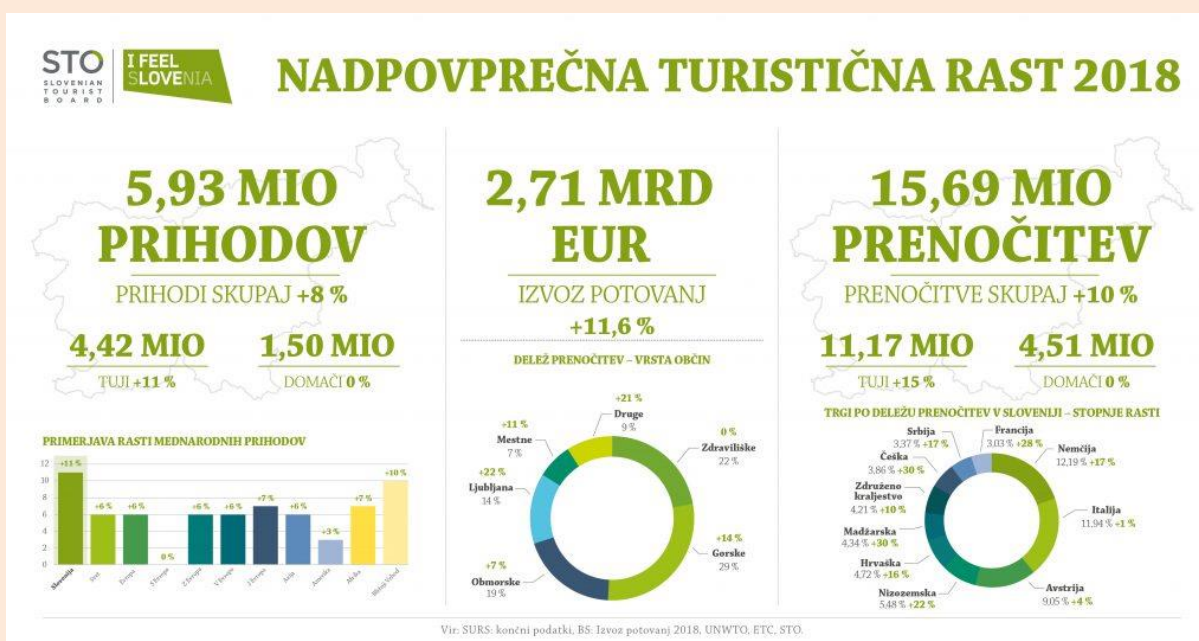


Slika 1: Pot v obljubljeno deželo – primer igrifikacije^{xxiv}

Da se vsi cilji učinkov igrifikacije lahko dosežejo je treba že na ravni naročanja jasno opredeliti izhodišča. Na tak način se močno olajša priprava projekta, raziskava in izvedba. Tako je treba opredeliti naslednje dejavnike^{xxii}:

- ciljno publiko, ki se jo želi nagovoriti;
- ključne poslovne indikatorje, katere se želi izboljšati;
- vse informacije in vso vsebine, ki se jo želi vključiti in ki se jo želi sporočiti;
- obseg investicije in vire, ki smo jih pripravljene vložiti;
- vse morebitne omejitve, ki jih ima turistična destinacija, kot so na primer poseg v prostor, hrup, število ljudi, svetloba in podobno.

Slovenija in Slovenska turistična organizacija sta v zadnjih letih veliko prispevali na področju turizma. Ta v zadnjih nekaj letih v Sloveniji namreč raste, gostje v vedno večji meri prihajajo k nam in tudi dejansko zapravijo več denarja v primerjavi s prejšnjimi leti. Turizem v Sloveniji že kar nekaj let beleži rast prenočitev in prihodkov. Več je tudi ponujenih turističnih ponudb, kar pa pomeni, da je tudi konkurenca večja. To pa v praksi pomeni, da je več kreativnosti in truda pri predstavljanju in izvajanju turističnih storitev. Tako je na primer junija leta 2019 Slovenijo obiskalo kar 700.000 gostov, ki so skupno preživel 1,7 milijona nočitev pri nas^{xxii}.

Slika 2: Rast turizma leta 2018^{xxv}

Rast turizma, ki je tudi prikazana na sliki 2, pomeni, da je na trgu veliko različnih ponudnikov, ki pa v bistvu vsi ponujajo dokaj podobno storitev. To ustvarja potrebo po tem, da se začnejo med seboj razlikovati in da postanejo drugačni in edinstveni. V primeru, da obiskovalec smatra, da ponudba ni unikatna in drugačna, bo edini kriterij, ki ga bo upošteval, cena. A ni nujno, da je ta razlika dovolj. V primeru, da se ponudnik odloči razlikovati glede na ceno, bo res privabil najbolj cenovno občutljive goste, a drugo vrsto gostov se lahko privabi s pomočjo marketinga atraktivnih doživetij^{xxii}.

Drugačnost se v izobilju konkurence lahko doseže s pomočjo premišljenega implementiranja igrifikacije v turistično ponudbo. Primer dobre prakse na tem področju je grad Kostel. Obiskovalcem so ponudili spoznavanje in ogled gradu preko informativne in interaktivne igre pobega, ki se izvaja po celotnem gradu. Bazen v Višnji gori je igrifikacijo ponudil otrokom. To se je izvedlo s pomočjo vsebinsko bogate in zabavne igre z imenom »Lov na zaklad«. Ta je preprost obisk na bazenu preoblikovala v doživetje^{xxiii}.

Primeri načinov, kako uporabiti igrifikacijo v turizmu, so tridimenzionalna tehnologija, virtualna tehnologija in obogatena resničnost (angl. *augmented reality*). Na te načine se turističnim obiskovalcem lahko ponudi stimulatívna vključujoča aktivnost. Nekateri turistične destinacije ponujajo ogled s pomočjo obogatene resničnosti. Primer take destinacije so Toskana, Hong Kong, Škotska in druge. Pojavna okna s sporočili, zvokovne stimulacije in virtualne slike obogatene z obdajajočim zvokom vabijo obiskovalca, da ima interakcijo z okoljem in zanimivostmi v okolju ter ponujajo stimulatívno in vključujočo izkušnjo s pravim okoljem. Tako na primer Helenska fundacija v Atenah ponuja tridimenzionalno turo po antičnem mestu Milet, ki ponuja vključujočo se aktivnost, ki zajema teater, pristanišče, Tolos in druge zanimivosti. Preko te vključujoče se aktivnosti doživijo turisti bolj bogato igrifikacijsko in estetično izkušnjo^{xxvi}.

Učinki, ki se jih lahko doseže z igrifikacijo.

Prvi možen učinek je to, da se poveča število obiskovalcev (angl. *Conversion Rate*). Obiskovalcem se ponudi nekaj drugačnega, novega in edinstvenega. Ljudje potrebujejo neko dodano vrednost in razlog, zakaj izberejo določenega ponudnika. V primeru, da ta ponudi igrifikacijo, je to dodaten in nov razlog, da pride do večjega obiska, saj se zaradi igrifikacije več govori o lokaciji^{xxii}.

Drugi možen učinek je večji nivo vključenosti obiskovalcev (angl. *User Engagement*). To se lahko doseže z uporabo strokovne metodologije pri pripravi iger. Če se v pripravo na pravi način vključi psihološke učinke se lahko doseže to, da turistična destinacija postane doživetje. Obiskovalci tako med ogledom turistične atrakcije rešujejo določene naloge in se na tak način na podzavestni ravni bolj vključijo v ponujene informacije in si jih posledično lahko bolj zapomnijo. Primer igrifikacije v obliki virtualne realnosti, ki povečuje vključenost obiskovanosti je prikazan na sliki 3.



Slika 3: Igrifikacija v obliki virtualne realnosti v turizmu^{xxvii}

Priložnosti za učinkovito rabo igrifikacije v turizmu po pandemiji COVID-19

Pandemija COVID-19 in ukrepi za njeno omejitev so vplivali na to, da so ljudje nehali potovati. Tudi pri sproščanju ukrepov je še vedno moč čutiti obotavljanje gostov in manjšo obiskanost v primerjavi s stanjem pred pandemijo. Turistični ponudniki se bodo morali za ponovno pridobitev tako visoke obiskanosti, kot je bila pred pandemijo boriti na načine, ki ne zajemajo spuščanja cen, temveč uporabo kreativnih strategij. Na tak način se bodo diverzificirali od ostalih ponudnikov. To se lahko doseže z izstopajočimi doživetji, kar pa lahko v veliki meri ponudi igrifikacija. Yu-Kai Chou, avtor in strokovnjak na področju igrifikacije, priporoča vpeljevanje igrifikacije v turistično ponudbo. Turizem je namreč visoko konkurenčna panoga, ki lahko pridobi veliko koristi od igrifikacije^{xxviii}.

Pri vsem tem pa je izjemno pomembno tudi upoštevati dobrobit prebivalstva v okolici in ustrezno skrbeti za okolje. Razviti je treba igrifikacijske rešitve, ki so osveščene glede problematike okolja in družbe in ki tudi ozaveščenim popotnikom omogočijo, da spoznajo lokalne tematike, ki upoštevajo to problematiko in ki jih usmerjajo k dejavnostim, ki dosegajo dobrobit. Taki primeri so restavracije, v katerih so zaposlene družbeno ogrožene skupine. Tak primer je ljubljanska restavracija Druga violina, v kateri so zaposlene mlade osebe, ki imajo posebne potrebe. Dodaten primer bi bile trgovine, v katerih se lahko kupi lokalno pridelano hrano. Take rešitve naslovijo notranje motivacijske dejavnike popotnikov, ki so naravnani osveščeno in trajnostno in se med potovanjem želijo dobro počutiti zaradi tega, ker so se lahko empatično vživeli v soljudi^{xxvii}.

Primer v praksi – grad kostel

Primer v praksi je že prej omenjen Grad Kostel, ki je drugi največji grajski kompleks v Sloveniji, takoj za celjskim gradom. Že od nekdaj je grad predstavljal ključno točko slovenskega prostora, predvsem v času turških vpadov. Nahaja se blizu mejnega prehoda Petrina. Leži na koničastem hribu in se ponosno bohoti nad reko Kolpo. Grad letno obišče več kot 6000 obiskovalcev^{xxii}.

Obiskovalci med igro izvedo, da je bil grad prvič omenjen leta 1336, na drugi fazi igre pa izvejo informacijo, da je tudi poštna številka kraja Kostel enaka. Take podrobnosti naredijo izkušnjo, da je bolj vključujoča in zagotovijo, da bodo obiskovalci take podrobnosti o izkušnji zaupali svojim prijateljem, sorodnikom in sodelavcem in da se bodo tudi ti odločili za ogled atrakcije^{xxii}.

Grad za svojo skoraj 700-letno zgodovino, ki skriva prenekatero zgodbo, ki bi si jo želeli tudi mnogo bolj prepoznavni gradovi. V ta namen so naredili interaktivno igro pobega na gradu Kostel – Castle Escape, ki bo uporabnike na zabaven, izzivalen način tudi nekaj naučila o gradu^{xxii}.

Potek igre

Na gradu se razprostira 10 iger, s katerimi morate sestaviti 5 ključnih grajskih simbolov, ki jih boste na koncu uporabili v zaključni igri. V igri se boste lahko spremenili v viteze, čarovnike, mislece, trubadurje in odkrivali 5 kostelskih simbolov ter poskušali razvozlati skrivna

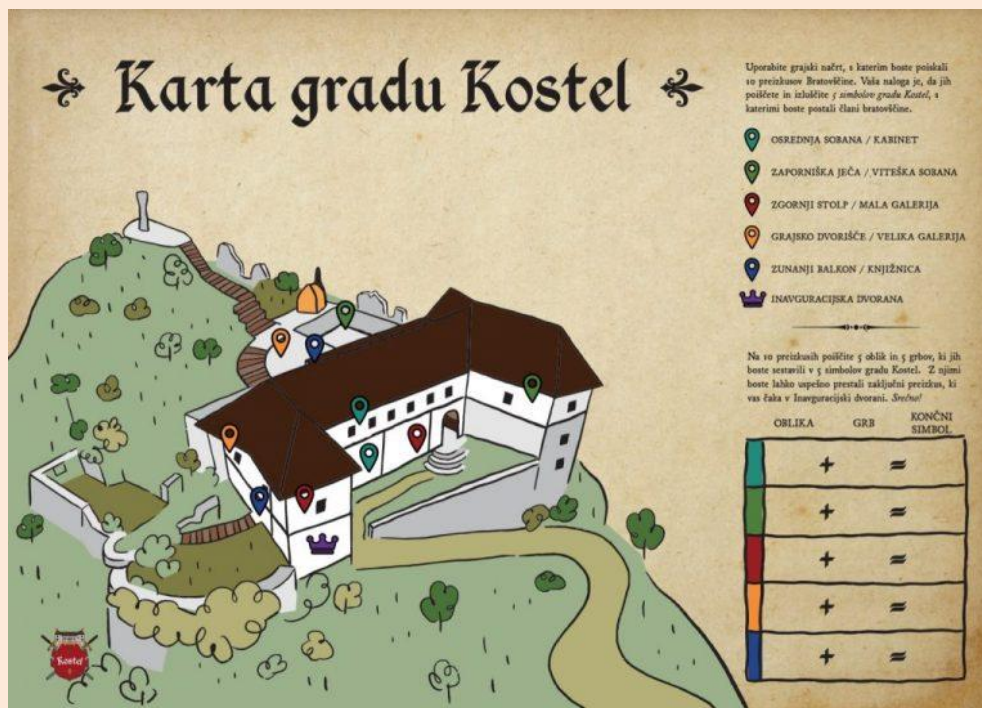
sporočila. Med igro boste lahko tudi uporabljali kroglo resnice, zlatnik, čarobno svetilko, viteški meč in z njimi postali del edinstvene skrivne Bratovščine.

Tako igra pobega na gradu Kostel ni čisto klasična igra pobega, kot jih poznate, saj ta predstavlja mnogo bolj interaktiven preizkus sposobnosti, znanja, sodelovanja in sproščanja^{xxii}.

Glavne lastnosti igre pobega na gradu Kostel so:

- igre so samodejno nastavljive, torej ne potrebujejo človeka, da se povrnejo v prvotno igralno stanje;
- *escape game* ne posega v kulturno dediščino gradu;
- igra pobega ni vezana na jezik igralcev, zato lahko igro igrajo obiskovalci iz celotnega sveta;
- igro lahko naenkrat igra ena skupina (2–5 igralcev), ali pa se pripravi tekmovanje med več skupinami naenkrat (4 skupine do 5 igralcev);
- igre so povsem mehanske, saj na gradu ni elektrike, zato ni nameščenih nobenih električnih inštalacij.

Vsaka igra je opremljena z leseno razlagalno tablo, ki igralcem predstavi prostor, v katerem se odvija igra.



Slika 4: Karta gradu Kostel^{xxii}

Nadaljnje možnosti razvoja

Igrifikacija ima kar nekaj priložnosti za nadaljnji razvoj, saj je uspela zajeti domišljijo in entuziazem mnogih oseb. Vsekakor pa je nekaj priložnosti za akademski razvoj področja, saj je moč opaziti pomanjkanje teoretičnih in metodoloških pristopov pri njenem raziskovanju. Še posebej to velja pri oblikovanju sistemov igrifikacije. Obstaja veliko relevantne literature glede zakonov človeškega vedenja, ki pa je razpršena med različnimi disciplinami. Prihodnost bo najverjetneje prinesla akademski napredek na tem področju. Dizajn iger bo sledil novim tehnologijam in bo prinesel bolj učinkovite, vključujoče in zabavne igrifikacijske sisteme, kar pa lahko izkoristi tudi turistična industrija^{xxix}.

Zaključek

Igrifikacija zveni kot nekaj dokaj abstraktnega, a v bistvu zajema elemente dejavnosti, ki je univerzalno priljubljena med ljudmi, in to je igra. Igrifikacija zajema elemente zabave, ločenosti, neproduktivnosti, skladnosti s pravili in namišljenosti. Igrifikacija uporablja zabavo za motiviranje ljudi. Deluje tako, da zajema elemente tradicionalnih iger in jih motivira. Elementi, ki jih uporablja, so povratne informacije, jasnost, cilji, značke, ravni, igralne plošče, tekmovanje, sodelovanje, skupnost in točke.

Igrifikacija je sicer v turizmu prisotna že nekaj časa. Lahko bi tudi rekli, da gre za panogo, ki je igrifikaciji še posebej zvesta. To se ne bo spreminjalo niti v prihodnje. Kar se bo spreminjalo so tehnologije, ki omogočajo igrifikacijo, a dejstvo, da imamo ljudje radi igre, potovanja in obiskovanje atrakcij, bo še veliko časa ostalo enako. Vse turistične destinacije imajo potencial, da obiskovalcem ponudijo bolj globoka in intenzivna doživetja, kar pa lahko storijo z oblikovanjem igre, kar jih bo ločilo od konkurence. Na tak način bodo popestrili zgodbe in jih naredili bolj atraktivne.

Pri igrificiranju je bistvenega pomena, da se človek najprej vpraša, kaj želi z igrifikacijo doseči, nato pa glede na zastavljene cilje izbere elemente, s pomočjo katerih bo cilje dosegel.

Vsekakor je veliko različnih možnosti, kako se lotiti igrifikacije. Pristop je odvisen od vsakega posameznika posebej, vendar se je potrebno zavedati, da lahko slab ali površen način uporabe igrifikacije privede do neželenih učinkov.

V današnjem času igrifikacija lahko pomeni način reševanja nekaterih problemov, s katerimi se soočamo dandanes, kot je na primer pandemija COVID-19 in negotovosti v zvezi s ukrajinsko krizo, kot so podražitev dobrin. Gre za negotove čase, ki ljudem povzročajo pomisleke pri odločanju za turistična potovanja in obiske. Igrifikacija pa je način, ki bi omogočil, da bi ljudje dlje ostajali na turistični lokaciji in jo tudi priporočali drugim.

Viri, Literatura in opombe:

- ⁱ Krath, J., Schürmann, L., & Von Korflesch, H. F. (2021). Revealing the theoretical basis of gamification: A systematic review and analysis of theory in research on gamification, serious games and game-based learning. *Computers in Human Behavior*, 125, 1-33.
- ⁱⁱ Stadler, D., & Bilgram, V. (2016). *Gamification: Best Practices in Research and Tourism*. *Tourism on the Verge*, 363-370.
- ⁱⁱⁱ Korn, O., & Schmidt, A. (2015). Gamification of business processes: Re-designing work in production and service industry. *Procedia Manufacturing*, 3, 3424-3431.
- ^{iv} Erenli, K. 2013. *The Impact of Famification - Recommending Education Scenarios*. International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)
- ^v Koster, Raph. (2005). *A theory of fun for game design*. Scottsdale, AZ: Paraglyph Press.
- ^{vi} Koster, Raph. (2005). *A theory of fun for game design*. Scottsdale, AZ: Paraglyph Press
- ^{vii} Deterding, Sebastian, Dixon, Dan, Khaled, Rilla in Nacke, Lennart. 2011. From Game Design Elements to Gamefulness: Defining »Gamification«. *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments, MindTrek'11*. 9-15
- ^{viii} Werbach, Kevin in Dan Hunter. (2012). *For the win: How game thinking can revolutionize your business*. Philadelphia: Warton Digital Press. Kindle edition.
- ^{ix} Huotari, Kai in Juho Hamari. (2012). Defining Gamification - A Service Marketing Perspective. *Proceeding of the 16th International Academic MindTrek Conference, MindTrek'12*.
- ^x Kuo, M. S., Chuang, T. Y. *How gamification motivates visits and engagement for online academic dissemination-an empirical study*. *Comput. Hum. Behav.* 55 (2016). 16-27.
- ^{xi} Hamari, Juho in Jonna Koivisto in Harri Sarsa. 2014. Does Gamification Work? - A Literature Review of Empirical Studies on Famification. *HICSS '14 Proceedings of the 2014 47th Hawaii International Conference on System Sciences: 3025*.
- ^{xii} Burke, Brian. (2014). *Gamify: how gamification motivates people to do extraordinary things*. Brookline: Bibliomotion. Kindle edition.
- ^{xiii} Hamari, Juho in Jonna Koivisto in Harri Sarsa. 2014. Does Gamification Work? - A Literature Review of Empirical Studies on Famification. *HICSS '14 Proceedings of the 2014 47th Hawaii International Conference on System Sciences: 3025*.
- ^{xiv} Helf, Christopher in Helmut Hlavacs. 2015. Apps for life change: Critical review and solutions directions. *Entertainment Computing 14*
- ^{xv} Lucassen, Garm in Slinger Jansen. 2014. Gamification in Consumer Marketing - Future or Fallacy? *Procedia - Social and Behavioural Sciences 148*.
- ^{xvi} Werbach, K. (2013). Gamification [predavanja iz spletne strani Coursera]. Pennsylvania: The Wharton School
- ^{xvii} Bunchball.com. (2017). *What are Game Mechanics?* Pridobljeno iz https://www.biworldwide.com/gamification/bunchball-nitro/?utm_source=bunchball.com&utm_medium=referral&utm_campaign=domain_redirect
- ^{xviii} Cardador, M. T., Northcraft, G. B., & Whicker, J. (2015). *A theory of work gamification: Something old, something new, something borrowed, something cool?* *Human Resource Management Review*, 27(2). Pridobljeno iz <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.014>
- ^{xix} J. D. Ernest Adams. 2012. *Game Mechanics: Advanced Game Design*. New Riders Games, Berkeley.
- ^{xx} K. M. Karp. (2012). *The Gamification of Learning and Instruction: Game-Based Methods and Strategies for Training and Education*. San Francisco: Pfeiffer.
- ^{xxi} E. Z. Katie Salen. (2004). *Rules of Play: Game Design Fundamentals*. London: The MIT Press Cambridge.
- ^{xxii} Duggan, Kris in Kate Shoup (2016). How to Develop a Business Gamification Program. Pridobljeno iz: <https://www.dummies.com/article/business-careers-money/business/general-business/how-to-develop-a-business-gamification-program-204560/> (22.03.2022).
- ^{xxiii} Escapebox. (2020a). *Igrifikacija v turizmu: trendi in primeri iz praks*. Pridobljeno iz <https://escapebox.si/blog/turizem/igrifikacija-v-turizmu-primeri-in-ideje/i/> (22.03.2022)
- ^{xxiv} Dolev, Omar. (2020). A Map To Promise Then. Pridobljeno iz <https://medium.com/walkme-engineering/a-map-to-promise-then-cdfce11b9c2d> (22.03.2022).
- ^{xxv} STO. (2019) *Turizem v številkah*. Pridobljeno iz <https://www.slovenia.info/sl/poslovne-strani/raziskave-in-analize/turizem-v-stevilkah> (22.03.2022).
- ^{xxvi} Xu, Feifei, Dimitrios Buhalis in Jessika Weber (2017). Serious games and the gamification of tourism. *Tourism management*, 60, 244-256.
- ^{xxvii} The Pinnacle List. 2022. *Gamification in Tourism – The Future of Travel Technology*. Pridobljeno iz <https://www.thepinnaclelist.com/articles/gamification-tourism-future-of-travel-technology/> (22.03.2022).
- ^{xxviii} Escapebox. 2020b. *Igrifikacija v turizmu po koroni: priložnosti za turistične destinacije*. Pridobljeno iz <https://escapebox.si/blog/turizem/igrifikacija-v-turizmu-po-koroni/> (22.03.2022)
- ^{xxix} Rapp, A., Hopfgartner, F., Hamari, J., Linehan, C., & Cena, F. (2019). Strengthening gamification studies: Current trends and future opportunities of gamification research. *International Journal of Human-Computer Studies*, 127, 1-6.

TJAŠA KRAMBERGER / diplomirana ekonomistka (VS), v šolskem letu 2021/2022. Izjemno zanimanje s področja neverbalne komunikacije ter občasno udeležujem raznih delavnic na temo neverbalne komunikacije, poslovnega oblačenja in bontona v poslovnem svetu. Moje kompetence so odgovornost, vztrajnost, motiviranost, komunikativnost, delavnost, iskrenost, kreativnost.

VERONIKA ORAŽEM / diplomirana ekonomistka (VS), v šolskem letu 2021/2022 študentka prvega letnika magisterija na visokošolskem središču Erudio, zaposlena v družinskem podjetju. Moje kompetence so delavnost, vztrajnost, odgovornost, kreativnost.

Povzetek: V članku sva obravnavali problematiko dela od doma v času epidemije COVID-19. Opredelili sva pomen dela od doma, prednosti in slabosti, poleg tega pa sva se osredotočili tudi na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v času dela od doma. Za raziskavo sva se odločili, ker se je način dela čez noč spremenil, zaradi epidemije COVID-19. Velika večina zaposlenih je bila svoje delo primorana opravljati od doma, pri čemer pa so se pojavljale težave, saj ljudje takšne vrste dela niso bili navajeni. Raziskave sva opravili s pomočjo spletnega anketiranja, kjer sva prišli do ugotovitve, da so ljudje delo od doma dobro sprejeli, saj je imelo takšno delo več prednosti kot slabosti.

Ključne besede: delo od doma, epidemija, prednosti, slabosti.

DELO OD DOMA V ČASU EPIDEMIJE COVID-19

Uvod

Bliskovito širjenje novega koronavirusa, ki je pravzaprav čez noč ohromil svet, je povzročilo tudi korenite spremembe v načinu dela. Delo se je iz pisarne prestavilo v domače okolje, kar je posledično pomenilo, da je bilo potrebno usklajevati delo in družinsko življenje, tudi sama komunikacija je potekala preko spleta, kar je posledično povzročilo stres, saj ljudje takega načina dela niso bili vajeni.

Najin cilj raziskave je bil odkriti, kako poteka delo od doma v času epidemije COVIDA-19, zato sva ravno v ta namen postavili naslednja raziskovalna vprašanja, in sicer: Ali ste v času epidemije COVIDA-19 delali od doma? Kako ste to doživljali? Katere so glavne prednosti in slabosti opravljanja dela od doma?

Teoretično ozadje

Po svetu je za delo od doma v veljavi mnogo besed in sicer: delo na domu, delo na daljavo, fleksibilno delo, tele delo ter virtualna pisarna. Vse naštetu zlahka imenujemo kot neznačilno obliko dela, pri kateri uslužbenec svoj posel opravlja na svojem domu v zelenem prostoru po lastnem izboru in to definitivno niso prostori delodajalcaⁱ.

Za omenjeno obliko dela se uporabljata zlasti računalniška oprema in povezava z organizacijo podjetja. Treba je poudariti, da bo posel obetavno izveden v primeru solidne telekomunikacijske opreme, katera nudi nenehno komunikacijo in stalno povezavo med uslužbenci in podjetjemⁱⁱ.

Uslužbenci lahko predpisana dela opravljajo od doma in so z delovno organizacijo priključeni izključno preko računalnika. Podjetje uslužbenca aktivira, da izpelje predpisane delovne obveznosti v poljubnem časovnem obsegu, kar pomeni po želji, vendar tekom dneva. Uslužbenci si porazdelijo 8-urni delavnik v okviru 24 ur. Delo od doma posameznikom spodbudi svobodo sprejemanja odločitev delovnega tempa, sortiranje delovnega časa, udeležbo na delu, saj s tem postane manj zahtevno in obvezujočeⁱⁱⁱ.

Živimo v svetu, v katerem smo primorani upoštevati določena priporočila in ukrepe, ki pa nam lahko malce otežijo običajno opravljanje dela v pisarni oziroma na sedežu podjetja, kot smo ga bili v preteklosti vajeni. Gre za nepredvideno situacijo, ki nas spremlja več kot dve leti, kateri se moramo neprestano prilagajati.

Delo od doma je oblika dela, pri kateri uslužbenec svoj posel opravlja na svojem domu v zelenem prostoru po lastnem izboru in to zagotovo niso prostori delodajalcaⁱ.

Avtor Penko Natlačen^{iv} našteva različne prednosti dela od doma in sicer:

- manjši stroški za delodajalca, saj s tem privarčuje s stroški službenih poti in delovnih prostorov ter hrano in pijačo;
- uslužbenci privarčujejo na času, ki bi ga drugače potrošili za vožnjo na delovno mesto;
- manjša količina onesnaževanja okolja zaradi vožnje na delovno mesto;
- delo se opravlja v prijetnem in umirjenem domačem okolju;

- delodajalec ima to možnost, da lažje in bolj fleksibilno upravlja delovni postopek tudi uslužbenci si lažje in bolj fleksibilno razporedijo postopek samega dela;
- ni prisotne nobene prostorne stiske s pisarniškimi prostorom;
- opravljanje dela na domu izjemno dobro vpliva tudi na prihodnje zaposlitve;
- dobra seznanjenost z uporabo spletnih orodij in konstantno učenje za delo od doma;
- pridobitev izkušenj z organizacijo in usklajevanjem delovnih postopkov za delo od doma.

Penko Natlačen, Robinson ter Eurofound^{iv, v, vi} navajajo veliko slabosti dela od doma in sicer:

- najpogostejša slabost dela od doma je prisotnost stresa, nelagodja in utrujenost;
- delo od doma sproži upad produktivnosti;
- večji poslovni stres in nelagodje pred virtualnim javnim nastopanjem;
- prisotni moteči šumi in zvoki iz ozadja med video pogovori;
- večji občutek nezavarovanosti na spletu ter pomanjkanje digitalne varnosti;
- diskutiranje o ranljivih temah in deljenje tajnih informacij preko video pogovora oziroma video klica;
- uslužbenčeva negotovost, da svojega dela ne opravlja dovolj ustrezno in učinkovito;
- nerealno visoke zahteve delodajalca glede na dejansko stanje;
- nemoč odklopa od delovnega življenja;
- občutek izoliranosti od službenega okolja;
- pomanjkanje varstva otrok v času zaprtja vrtcev in šol;
- izvajanje dela v prostem času, predvsem zaradi otrokovih šolskih obveznosti;
- uslužbenec je pri soočanju s težavami prepuščen samemu sebi;
- delodajalec ima nalogo dodeliti podrobne napotke za delo od doma, vendar težje sledi procesu dela;
- ovirana komunikacija med sodelavci ter oslABLJENA možnost udeležbe pri delovnih obveznostih,
- stopnjevanje možnosti za nezdravo prehranjevanje in nezdrav življenjski slog;
- oslABLJENO upoštevanje reda in sledenje disciplini.

Z usklajevanjem dela in družinskega življenja se soočamo vsakodnevno. Ljudem preobremenjenost v zasebnem življenju, zaradi skrbstva otrok, predolgega delavnika, gospodinjskih opravil sproža stres, kar pa seveda ima negativen vpliv na zdravje uslužbencev, njihovo zasebno življenje in medsebojno komunikacijo ter tudi na nezadovoljstvo pri delu^{vii}.

Neizogibni ukrepi za zaviranje širjenja virusa COVID-19 so pospešeno našli svojo vlogo tudi v delovnem okolju in sistemu. Delo od doma je bilo v času tako imenovanega »lockdowna« predvideno za vse uslužbenke, katerim je to možnost dopuščala. Ogromno pisarn in ostalih delovnih mest je svoja vrata zaprlo in predpisalo delo od doma za celotna podjetja. Nekateri posamezniki so že imeli določene izkušnje z omejenim načinom dela, mnogo pa je bilo tudi takih, ki so se z omejenim načinom dela seznanili prvič^{viii}.

Raziskava

Kot raziskovalni pristop seminarske naloge sva za empirični del uporabili kvantitativno paradigmo. In sicer z metodo anketiranja, kjer je najin prispevek k znanosti v tem, da sva posegli na še neobdelano področje, o katerem je bilo do sedaj izvedenih premalo raziskav, kar pa je seveda posledica nepričakovane situacije, ki nas spremlja že več kot dve leti. S to metodo sva prispevali k širšemu pogledu dela od doma v času med epidemijo COVID-19, kar pa bo pomagalo tudi v bodoče, saj si bodo ljudje lažje predstavljali in se pravilno soočali z delom od doma.

Podatke sva zbirali v prvi polovici tedna, ker sva tako imeli več možnosti hitrejšega odgovora, saj so zaposleni še bili spočiti, neobremenjeni in motivirani za odgovarjanje na anketni vprašalnik.

Vprašanja so bila zaprtega tipa, kjer so bili že vnaprej ponujeni odgovori, tako da je bila njihova naloga zgolj izbrati odgovor, ki je vsakemu posamezniku najbolj ustrejal. Poleg vprašanj zaprtega tipa sva uporabili tudi vprašanja z mersko enoto seznam trditev za ocenjevanje strinjanja, in sicer bo prisotnih 5 stopenj: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – ne strinjam se, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam. Poleg obeh omejenih tipov vprašanj sva uporabili še kombinirana vprašanja. Tak tip vprašanj sva postavili tam, kjer se ni vedelo, če sva z vnaprej določenimi odgovori zajeli vse odgovore anketirancev, v ta namen sva kot izhod v sili ponudili še en odgovor, pri katerem je anketiranec odgovor podal sam.

Pri vprašanjih sva napisali tudi navodila za reševanje (možen en odgovor, možnih več odgovorov, lestvica strinjanja 1–5) ter dajali nagovore, da so anketiranci točno vedeli, koliko časa jim bo reševanje vzelo. Na koncu sva se vsem, ki so sodelovali v anketnem vprašalniku, lepo iskreno zahvalili za sodelovanje in čas, ki so si ga vzeli za izpolnjevanje anketnega vprašalnika.

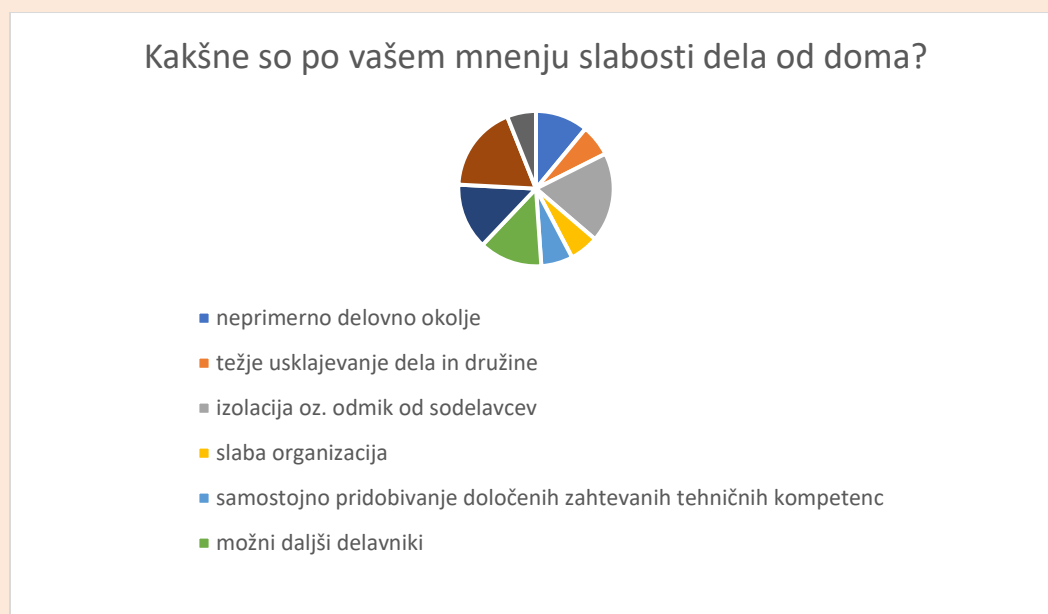
Raziskovali sva, katere prednosti in slabosti so ljudje opazili pri delu od doma v času epidemije COVID-19. Uporabili sva metodo vzorčenja, pri kateri so bili vključeni vsi zaposleni, ki delo opravljajo od doma, stari 18–60 let. Anketni vprašalnik sva izdelali na spletni strani www.1ka.si in ga pošiljali ljudem preko socialnih omrežij, kot sta Instagram in Facebook. Sodelovalo je 53 anketirancev, in sicer 41 žensk, kar predstavlja 77 %, ter 12 moških, kar predstavlja 23 %.

Anketiranci so v anketnem vprašalniku odgovorili sledeče:

Pri vprašanju Katera je po vašem mnenju največja prednost dela od doma, kjer je bilo možnih več odgovorov, je največ anketirancev mnenja, da je glavna prednost dela od doma prihranek na času na poti z 79 %, kar predstavlja več kot polovico anketirancev, temu sledijo lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja, fleksibilen delovni čas ter več prostega časa. Nekoliko nižje so ocenjene manjše motnje s strani sodelavcev, manjša onesnaženost okolja, sproščeno okolje. Najnižje pa je ocenjena večja motiviranost ter boljši odnosi z nadrejenimi.



Slika 1: Prednosti dela od doma



Slika 2: Slabosti dela od doma

Pri vprašanju Kakšne so po vašem mnenju slabosti dela od doma, kjer je bilo možnih več odgovorov, je prav tako več kot polovica, torej 64 % anketirancev mnenja, da je izolacija oz. odmik od sodelavcev največja slabost, temu sledijo motnje v komunikaciji. Stalna dosegljivost in

možni daljši delovniki pa si delijo mesto. Nekoliko nižje ocenjeni so neprimerno delovno okolje, težko usklajevanje dela in družine, samostojno pridobivanje določenih zahtevanih tehničnih kompetenc ter na zadnjem mestu več prisotnosti stresa.

Na podlagi zbranih podatkov lahko zaključiva, da ima delo od doma tako prednosti kot slabosti. Celoten svet doživlja krizo, zato se moramo vsi ljudje prilagoditi. Ker pa ljudje nimamo radi sprememb in jih doživljamo kot stres, so to nekateri doživljali kot stresno situacijo. Vse to je bilo odvisno od organizacije, delovnega prostora, stresa, socialnih stikov ... Nekateri pa so to situacijo izkoristili in jim je bilo delo užitek, saj so videli več prednosti kot slabosti, in sicer več prostega časa, večja motiviranost ter lažje usklajevanje zasebnega življenja z delom.

Zaključek

Delo od doma je v času epidemije COVID-19 pridobilo na pomenu, saj je bilo veliko podjetij primoranih delo opravljati v domačem okolju. A ker je bil prehod na obliko dela od doma nenaden in povsem nepričakovan, se je v zvezi z delom od doma odprlo ogromno vprašanj in izzivov, hkrati pa so se pokazale tudi precejšnje prednosti.

Ker pa se z usklajevanjem dela in družinskega življenja soočamo vsakodnevno, smo lahko deležni in izpostavljeni dodatnemu stresu, predvsem zaradi skrbi za otroke in njihove obveznosti, delo pa je tisto, ki mora biti opravljeno v določenem roku. Hibridno delo ima na družinsko življenje pozitiven ali negativen vpliv. Usklajevanje družine z delom lahko ponazarja ogromen izziv. To je tisto, kar lahko nešteto krat privede do nesporazuma med delom in družino. Prav tako ljudje, ki so se z delom od doma srečali prvič, so zlahka zaznali nižjo usposobljenost opravljanja dela od doma, saj niso imeli predhodnih izkušenj.

Viri, literatura in opombe:

- ⁱ Bečan, I., Belopavlovič N., Korpič-Horvat, E., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., in Mežnar Š. (2019). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Lexpera, GV Založba.
- ⁱⁱ Skalič, A. (2006). *Delo na daljavo: priročnik za uvajanje novih oblik dela*. Martljanci: Bistra hiša.
- ⁱⁱⁱ Harpaz, I. (2002). *Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society*. WorkStudy.
- ^{iv} Penko Natlačan, M. (2020). *Delodajalska praksa*. Dostopno na: [https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni Portal/DELODAJALSKA%20PRAKSA%202020.pdf](https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni%20Portal/DELODAJALSKA%20PRAKSA%202020.pdf) (13.3.2022).
- ^v Robinson, B. (2020). *Is Working Remote A Blessing Or Burden? Weighing The Pros And Cons*. Dostopno prek <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/06/19/is-working-remote-a-blessing-or-burden-weighing-the-pros-and-cons/?sh=48ee796d40a9> (13.3.2022).
- ^{vi} Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf (13.3.2022).
- ^{vii} Humer, Ž., Poje A., Freljih, M., in Štampelj, I. (2016). *Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine*. Ljubljana: Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- ^{viii} Anderson, D. in Kelliher, C. (2020). *Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. Gender in Management: An International Journal*. Dostopno prek: https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/handle/1826/16054/worklife_interface_during_lockdown-2020.pdf?sequence=4 (13.3.2022).

MAKS VLAŠIČ / <https://www.linkedin.com/in/maks-vlasic-7039a210a>

Povzetek: V članku obravnavamo tematiko vlaganja v razvoj IKT v podjetju. Analiziramo pomen vlaganja v informacijsko komunikacijsko infrastrukturo v podjetju ter kakšne so posledice vlaganj. V nadaljevanju članka bomo predstavili, kako se največje logistično podjetje v Sloveniji srečuje z vlaganjem v razvoj IKT ter predstavili najbolj odmevne projekte na tem področju.

Ključne besede: razvoj, informacijska-komunikacijska tehnologija, Pošta Slovenije, brezpilotni letalnik.

VLAGANJA V RAZVOJ IKT V PODJETJU

Uvod

Podjetja, ki želijo v današnjem svetu in dinamičnem trgu preživeti, morajo slediti trendu in razvoju. Podjetja morajo v svoje procese tako vključiti tudi sodobno informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, ki podjetjem omogoča hitrejši, natančnejši in sodobnejši prenos informacij. Sodobne tehnologije tako omogočajo podjetjem lažje poslovanje in s tem olajšajo sam delovni proces znotraj podjetja. Predvsem pa sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije pripeljejo podjetje na pot večje konkurenčne prednosti. Nenazadnje, to pomeni večji obseg poslovanja ter s tem tudi večjo ekonomijo obsega. Informacijske tehnologije predstavljajo potemtakem gonilo razvoja v podjetju ter predstavljajo pomemben element v poslovanju samega podjetja.

V članku smo s pomočjo pregleda literature na področju informacijsko-komunikacijske tehnologije najprej opisali določene pojme povezane z njimi. Predstaviti tudi želimo teoretična izhodišča, ki govorijo o pomenu vlaganja v informacijsko infrastrukturo znotraj podjetja ter posledično, kakšne učinke prinesejo vlaganja v to.

V nadaljevanju članka smo s pomočjo analize podjetja analizirali največje logistično podjetje na slovenskem in sicer Pošto Slovenije, d.o.o. Z analizo smo želeli ugotoviti, ali se podjetje zaveda pomena vlaganja v razvoj informacijsko-komunikacijskih tehnologij ter želeli predstaviti bistvene projekte na področju vlaganja, ki so bila izvedena na Pošti Slovenije v določenem časovnem obdobju.

V zaključku smo predstavili rezultate analize ter bistvene podatke, ki bodo prispevali k boljši konkurenčnosti podjetja na področju informacijsko-komunikacijskih tehnologij. Predstavili smo tudi dejstvo, da je v današnjem svetu pomembno slediti razvoju tehnologij ter da je za podjetja nujno, da spodbujajo zaposlene k spoznavanju novih tehnoloških procesov in da zagotovijo sredstva, ki bodo namenjena vlaganju na tem področju.

Teoretični del

V tem delu članka smo poskušali razložiti osnovne pojme povezane z informacijsko-komunikacijsko tehnologijo. Bralcu želimo predstaviti učinke IKT v samem podjetju ter zakaj je pomembno vlaganje v informacijsko-komunikacijsko infrastrukturo. Predstavili smo tudi dejavnike, ki vplivajo na vlaganje v informacijsko-komunikacijske tehnologije in na sam proces v podjetju. Na koncu poglavja bomo prikazali tudi različne rezultate raziskav na področju digitalizacije v slovenskih podjetjih.

Opis IKT

Informacijsko-komunikacijske tehnologije (v nadaljevanju IKT) različni avtorji različno interpretirajo. Vsem avtorjem pa je skupno to, da IKT služi prenosu informacij. IKT so tiste tehnologije, ki služijo ter temeljijo na združevanju predhodnih tehnologij za prenos informacij in omogočanje komunikacijskih storitev. Najpogosteje je obravnavana internetna tehnologija, ki poleg osnovne Internetne aplikacije ponuja uporabnikom še veliko dodatkov, kot so interaktivne klepetalnice, elektronska pošta, omogoča interakcijo radia ter televizije ipd. V sodobnem svetu pa najbolj pomemben IKT predstavlja mobilni telefon. Mobilni telefon omogoča uporabnikom boljšo dosegljivost ter učinkovito posredovanje informacij. Sodobni mobilni telefoni predstavljajo dandanes »integrirano tehnologijo, ki omogoča izvedbo vseh treh faz komunikacijskega procesa, to je generiranje sporočila z informacijo, njegovo posredovanje ter prejemanje«ⁱ.

Inštitut za informatikoⁱⁱ na svoji spletni strani opredeljuje IKT kot skupen izraz za »nabor različnih računalniških, informacijskih in komunikacijskih naprav (strojna oprema), aplikacij (programska oprema), omrežij (Internet) in storitev«.

»Med vsemi IKT ima največji pomen ravno uporaba interneta. Obstajajo namreč še druga omrežja, vendar internet za razliko od ostalih mrež nima načrtnega strukturiranja in hierarhične delitve. Prednost interneta je tudi, da vsak udeleženec v elektronski mreži ni zgolj uporabnik informacij, temveč tudi potencialni proizvajalec informacij«ⁱ.

Skozi pregled literature smo zasledili opredelitev IKT kot tehnično sredstvo, ki se uporablja za ravnanje z informacijami. Po Islovarjuⁱⁱⁱ predstavlja IKT skupek sredstev komunikacijske tehnologije in sredstev ter storitev informacijske tehnologije. Informacijska tehnologija pa nam omogoča zbiranje, obdelavo, shranjevanje razpošiljanje ter uporabo podatkov oziroma informacij.

IKT tehnologije so bile v začetku osrednji generator uvajanja IKT ter ključne, da se IKT še naprej razvija. Danes pa velja, da so IKT storitve gibalo razvoja same družbe, ki temelji na znanju. Vsak dan tako nastajajo nove in bolj kompleksne storitve, ki prispevajo k širši ter učinkovitejši izrabi IKT. Tukaj lahko izpostavimo e-poslovanje ter vse storitve v zvezi z njim – oblikovanje in vzdrževanje internetnih strani, varnost pri izvajanju storitve ipd^{iv}.

Pomen vlaganja v IKT

Po ocenah OECD se vlaganja v IKT dejavnosti skozi čas povečujejo, povečuje se tudi delež v ekonomski aktivnosti. IKT je tudi pomemben dejavnik za sam razvoj posamezne družbe oziroma ekonomske uspešnosti države^{iv}.

Sodobne tehnologije spreminjajo okolje, v katerem živimo. IKT so produkt sprememb družbenega razvoja ter znanja. Omogočajo namreč nadaljnji razvoj in povratno spreminjajo družbo ter posameznika. Uporaba IKT je tako posameznikom omogočala dostop do množice novih informacij, kar je imelo velike posledice. Tako je bil posameznik bolj in objektivno informiran, imel je veliko informacij, ki so privedle do večjega znanja posameznika^v.

»Virtualizacija ekonomskega sistema praktično iz dneva v dan dosega izboljšanja na vseh področjih, kjer je to mogoče, saj na ta način sledi svojemu poslanstvu maksimiziranja dobička na strani proizvodnje in nižanja stroškov na strani potrošnje«^v.

Rezultati raziskave, ki jo je opravil strokovnjak na tem področju, ko je ugotavljal učinek sodobnih tehnologij v osnovnošolskem izobraževanju, kažejo, da imajo sodobne tehnologije izjemno velik oziroma ključen vpliv na spremembe v svetu in tako tudi na izobraževalni sistem. Poudaril je dejstvo, da bo od hitrosti uvajanja sprememb najbolj odvisna konkurenčnost držav ter njihovih državljanov v globalnem svetu^{vi}.

Raziskave na tem področju/prenos na zaposlene

Pri pregledu literature smo opazili različne raziskave, ki so merile vpliv uporabe IKT v podjetjih. Nekatere izmed študij so pokazale, da vlaganja v IKT neposredno povečujejo tako produktivnost dela kot tudi donosnost kapitala. Če so se nekatere starejše raziskave osredotočale le na izračunavanje prispevka IKT h gospodarski rasti na makro agregatih, se novejše raziskave lotevajo vprašanja učinkov IKT bolj kompleksno in celovito^{iv}.

Tako strokovnjaka^{iv} opišeta rezultate raziskave, ki govori o pozitivnih vplivih IKT na poslovanje ter druge spremembe/dejavnike, ki so nastale/-i zaradi njihove uporabe. V nadaljevanju navajam le nekatere dejavnike:

- *Strokovna znanja*: uvajanjem novih tehnologij v podjetje zahteva ustrezno usposobljene zaposlene. V primeru uvajanja IKT to zahteva višjo stopnjo izobrazbe. Avtorja v nadaljevanju opredelita, da naložba v IKT zahteva nujno povečanje izdatkov za ustrezno usposabljanje zaposlenih ter posledično zmanjšanje povpraševanja po nekvalificirani delovni sili. Prav zaradi neusposobljenosti delovne sile za uporabo novih IKT, podjetja doživljajo nekakšno oviro pri odločitvi za uvajanje IKT.
- *Organizacijske spremembe*: za uspešno izrabo IKT so podjetja primorana k ustrezni organizacijski spremembi. Pri tem gre za »nove poslovne procese, nove organizacijske strukture in strategije, pa tudi vsebinske premike, kot je preusmeritev na skupno delo, na nove oblike povezovanja podjetja in navzven«. Vse naštetu – naložbe v IKT, usposabljanje zaposlenih ter organizacijske spremembe – je tesno povezano in ključno za uspešno vpeljavo IKT v podjetje. Pri tem je pomembno, da podjetje pred odločitvijo, da uvede nove IKT, naredi ustrezni izvedbeni načrt z vsemi načrtovanimi stroški.
- *Velikost in starost podjetja*: avtorja ugotavljata, da je difuzija IKT hitrejša v velikih podjetjih kot v manjših. Raziskava pa ni potrdila povezave med starostjo podjetja in dinamiko uvajanja IKT, razen pri malih podjetjih, ko so ugotovili, da novonastala mala podjetja hitreje vlagajo v IKT kot starejša podjetja.
- *Inovativnost*: raziskave so pokazale, da uvajanje IKT pospeši oziroma omogoči bolj inovacijsko dejavnost, hkrati pa podjetja, ki podpirajo inovativnost, hitreje ter bolj uspešno uvajajo IKT.
- *Čas*: pri uvajanju novih IKT je zelo pomemben čas. Pri tem avtorja opozarjata, da mora podjetje, ki se odloči uvesti novo IKT, nujno to dolgoročno načrtovati.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije^{vii} se veliko domačih podjetij srečuje s težavami pri prehajanju na digitalno poslovanje. Kar 32 % podjetij ima tovrstne težave zaradi pomanjkanja ustreznih kadrov oziroma nima potrebnih znanj, ki so potrebna za vpeljavo novih IKT. Velik delež predstavljajo tudi težave zaradi pomanjkanja finančnih sredstev ter vodenjem podjetja ali poslovanjem, ko se ne morejo hitro prilagajati spremembam v okolju. Le-te pa so v današnjem svetu stalnica. 27 % podjetij ima težave zaradi nasprotujočih si prednostnih nalog. Nekaj več kot petina podjetij (22 %) pa ima težave zaradi neusposobljenega kadra, ki je zadolžen za digitalizacijo. 17 % podjetij pa zato, ker zaposleni ali vodilni ne kažejo pripravljenosti za tovrstne spremembe v podjetju. Le 28 % prehaja na digitalno poslovanje brez posebnih težav.

Dostop do interneta ima po raziskavah 99 % podjetij. Računalnike uporablja pri svojem delu 55 % zaposlenih, računalnike, ki so povezani z internetom, pa 51 % zaposlenih. V 42 % podjetij pa uporablja pri svojem delu računalnike, povezane z internetom, več kot 50 % zaposlenih^{vii}.

Veliko podjetij se poslužuje vse bolj popularne umetne inteligence. Po podatkih SURS-a umetno inteligenco uporablja 12 % podjetij. Podjetja se največkrat poslužujejo umetne inteligence pri prepoznavanju predmetov ali oseb. Vso to potrebno tehnologijo in sisteme so podjetja pridobila na različne načine. 76 % podjetij je to opremo kupilo ter je niso spreminjali, 38 % podjetij se poslužuje tehnologije, ki so jo zanje razvili. Pomemben je tudi podatek, da se 27 % podjetij poslužuje tehnologije, ki so jo razvili zaposleni znotraj podjetja^{vii}.

Empirični del

V naslednjem poglavju smo predstavili največje logistično podjetje v Republiki Sloveniji, in sicer Pošto Slovenije, d.o.o. Bralcu želimo v tem delu opisati, s čim se podjetje Pošta Slovenije ukvarja, in predstaviti nekaj splošnih podatkov v zvezi s poslovanjem. V nadaljevanju smo prikazali, kolikšen delež sredstev namenijo na Pošti Slovenije za razvoj informacijsko-komunikacijskih tehnologij. V sklopu poglavja smo našli ter opisali tudi pomembna vlaganja oziroma projekte, ki so bili izpeljani v obdobju zadnjih dveh let, na področju IKT.

Opis podjetja Pošta Slovenija

Pošta Slovenije (v nadaljevanju PS) je po pravni obliki organizirana kot družba z omejeno odgovornostjo. Edini lastnik v podjetju je Republika Slovenija, ki je hkrati tudi ustanovitelj. Sedež podjetja se nahaja v Mariboru. Skupino PS sestavljajo poleg prevladujoče Pošte Slovenije, d.o.o. tudi druge odvisne družbe in sicer IPPS, d.o.o., EPPS, d.o.o., PS Moj paket d.o.o., PS Logistika d.o.o., APS PLUS, d.o.o., Intereuropa d.d., AD Intereuropa ter Zatatrans A.D. Podgorica. Skupino PS predstavlja tudi eno pridruženo podjetje: Športna Loterija d.d.^{viii}.

Glavna dejavnost podjetja je zagotavljanje univerzalnih poštne storitev. Po Aktu o ustanovitvi PS opravlja tudi druge dejavnosti, kot so druge poštne in kurirske storitve, storitve informatike, denarne storitve ter prodaja blaga^{viii}.

Družbo upravlja po Zakonu o gospodarskih družbah kot že povedano Republika Slovenije. PS je dolžna ravnati po Zakonu o poštne storitvah ter drugih javno objavljenih splošnih pogojih o izvajanju storitev^{viii}.

V družbi PS je bilo na dan 31. 12. 2020 zaposlenih 7.917 delavcev. Zaposleni v PS predstavljajo osrednji kapital družbe, zato so strateški steber družbeno odgovornega in trajnostnega razvoja. PS bo po zagotovilih še najprej povečevala število zaposlenih ter širila svoje dejavnosti. Svojim zaposlenim PS zagotavlja varnost in zdravje pri delu ter spoštuje človekove pravice. Na PS nudijo svojim zaposlenim ustrezno izobraževanje in usposabljanje, podporo kakovosti življenja, osebni in strokovni razvoj. PS zagotavlja tudi motivacijsko plačilno politiko, ki zaposlene spodbuja pri samem delu. Največ zaposlenih v PS je na področju dostave (48 % zaposlenih) in manipulacije (33 % zaposlenih)^{ix}.

PS ima v svoji organizacijski shemi več oddelkov, ki se ukvarjajo z IKT. Tako ima na področju komercialne oddelke divizije IKT rešitve. Ta se nanaša na oddelke Podpora in prodaja strankam i-storitev ter na oddelke Razvoj informacijskih poslovnih modelov. Na področju infrastrukture se nahajata oddelki Tehnologija ter oddelki Razvoj in informacijsko-servisni center.

Digitalizacija poslovanja na PS govori o transformaciji Skupine PS v podjetju z digitaliziranimi procesi in digitalnimi tržnimi produkti. PS ima napisano v svojem poročilu tudi IT-strategijo, ki temelji na sodobnih IT, kot »ključen element transformacije Skupine PS z uporabo digitalizacije ob upoštevanju možnosti IT in razvoja tržnih produktov«^x.

Sredstva namenjena za razvoj IKT v Pošti Slovenije

V letu 2020 je PS v svojem računovodskem izkazu prikazala, da je PS za razne programe opreme, aplikacije za spremljanje prijav motenj in delovanja IT opreme, centralne registre, telegrafijo, informatizacijo in digitalizacijo glavne pisarne, prenovo UPO opreme, elektronsko

fakturiranje, različne terminale, programsko opremo za računalniško konstruiranje ter različne druge naložbe za IKT, zagotovila 6.153.026 €. V primerjavi s preteklim letom 2019 je svoja sredstva povečala za nekaj manj kot 1.000.000 €^{ix}.

Pri pregledu Letnega poročila Pošte Slovenije za leto 2020 ter računovodskih izkazov pa ni zaslediti podatka, koliko so na PS zagotovili denarnih sredstev za prenavo novega centralnega informacijskega sistema ter za digitalizacijo na poštnih okencih. Za ti dve naložbi menimo, da sta v letu 2021 predstavljali bistveni vložek v IKT strukturo v skupini PS. V računovodstvih izkazih je namreč predstavljen podatek, vendar je ta podatek vezan na vse naložbe, bodisi v opredmetena bodisi v neopredmetena sredstva^{ix}.

Leta 2020 je Slovenski državni holding v vlogi upravljalca potrdil novi Strateški razvojni program (SRP) Skupine Pošta Slovenije do leta 2025. SRP za PS predstavlja krovni dokument, ki opredeljuje rast in razvoj podjetja v tem obdobju. Tako SR dodeljuje PS sredstva namenjena naložbam v višini 195 milijonov evrov. Največji delež investicij predstavljajo investicije namenjene avtomatizaciji, digitalizaciji ter robotizaciji v poštno logističnih centrih. Tako PS zasleduje načrtano smer, ki jo ima opredeljeno v svoji strategiji. To je postati »družbeno odgovorno podjetje s ciljem doseganja dobičkonosne rasti, razvoje kakovostne moderne logistike ter zagotavljanja kakovostnih poštno-logističnih storitev in IT-storitev v Sloveniji in regiji«^{viii}.

Predstavitev bistvenih vložkov Pošte Slovenije v IKT

1. Novi centralni informacijski sistem

Pred nekaj meseci so na PS vzpostavili nov centralni informacijski sistem, zgrajen na rešitvah SAP. Program SAP omogoča načrtovanje ter organiziranje virov v podjetju. PS je po vzpostavitvi sistema pristopila k najnovejšemu ter uglednemu informacijskem sistemu, ki ga uporabljajo vse večje družbe v državi.

PS je bila primorana, preden je zagnala sistem v uporabo, najprej izobraziti delavce, ki bodo uporabljali novi program. Vodje in ostali so imeli temu primerna izobraževanja tako v fizični kot v virtualni obliki. Vsi uporabniki so tako pridobili ustrezne informacije, se naučili uporabljati sam sistem pred začetkom uporabe. PS je z novim letom pristopila k novemu programu. Uporabnikom programa je bila tudi po vzpostavitvi sistema na voljo izobraževalna skupina, ki je bila v pomoč pri sami uporabi novega informacijskega programa. PS se je zavedala pomena izobraževanja uporabe novega programa. K temu je pristopila pravočasno ter se tako izognila večjim začetnim napakam. Napake se še vedno pojavljajo vendar so te zaradi primerne in kakovostne izobraževanje zanemarljive.

Novi program tako PS zagotavlja boljše, hitrejše ter predvsem pregledno poslovanje na področju računovodstva, financ, kontrolinga, nabave, investicij, upravljanja sredstev, zaračunavanja, kadrov, delovnega časa ter obračuna plač. Projekt vzpostavljanja novega programa velja v podjetju za največjo interno transformacijo poslovnega informacijskega sistema. Na tem projektu je sodelovalo preko 100 sodelavcev ter nekaj več kot 30 zunanjih partnerjev^{xi}.

2. Posita

PS je v preteklem letu pristopila k izvajanju strategije razvoja in vlaganja na področju tehnologij. Tako je PS ustanovila novo družbo, družbo Posita, informacijske rešitve d.o.o. V družbo bo PS postopoma prenesla celotno informacijsko strukturo ter računalništva v oblaku, ki jih PS ponuja. Sam sistem omogoča brezpapirno sodelovanje ter se osredotoča na digitalizacijo papirnega gradiva.

Posita velja za ponudnika celotne platforme informacijskih storitev za sodobno digitalno poslovanje. Svojim ponudnikom omogoča informacijsko infrastrukturo, vročanje dokumentov, hrambo elektronskih gradiv, dokumentni sistem, najem IT opreme ipd^{xii}.

Posita tako nudi svojim uporabnikom možnost, da z uporabo njihovega sistema lažje, pregledno, predvsem pa okolju prijazno hrambo gradiva. PS je z vzpostavitvijo sistema Posita vstopila na trg informacijskih storitev za digitalno poslovanje. PS se zaveda pomena digitalizacije, ki je v sodobnem svetu vse bolj prisotna. Zato tudi PS nudi svojim strankam takšne storitve ter nadgrajuje svoje sisteme na tem področju.

3. Digitalizacija na poštnih okencih

V okviru digitalizacije poslovanja je PS v analiziranem obdobju na poštna okenca na poštah namestila podpisne tablice. PS se zaveda pomena digitalizacije ter varstva okolja. Sedaj PS hrani podpise prevzemov pošiljk v elektronski obliki ter ne več v papirnati obliki. Podpisne tablice omogočajo hitrejšo in okolju prijazno poslovanje. Tako je PS ukinila podpisovanje s pomočjo podpisnih knjižic ter tako zmanjšala vpliv na okolje. Digitalizacija poslovanja na poštah pripomore k izboljšanju kakovosti storitev, zagotavljanju varstva okolja, optimizaciji procesa za poštno delavce ter večjemu zadovoljstvu strank h kateremu v PS nenehno strmi.

V prihodnosti PS planira tudi podpisovanje dokumentov s pomočjo novo nameščenih podpisnih tablic. Stranke bodo tako v prihodnosti lahko podpisovale različne dokumente in dobavnice.

Pri vzpostavitvi so morali tudi nadgraditi informacijski sistem ter tako omogočiti elektronsko podpisovanje.

4. Aplikacija za zahteve

V času koronavirusa so se na PS odločili, da bo večina zaposlena na menedžerskih funkcijah, zaradi skrbi pred širjenjem novega virusa, delo opravljala od doma. Že v prvem valu epidemije, ko so delavci delo opravljali od doma, so ugotovili, da je delo od doma na nekaterih projektih težje izvedljivo. Eno takšno področje je bilo tudi oddaja različnih zahtevkov za spremembo vsebin na spletnih mestih, ki so jih delavci prejeli po e-pošti. V času pred novim virusom so delavci lažje v pisarni usklajevali zahteve ter si delili nadaljnja navodila. Zato so se na PS pred začetkom drugega vala odločili, da bodo delavcem priskočili na pomoč. Tako so znotraj podjetja (zaradi varnosti uhajanja informacij) uvedli novo aplikacijo, ki je bila pri uporabnikih dobro sprejeta. Nova aplikacija uporabnikom tako omogoča, da zahteve glede na uporabo in povratne informacije dodatno dopolnjujejo oziroma nadgrajujejo. Aplikacija tudi omogoča povezavo z drugimi podobnimi aplikacijami^{xiii}.

PS se zaveda, da se sodobne pisarne počasi poslavljajo ter da bodo morali zaposleni vstopiti v digitalni svet. Zaveda se tudi dejstva, da so nekatere aplikacije zastarele ter posledično potrebne preнове. Zato so se odločili, da bodo aplikacije nadgrajevali ter jih zamenjali z novejšimi in sodobnejšimi.

5. Sodelovanje v projektih

»Vsako trajnostno naravnano podjetje mora skrbeti za lasten razvoj. Le redke družbe se razvoja in raziskav (RR) lotevajo izključno z lastnimi viri. PS je v zadnjih letih sklenila poslovna partnerstva na raziskovalno-razvojnih področjih (univerze, instituti, start-up podjetja)«^{viii}.

Razlogov za sodelovanje v projektih je veliko. Poglavitni razlog za sodelovanje pa predstavlja trajnostni razvoj, s katerim s pomočjo partnerjev iščejo inovativne rešitve in možnost uporabe le-teh v podjetju. Vsi projekti na katerih sodeluje PS so usmerjeni predvsem v inovacije s področja optimizacije dostave, pametne logistike in e-poslovanja.

6. Izobraževanje delavcev

Izbruh novega koronavirusa ter ukrepi za preprečevanje širjenja novega virusa so prinesli tudi spremembe na področju izobraževanja ter usposabljanja na PS. Pred pandemijo so usposabljanja večinoma potekala fizično v predavalnici, najpogosteje na sedežu poslovne enote. Pandemija pa je prinesla določene spremembe in tako so na PS začeli z e-izobraževanjem. E-izobraževanja potekajo tako, da se zaposleni prijavijo v spletno učilnico. Sledi izbira modula oziroma teme ter nato sledijo teoretični sklopi. Pri predstavitvi teorije imajo zaposleni možnost pogleda različnih audio in video vsebin. Po uspešni seznanitvi teorije zaposlene na koncu modula pričaka kratek test, ki ga morajo uspešno rešiti. Po uspešno končanem testu pridobi zaposleni povratne informacije o sami uspešnosti testa.

E-izobraževanja so narejena tako, da jih zaposleni lahko rešujejo tudi v domačem okolju. Izobraževanje je na voljo daljše časovno obdobje, kar pomeni, da z zaposleni sami izberejo čas za usposabljanje.

PS je svojim zaposlenim omogočila e-izobraževanja ter jim na delovnem mestu tudi omogočila opravljanja le-teh. Na PS so v letu 2020 izvedli 54.632 izobraževalnih ur oziroma v povprečju 9,2 uri na zaposlenega^{xiv}.

7. Brezpilotni letalnik

PS je v letu 2021 izvedla prvi poskusni let z novim brezpilotnim letalnikom – dronom. Za prvi poskusni let so dostavili pošiljko (paket) do Poštne doma na Vršiču. PS se zaveda, da živimo v času novih ter bolj digitaliziranih poštnih kanalov. Namen projekta je bilo iskanje novih poslovnih priložnosti in aktivno pristopanje k oblikovanju predpisov na področju, ki ureja letenje brezpilotnih letalnikov v RS. PS bo tako še naprej strmela k novim poštnim kanalom ter se tako pripravila na čas, ko bo lahko s pomočjo brezpilotnih letalnikov dostavljala pošiljke tja, kjer jih vozila ne morejo dostaviti tako hitro in učinkovito. Za ta pristop je po mnenju PS nujno potrebna ureditev zakonodaje, saj trenutna zakonodaja to onemogoča. Trendi pa narekujejo, da je dostavljanje pošilk z brezpilotnimi letalniki učinkovita ter hitra storitev, ki jo že ponujajo različne države^{xv}.

Zaključek

Skozi pisanje članka smo se prepričali, da se PS zaveda pomena vlaganja v IKT. Pred časom je PS pristopila k novemu centralnemu informacijskemu sistemu, izvedli so prvi poskusni let z brezpilotnim letalnikom – dronom, vzpostavili so sistem za kontrolo in

avtomatizacijo prehodov vozil, pri usposabljanju in izobraževanju svojih zaposlenih se je PS odločila za e-izobraževanja, posodobili so strojno in programsko opremo ter izvedli še veliko drugih projektov na področju IT ter digitalizacije. Tudi stranke in poslovni partnerji PS lahko opazijo vlaganja v IKT. Strankam tako ponujajo različne e-storitve, kot sta npr. PoštaAR in POŠTARCA. Pred časom so na PS prešli iz papirniškega poslovanja na elektronsko, tako da so na poštnih okencih papir zamenjali z elektronskimi tablicami.

Kot smo lahko v teoretičnem delu izvedeli, je pomembno, da podjetje zaposli oziroma usposobi ustrezen kader, ki bo upravljal z novimi IKT. Prav na tem področju je po našem mnenju PS izbrala ustrezen in učinkovit pristop. Najprej je izobrazila nekaj delavcev, ki so v nadaljevanju prenašali osvojeno znanje naprej na druge zaposlene v podjetju. Že predstavljene raziskave tudi ugotavljajo, da nova tehnologija doprinese tudi k organizacijski spremembi. Po našem mnenju se tega dejavnika v PS zavedajo, saj že danes spremljajo razvoj tehnologije in pristopajo k bolj učinkovitim ter hitrejšim kanalom, ki pripeljejo do potrošnika njihovih storitev.

Pri pregledu poslovanja PS ugotovimo, da vse navedene naložbe v IKT nakazujejo na to, da se podjetje zaveda pomena vključevanja ter vlaganja v IKT. PS predstavlja tako lep primer podjetja, ki vlaga v razvoj IKT in omogoča lažje ter hitrejše poslovanje, strankam pa poleg osnovne dejavnosti omogoča tudi storitve na področju IKT.

Tudi v prihodnje menimo, da bo Pošta Slovenija še naprej spremljala ter zagotavljala sredstva za razvoj IKT v podjetju. PS se zaveda tudi novih komunikacijskih ter logističnih kanalov zato lahko v prihodnje pričakujemo nove korake v smeri novih logističnih pristopov. Že sedaj lahko opazimo, da PS povečuje obseg paketomatov za prevzem paketov ter tudi vlaga sredstva v že prej omenjene sodobnejše pristope.

Lahko zaključimo s spoznanjem, da je vlaganje v komunikacijsko infrastrukturo pomembno za sam razvoj podjetja. IKT nam namreč zagotavlja boljšo in lažjo komunikacijo znotraj podjetja ter tudi s poslovnimi partnerji. Podjetju olajša tudi sam poslovni proces. V digitaliziranem svetu se vse bolj srečujemo z novimi programi ter novimi rešitvami na področju informacijskih sistemov. Zato menimo, da morajo podjetja spremljati razvoj tehnologije in vlagati v informacijsko komunikacijsko infrastrukturo v podjetju. Podjetje pri tem ne sme pozabiti na ustrezno usposabljanje svojih zaposlenih na področju novih IKT. Le z novo tehnologijo ter ustreznim kadrom bo podjetje postalo konkurenčnejše ter posledično bolj donosno.

Viri, literatura in opombe:

ⁱ Pinterič, U. (2015). *Spregledane pasti informacijske družbe*. Novo mesto: Fakulteta za organizacijske študije.

ⁱⁱ Inštitut za informatiko. Dostopno prek: <https://ii.feri.um.si/sl/studij/osnovni-pojmi-itk/> (19. marec 2022).

ⁱⁱⁱ Islovar. Dostopno prek: <http://www.islovar.org/islovar> (19. marec 2022).

^{iv} Stare, M. in Bučar, M. (2005). *Učinki informacijsko komunikacijskih tehnologij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

^v Pinterič, U. in Grivec, M. (2007). *Informacijsko komunikacijske tehnologije v sodobni družbi: multidisciplinarni pogledi*. Nova Gorica: Fakulteta za uporabne družbene študije.

^{vi} Zakrajšek, S. (2016). *Nujne spremembe v osnovni šoli zaradi sodobnih tehnologij*. Ljubljana: Biteks

^{vii} Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9885> (19. marec 2022).

^{viii} Pošta Slovenije. Dostopno prek: www.posta.si (19. marec 2022).

^{ix} Pošta Slovenije. *Letno poročilo 2020*. Dostopno prek: <https://www.posta.si/o-posti-site/Lists/Javna%20Narocila/Attachments/389/Letno%20poro%C4%8Dilo%20Skupine%20PS%202020.pdf> (19. marec 2022).

^x Interno glasilo Pošte Slovenije, Poštni razgledi januar-junij 2021. Pošta Slovenije, 2021. Interno gradivo.

^{xi} Interno glasilo Pošte Slovenije, Poštni razgledi julij-avgust 2019. Pošta Slovenije, 2019. Interno gradivo.

^{xii} Interno glasilo Pošte Slovenije, Poštni razgledi januar-marec 2021. Pošta Slovenije, 2021. Interno gradivo.

^{xiii} Interno glasilo Pošte Slovenije, Poštni razgledi oktober-december 2020. Pošta Slovenije, 2020. Interno gradivo.

^{xiv} Interno glasilo Pošte Slovenije, Poštni razgledi januar-februar 2022. Pošta Slovenije, 2022. Interno gradivo.

^{xv} Interno glasilo Pošte Slovenije, Poštni razgledi april-junij 2021. Pošta Slovenije, 2021. Interno gradivo.

ERIK OKOLIŠ / rojen leta 1998 v Ljubljani. Diplomiran ekonomist s področja podjetništva in mednarodnega poslovanja. Leta 2021 diplomiral z odliko z delom *Teoretična in praktična obravnava vrednotenja blagovne znamke Mercedes-Benz*. Trenutno študent magistrskega študija ekonomije s področja podjetništva in mednarodnega poslovanja.

Povzetek: Prispevek prinaša nekaj temeljnih spoznanj o tem, kaj je IKT, njegovo kratko zgodovino razvoja in nekatere značilnosti najbolj uporabljenih IKT naprav v podjetjih. Opisani so trendi najsodobnejše IKT v podjetjih, IKT kompetence in nove spremembe, ki jih IKT povzročajo. Predstavljeni so trenutni kratkoročni predlogi za hitrejše pridobivanje IKT strokovnjakov v Sloveniji in poudarjen je pomen izobraževanja zaposlenih o IKT v podjetjih.

Ključne besede: pomen IKT, zgodovina IKT, trendi IKT, spremembe v podjetjih zaradi IKT.

TRENDI NAJSODOBNEJŠE IKT V PODJETJU IN SPREMEMBE, KI JIH POVZROČA

Uvod

V zadnjem desetletju so družbeni procesi, proizvodi in storitve čedalje bolj kompleksni, povezani, nepredvidljivi in digitalizirani. Sodobna družba se preobraža iz informacijske v digitalno družbo, poklicno uspešni pa so lahko le tisti, ki so uspešni pri prilagajanju takšnim velikim spremembam. To vključuje tudi obvladovanje tehnologije in njenih storitev. Sodobna tehnologija je pojav, ki stalno spremlja in oblikuje naše vsakdanjike. Pomembno vpliva na to, kako si organiziramo delo, kako preživljamo prosti čas, vzpostavljamo osebne in druge stike, pridobivamo informacije, kakšne pripomočke in orodja uporabljamo na delovnem mestu, v podjetjih in PRI izobraževanjuⁱ. V prispevku bomo najprej opredelili pomen IKT, na kratko opisali njegovo zgodovino in značilnosti nekaterih najbolj uporabljenih IKT naprav v podjetjih. Glavni namen prispevka je prikazati najpomembnejše strateške trende, najsodobnejše IKT v podjetjih ter spoznati, katere so nove spremembe in novosti, ki jih prinaša sodobna IKT za zaposlene. Cilj je predstaviti nekaj trenutnih kratkoročnih predlogov za hitrejše pridobivanje IKT strokovnjakov v Sloveniji. V ta namen bomo opisali primer strateškega načrtovanja IKT izobraževanja zaposlenih v podjetjih in navedli primer SWOT analize. S prispevkom želimo prikazati, da je trenutno ena največjih potreb v podjetjih prav nadaljnje izobraževanje o IKT tako novincev kot strokovnjakov.

Opredelitev IKT

Kratice IKT pomeni sodobno informacijsko-komunikacijsko tehnologijo. Ta se je razvila iz telekomunikacijske in računalniške industrije, ki je doživela najhitrejši razvoj konec 20. in v začetku 21. stoletjaⁱⁱ. IKT zajema »vse naprave ali sisteme, ki omogočajo shranjevanje, priklic, obdelavo, prenos in sprejemanje informacij, torej ne le računalnike, ampak tudi radio, televizijo, telefone ... Združuje naprave in programsko opremo, ki jo na teh napravah uporabljamo«ⁱⁱⁱ.

IKT je pomemben sestavni del današnje sodobne družbe. Ta združuje informacijsko in komunikacijske tehnologije. Informacija predstavlja nekakšno sporočilo, ki ima za posameznika nekakšen pomen. Komunikacija pa predstavlja sporazumevanje ali proces sporočanja informacij. Temu seveda dodamo izraz tehnologija, ki predstavlja tehnično sredstvo, ki pripomore k prenosu sporočila z informacijo. IKT torej predstavlja tehnologijo, ki zagotavlja dostop in manipuliranje z informacijami prek telekomunikacij (internet, brezžična omrežja, mobilna telefonija, ostale komunikacijske tehnologije). Takšne tehnologije nam danes omogočajo medkontinentalno komunikacijo v realnem času, takojšnje sporočanje, videokonference, razna socialna omrežja itd.^{iv}.

Nekatere izmed najpogostejših naprav IKT so:

- osebni namizni računalnik,
- prenosni računalnik,
- tablični računalnik,
- pametni telefon,
- televizija,
- digitalni projektor,
- interaktivna tabla,
- internet,
- e-gradiva.

Na mnogo od naštetih naprav je možno tudi priklopiti dodatno opremo, ki se šteje kot IKT. Ta dodatna oprema vključuje tipkovnico, miško, slušalke, zvočnike, USB ključke, tiskalnik, mikrofoni itd.^v.

Zgodovina IKT

Razvoj IKT je povezan najprej z orodji nastalimi za komunikacijo na daljavo. Že v 19. stoletju lahko med prvimi orodji za komunikacijo na daljavo omenimo **telegraf**, ki je omogočal komunikacijo na dolge razdalje. Takoj za tem je bil osnova za sodobne tehnologije **telefon**. Začetki ustvarjanja telefona segajo v drugo polovico 19. stoletja, njegova uporabnost pa je zaživela v naslednjih desetletjih, torej na začetku 20. stoletja. S telefonom so se postavili temelji za univerzalno komunikacijo na daljavo. Podobno se je na prehodu iz 19. v 20. stoletje razvila naprava, ki je omogočala urejeno shranjevanje prizorov, ki jo je razvil Paul Nipkow. Prav ta naprava je bila temeljni element za razvoj televizije v 20. letih 20. stoletja.

Dejansko o razvoju prave IKT lahko govorimo v 60. in 70. letih 20. stoletja, ko so prvi začetki digitalne revolucije. Izdelani so bili **prvi računalniki**, veliki za cel prostor. Sčasoma so se velikosti teh začele zmanjševati in nastala je prva različica omrežja, kar je danes internet.

Prava tehnološka revolucija nastane v 70. in 80. letih 20. stoletja, ko se začne govoriti o IKT. S tem se začne velik tehnološki preskok, ki vključi računalništvo v komunikacije, kar je temelj razvoja digitalne dobe. V 80. letih so nastali **osebni računalniki**, ki so postali dostopnejši za podjetja in posameznike. Pojavijo se tudi modeli **mobilnih telefonov**, ki so prinesli nove prednosti komunikacije na daljavo in mobilna sporočila ali SMS.

V 90. letih 20. stoletja je prišel še **internet oz. svetovni splet**, ki se je naglo širil, tako da je na ta način povezan skoraj ves svet. Pojavila so se **e-poštna sporočila**. Kasneje v začetku 21. stoletja pa se pojavijo **spletne klepetalnice, Skype, Hangouts, WhatsApp, Line, Zoom idr.** in tako je prišlo do takojšnje globalne komunikacije. S tem pa se začne še hitrejši razvoj IKT v smislu izboljšave obstoječih naprav (npr. telefonov in računalnikov). Digitalizacija IKT je povezana prav z velikim napredkom v smislu hitrosti in kakovosti prenosa podatkov^{vi}.

Značilnosti nekaterih najbolj uporabljenih IKT naprav v podjetjih

Omenimo nekaj najbolj uporabnih IKT naprav v podjetjih. Med njimi so prav gotovo **osebni namizni računalniki**, ki jih ima večina zaposlenih. Oblikovani so za rabo izključno na pisarniški mizi. Sestavljeni so iz več ločenih komponent: systemske enote z zvočniki in zaslonom, miške ter tipkovnice. Poleg teh računalnikov so uporabljeni v podjetju tudi **prenosni osebni računalniki**, saj omogočajo prenosljivost in so zato praktični. So lahki, imajo tanek zaslon, pritrjen na osrednjo enoto s tipkovnico. Pogosteje se uporablja med zaposlenimi v podjetju tudi **tablične računalnike** (tablice). Tablice so prav tako prenosni računalniki z zaslonom ter z različnimi senzorji (kamerami, mikrofoni idr.). Imajo zaslon na dotik, ki je hkrati tipkovnica. Prav tako pa so pomembni tudi **pametni telefoni**, saj ima danes skoraj vsak zaposleni tudi pameten telefon, za katerega so značilne nekatere lastnosti računalnikov. Omogočajo programske aplikacije (urejanje dokumentov, koledarja, imajo navigacijske in multimedijske programe)^{vii}.

Menimo, da so prenosni računalniki, tablice in pametni telefoni zelo uporabni za vse zaposlene v podjetju, ker so prenosljive IKT naprave, lahke ter zelo uporabne. Omogočajo hitro komunikacijo in povezanost med zaposlenimi. Vemo pa, da se omenjene naprave izredno hitro spreminjajo in prinašajo izboljšave ter novosti. Te so povezane z novostmi digitalizacije v sodobni digitalni družbi.

Trendi najšodobnejše IKT v podjetjih

IKT se v zadnjem času zopet zelo spreminja, saj se večajo rast in naložbe v umetno inteligenco (UI), oblak in inženirstvo. Omenjeno lahko štejemo med najpomembnejše strateške trende v letu 2022 po oceni analitskega podjetja Gartner, ki so ga pripravili na osnovi ocen analitikov in raziskave med okoli 2.400 direktorji informatike po vsem svetu. Podjetje Gartner omenja 12 najpomembnejših strateških trendov za leto 2022, ki jih predstavljamo v nadaljevanju^{viii}:

1. Na prvem mestu je generativna umetna inteligenca, ki je ena najmočnejših tehnik umetne inteligence, ki prihaja na trg. To je metoda strojnega učenja, kjer se po vsebini ali po predmetih uči iz podatkov. Tako pridobljeno znanje se uporablja za ustvarjanje povsem novih, realističnih in izvirnih predmetov. Generativno umetno inteligenco se uporablja za ustvarjanje programske kode, ciljno trženje, razvoj zdravil idr. Uporablja pa se žal tudi za različne zlorabe, prevare, politične dezinformacije, ponarejanje identitete, goljufije idr. Do leta 2025 bo generativna UI pomenila 10 odstotkov vseh proizvedenih podatkov, kar je desetkrat več kot danes, napovedujejo v podjetju Gartner.

2. Na drugem mestu se omenja podatkovno tkanje ali podatkovna tkanina. Izraz se nanaša na prilagodljive in odporne integracije podatkov preko platform in poslovnih uporabnikov. Namen tega je »poenostaviti infrastrukture za integracijo podatkov organizacije in ustvarjanje prilagodljive (skalabilne) arhitekture, ki zmanjšuje tako imenovani tehnični dolg (napake in pomanjkljivosti v računalniških kodah). Bistvo realne vrednosti podatkovnega tkanja je »v njegovi sposobnosti, da z vdeleno analitiko dinamično izboljšuje uporabo podatkov, zmanjšuje težavnost njihovega upravljanja tudi do 70 odstotkov in skrajšuje čas, ki je potreben, da iz podatkov dobimo neko vrednost«^{viii}. Prav na tem področju podatkovnega tkanja se kaže, da je število usposobljenega osebja v ekipah za podatke in analitiko ostalo enako ali pa celo upadlo, medtem ko se je število podatkovnih in aplikacijskih silosov v zadnjem desetletju močno povečalo.
3. Porazdeljeno podjetje se omenja kot novost, saj se s povečanjem obsega dela na daljavo in hibridnega dela obstoječe organizacije, podjetja, ki so osredotočene/-a na pisarne, preraščajo v distribuirana oz. porazdeljena podjetja. Ta sestavljajo geografsko razpršeni delavci. »Takšna oblika dela zahteva od vodij informatike velike tehnične in storitvene spremembe za zagotavljanje brezhibne delovne izkušnje«^{viii}. Nastajajo novi poslovni modeli, ki v organizacijah zahtevajo porazdeljene storitve, od drobnoprodaje do izobraževanja, npr. obleko lahko pomerimo v digitalni garderobi. Do leta 2023 podjetje Gartner pričakuje prihodek pri podjetjih, ki izkoriščajo porazdeljeni model za kar 75 odstotkov.
4. Pomembne so tudi oblačne platforme (angl. *cloud-native platforms* ali CNP), ki prek jedrnih zmogljivosti računalništva »v oblaku tehnološkim ustvarjalcem ponujajo prilagodljive (skalabilne) in prožne IT zmogljivosti kot storitev«^{viii}. To pomeni, da bodo morala podjetja za zagotavljanje digitalnih zmogljivosti preiti na oblačne platforme. Oblačne platforme naj bi bile v letu 2025 temelj za več kot 95 odstotkov novih digitalnih pobud, kar napoveduje podjetje Gartner, v letu 2021 pa je delež teh le 40-odstoten.
5. Avtonomni sistemi ali samoupravljeni fizični ali programski sistemi so pomembni za podjetja. Nastali so, ker se tradicionalno programiranje ali preprosta avtomatizacija ne more prilagajati rasti podjetja. Ta se lahko zanesejo na avtonomne sisteme in se učijo iz svojega okolja. Prav avtonomni sistemi, kot omenjajo analitiki podjetja Gartner, »dinamično spreminjajo lastne algoritme brez zunanjega posodabljanja programske opreme. Zaradi tega se lahko hitro prilagajajo novim razmeram na terenu, podobno, kot to delajo ljudje. Avtonomno vedenje bo postalo vsakodnevno v fizičnih sistemih, kot so roboti, brezpilotni letalniki, proizvodni stroji in pametni prostori«^{viii}.
6. Kot šesti strateški trend se omenja odločevalna inteligenca. To je praktična disciplina namenjena izboljšanju sprejemanja odločitev, kar se dosega z boljšim razumevanjem in izvajanjem odločanja. Pomembno pa je tudi ocenjevanje, izboljšanje in upravljanje rezultatov s povratnimi informacijami. Podjetje Gartner pričakuje, da bo leta 2024 odločevalno inteligenco uporabljala tretjina velikih organizacij v namen strukturnega sprejemanja odločitev.
7. Sestavljive aplikacije usmerjajo organizacije in podjetja k tehnološki arhitekturi, ki daje hitro, varno in učinkovito spremembo aplikacij ter krepí takšno prilagodljivost. »Organizacije, ki so se odločile za sestavljivi pristop, bodo v hitrosti uvajanja novih funkcij konkurenco premagale za 80 odstotkov, medtem ko brez sestavljivih aplikacij organizacije tvegajo izgubo tržnega zagona in zvestobe strank, kot navajajo analitiki podjetja Gartner.
8. Pomembna je vse bolj hiperavtomatizacija, saj omogoča pospešeno rast in poslovno odpornost. S tem lahko organizacije in podjetja hitro prepoznavajo, preverjajo in avtomatizirajo čim več procesov, saj gre za izboljšanje kakovosti dela, pospešitev poslovnih procesov in krepitev hitrejšega sprejemanja odločitev.
9. Kot deveti strateški trend se omenja računalništvo z izboljšano zasebnostjo. V organizacijah in podjetjih morajo upoštevati izboljšano mednarodno zakonodajo, predpise o varnosti in zasebnosti podatkov, saj je namen, da podjetje ne izgubi zaupanja strank. Leta 2025 naj bi bilo 60 odstotkov velikih organizacij, ki bodo uporabljale eno ali več tehnik za izboljšanje zasebnosti. To so tehnike računalništva (angl. *privacy-enhancing computation* ali PEC), ki varujejo osebne in občutljive informacije na ravni podatkov, programske ali strojne opreme, zbiranje ali analizo podatkov brez da bi ogrožale zasebnost.
10. Kibervarnostna mreža (angl. *cyber security mesh architecture* ali CSMA) zagotavlja celostno varnostno strukturo za zavarovanje vseh sredstev, ne glede na lokacijo organizacije. To pomeni, da ne obstaja več tradicionalno varnostno obrobje, zato je potrebna arhitektura kibervarnostne mreže. Organizacije, ki sprejemajo takšno arhitekturo za integracijo varnostnih orodij, bodo do leta 2024 zmanjšale finančne posledice varnostnih incidentov za povprečno 90 odstotkov.

11. UI-inženirstvo je »integriran pristop za operacionalizacijo modelov umetne inteligence«^{viii}. Cilj je nenehno izboljševanje vrednosti s hitrimi spremembami UI. Do leta 2025 bo 10 odstotkov podjetij, ki naj bi izpostavljala najboljše prakse UI-inženirstva. Ta bodo ustvarila vsaj trikrat večjo vrednost iz svojih prizadevanj za UI.
12. Popolna izkušnja je poslovna strategija (TX). Ta združuje »izkušnje strank (CX), izkušnje zaposlenih (EX), uporabniške izkušnje (UX) in multiizkušnje (MX)«^{viii}. S popolno izkušnjo bo organizacija pridobila večje prihodke in dobičke, v kolikor bo dosegala prilagodljive in odporne poslovne rezultate. Cilj popolne izkušnje bo v povečanju zaupanja, zvestobi strank, zaposlenih in zadovoljstvu vseh.

Večina omenjenih trendov vključuje nove tehnologije. To nakazuje, na kakšen način lahko organizacije skupaj s partnerji in strankami ustvarijo prilagodljive in odporne temelje za prihodnost, kar pa omogoča organizacijam, podjetjem, idr., da te trende čim bolj upoštevajo pri svojih prizadevanjih, da postanejo čim bolj tehnološke in se lažje prilagodijo na spremembe delovnega okolja^{viii}.

IKT kompetence

V današnjem času lahko govorimo o IKT kompetencah oz. digitalnih kompetencah v podjetju. To je še posebej pomembno za vpeljavo novih sodobnih tehnologij v podjetja, da se lahko poveča njihova produktivnost in izboljša poslovanje. Zato naj bi podjetja v digitalno transformacijo vključila svoje zaposlene in jih primerno usposobila ter izobrazila^{ix}.

Še posebej bi morala mala in srednja podjetja, zlasti storitvena, zagotoviti ustrezne IKT oz. digitalne kompetence zaposlenih^x.

V podjetjih naj bi imeli zaposleni naslednje IKT kompetence:

- Ozaveščenost in motivacijo o nujnosti vseživljenjskega pristopa k usposabljanju za IKT.
- Znanje in učinkovita uporaba sodobne IKT.
- Povezovanje, mreženje ter prenos dobrih praks v partnerskih podjetjih IKT in širše.
- Inovativnost in konkurenčnost z usvajanjem novih kompetenc in znanj ter s sodelovanjem v partnerstvu^{xi}.

Nove spremembe v podjetjih zaradi sodobne IKT

Največje spremembe v podjetjih zaradi vpeljave sodobne IKT so vezane na ustrezen kader. Kadrovska problematika na področju IKT je pri nas, kot tudi v Evropi, največji izziv za uspešno digitalno preobrazbo gospodarstva in družbe. Potrebuje se IKT strokovnjake (programerje, strokovnjake za kibernetiko varnost, arhitekto podatkovnih tkanj, podatkovne analitike idr.). Direktor Združenja za informatiko in telekomunikacije pri Gospodarski zbornici Slovenije, Nenad Šutanovac, omenja podatke Statističnega urada RS^{xii}, ki kažejo, da ima 41 odstotkov podjetij v Sloveniji ovire za digitalno preobrazbo zaradi pomanjkanja ustreznega kadra in IKT znanja. Prav tako ocenjuje, da v Sloveniji že sedaj primanjkuje nekaj tisoč IKT strokovnjakov. Zato predlaga takojšnje ukrepanje ne samo gospodarstva, temveč vse države, da se čim prej reši kadrovska problematika^{xii}.

Trendi na področju potreb po IKT kadrih in digitalizaciji v gospodarstvu in družbi kaže ves svet, kar je še posebej posledica epidemije. ZDA in Kitajska vlagata v razvoj digitalizacije in IKT veliko več kot EU. Zato je Evropska komisija za prihodnjo finančno perspektivo vzpostavila dodatno financiranje digitalnih projektov, npr. z razpisom Digital Europe Programme prek državnih mehanizmov, kot sta načrt za okrevanje in odpornost ter kohezijska politika. Evropska komisija ocenjuje, da se bo do leta 2030 v EU potrebovalo 20 milijonov IKT strokovnjakov. To je približno dvakrat več kot sedaj. Za Slovenijo to pomeni, da bo potrebovala letno več kot pet tisoč novih IKT strokovnjakov, sedanji letni prirast pa je manj kot 40 odstotkov. V ta namen Šutanovac predlaga tri kratkoročne rešitve^{xii}:

- Prilagoditev davčne politike samostojnim podjetnikom tako: »da se zniža prag prihodkov, do katerih velja nizka stopnja obdavčitve z zdajšnjih 50 tisoč evrov na 20 tisoč evrov, ter pavšalno stopnjo priznanih stroškov z 80 na 50 odstotkov. S tem se še vedno spodbuja začetno podjetništvo in tiste dejavnosti, kjer so prihodki nizki, država pa bi pridobila pomemben delež davčnih prihodkov. Tako bi bila obdavčitev bolj pravična do zaposlenih in bi na trg dela hitro vrnilo večje število IKT strokovnjakov«^{xii}.
- Poenostavijo in pospešijo naj se postopki pridobivanja delovnih dovoljenj za tuje strokovnjake. Ta trenutek moramo zagotoviti pomoč tistim, ki Ukrajino zaradi vojne zapuščajo, in jim omogočiti boljše razmere pri nas, da se vključijo v študij in zaposlitev.
- Potrebno je vzpostaviti podporni sistem vseživljenjskega izobraževanja na področju dela digitalnih poklicev. Podjetja bi morala sama (vodstva in kadrovske službe) poskrbeti za nadaljnje izobraževanje IKT strokovnjakov.

Spoznali smo, da je sedaj pomemben trend izobraževanje IKT strokovnjakov. Potrebno bi bilo hitro uvesti spremembe na področju izobraževalnega sistema, npr. uvesti obvezni predmet računalništva in informatike v osnovne in srednje šole, s tem pa tudi ustrezno usposobiti učitelje. Tudi na univerzitetni ravni je treba pridobiti večje število diplomantov za digitalne poklice. Zato je treba razviti nove

sodobne univerzitetne programe za IKT strokovnjake (analitike podatkov, strokovnjake za kibernetsko varnost, umetno inteligenco idr.). Šutanovac^{xii} iz Združenja za informatiko in telekomunikacije meni, da so IKT strokovnjaki glavni steber digitalnega razvoja, zato moramo razvijati in motivirati mlade za IKT poklice. Predlaga celostno obravnavo področja kadrovske problematike IKT strokovnjakov v Sloveniji, zlasti s strani države. Tovrstne aktivnosti že potekajo, vendar jih je treba še pospešiti.

Za strateško načrtovanje IKT izobraževanja zaposlenih v podjetjih pa je pomembno, da se najprej pripravi strategija razvoja IKT izobraževanja. Kot primer lahko omenimo e-izobraževanje IKT strokovnjakov zaposlenih v podjetju. Tu je pomembna SWOT analiza, vizija podjetja, poslanstvo podjetja, podjetniške vrednote in splošni in operativni poslovni cilji ter nazadnje uresničevanje strategije^{xiii}.

Prednosti: Kakovostni menedžment. Podpora najpomembnejših uporabnikov. Dobra infrastruktura IKT.	Omejitve: Pomanjkanje denarnih virov. Neusposobljeno osebje za e-izobraževanje. Vodstvo slabo pozna e-izobraževanje.
Grožnje: Vse večja konkurenca. Manjša kupna moč zaradi recesije. Predsodki in nepoznavanje e-izobraževanja.	Priložnosti: Visoka stopnja rasti v izobraževanju. Možnost izvoza izobraževalnih storitev. Možnost obogatitve ponudbe z dodatnimi storitvami.

Slika 3: Primer analize SWOT za podjetje^{xiii}

Spoznamo, da je za učinkovito IKT izobraževanje v podjetju pomembno upoštevati kakovost razpoložljive IKT tehnologije za zaposlene. Potrebna je podpora vsem uporabnikom zaposlenim, da pridobijo oz. dopolnijo obstoječa znanja s področja IKT. To pa pomeni, da bo morale vsako podjetje skrbeti za nadaljnje izobraževanje svojih zaposlenih, da bo učinkovito in kakovostno dosegalo svoje cilje, da bo z rezultati oz. produkti in znanjem konkurenčno na svetovnem trgu.

Zaključek

Spoznali smo pomen IKT – informacijsko komunikacijske tehnologije – za podjetja in ugotovili, da se ta izjemno hitro dopolnjuje in spreminja. IKT so različne sodobne naprave: namizni, prenosni in tablični računalniki, pametni telefoni, pametne televizije, digitalni projektorji, interaktivne table, internet, e-gradiva, brezžična omrežja idr. IKT je tehnologija, ki zagotavlja medkontinentalni dostop z informacijami prek telekomunikacij, s tem pa omogoča takojšnje sporočanje, videokonference, razna socialna omrežja idr. V prispevku smo ugotovili, da se začne razvoj prave IKT dejansko v 60. in 70. letih 20. stoletja, ko so prvi začetki digitalne revolucije z izdelavo prvih računalnikov. Desetletje kasneje se že uporablja izraz IKT, saj je prišlo do velikega tehnološkega preskoka, ki je vključilo računalništvo v komunikacije, kar je bila podlaga za razvoj digitalne dobe. Nastanek osebnih računalnikov postane dostopnejši za podjetja in posameznike, pojavijo se mobilni telefoni z mobilnimi sporočili (SMS), kar so bile prednosti v takratni komunikaciji. V 90. letih 20. stoletja pride do še večjega premika z nastankom interneta, s pojavom e-sporočil, kar pa je še pospešilo v začetku 21. stoletja nastanek spletnih klepetalnic, Skype, Hangouts, WhatsApp, Line, Zoom idr. Z vedno hitrejšim razvojem IKT, v smislu izboljšave obstoječih naprav (računalnikov, telefonov) in velikim napredkom v smislu hitrosti in kakovosti prenosa podatkov pa danes govorimo o digitalizaciji IKT.

IKT je danes pomembna, ker prinaša hitre izboljšave in novosti ter omogoča še hitrejšo komunikacijo in povezanost med ljudmi. To je še posebej pomembno za podjetja, da poznajo in uporabljajo najsodobnejšo IKT, saj se večajo rast in naložbe v umetno inteligenco, oblak in inženirstvo. Zato je bil za nas še posebej izziv spoznati, kateri so strateški trendi najsodobnejše IKT v podjetjih. Na podlagi ocen analitskega podjetja Gartner in njegove raziskave med okoli 2.400 direktorji informatike po vsem svetu^{xiv}, smo ugotovili, da gre za izjemno velike spremembe na področju IKT, kar velja tudi za podjetja, njihov obstoj in nadaljnji razvoj. Vsako podjetje naj bi imelo v bližnji prihodnosti svojo generativno umetno inteligenco, zaposlene za podatkovno tkanje, da se bodo poenostavile infrastrukture za integracijo podatkov podjetja. Značilno za podjetje bo, da bo delovalo kot porazdeljeno podjetje, ki bo zaposlovalo osebe, ki bodo delale na daljavo (geografsko razpršeni delavci). Podjetje bo moralo imeti svoje oblačne platforme za večjo prilagodljivost in prožno IT zmogljivost. Prav tako so pomembni avtonomni sistemi, samoupravljeni fizični in programski sistemi, ki se prilagajajo razmeram na terenu. Pomembna za sprejemanje odločitev v podjetju je tudi odločevalna inteligenca, sestavljive aplikacije, hiperavtomatizacija in računalništvo z izboljšano

zasebnostjo. Pomembna je tudi varnostna struktura za zavarovanje vseh sredstev oz. kibervarnostna mreža, kot tudi umetna inteligenca (UI)-inženirstvo. Poleg vsega pa je pomembna popolna izkušnja kot poslovna strategija, ki omogoča v podjetju večje prihodke in dobičke. Omenjeni trendi nakazujejo, na kakšen način lahko podjetja skupaj s svojimi partnerji in strankami ustvarjajo prilagodljive in močne temelje za prihodnost, da bodo čim bolj opremljena s sodobno tehnologijo in se bodo s tem lažje prilagajala spremembam v delovnem okolju.

Spoznali smo, da sodobna IKT prinaša novosti za vse zaposlene v podjetju. Dejansko vsako podjetje potrebuje ustrezne IKT strokovnjake in zaposlene, ki bodo znali delati s sodobno IKT. Ugotovimo, da IKT omogoča večjo dostopnost različnih vsebin zaposlenim v podjetjih. Nove spletne tehnologije so pogosto povezane z izboljšanjem računalniške pismenosti zaposlenih, z njihovimi IKT kompetencami, hkrati pa naj bi vsem omogočile lažje sodelovanje v podjetju. Danes govorimo o IKT kompetencah oz. digitalnih kompetencah v podjetju. Še posebej bi morala mala, srednja in predvsem storitvena podjetja zagotoviti ustrezne IKT oz. digitalne kompetence zaposlenim. Te kompetence so ozaveščenost in motivacija zaposlenih o nujnosti vseživljenjskega pristopa k usposabljanju za IKT. Pomembna so znanja in učinkovita uporaba sodobne IKT, znanja o povezovanju, mreženju ter prenosu dobrih praks v partnerskih podjetjih IKT in širše. Zelo pomembna so znanja zaposlenih, ki razvijajo inovativnost in konkurenčnost podjetja. Uporaba IKT je mogoča za številne namene v podjetju, ne le za učinkovito sodelovanje in informiranje ter svetovanje med zaposlenimi, tudi za namen nadaljnega izobraževanja za zaposlene. Kadrovska problematika na področju IKT je v Sloveniji, podobno kot v Evropi, največji izziv za uspešno digitalno preobrazbo gospodarstva in družbe. Potrebuje se IKT strokovnjake (programerje, strokovnjake za kibernetiko, arhitekta podatkovnih tkanj, podatkovne analitike idr.). Spoznamo, da je sedaj pomemben trend v izobraževanju IKT strokovnjakov, zato je v podjetjih pomembno strateško načrtovanje IKT zaposlenih, da se pripravi strategija razvoja IKT izobraževanja. Predvsem pa je IKT pomembno orodje za dvig kakovosti poslovanja podjetja. Vemo pa, da se omenjene naprave izredno hitro spreminjajo in prinašajo izboljšave ter novosti. Te so povezane z novostmi digitalizacije v sodobni digitalni družbi. Prav zato nam upravljanje z IKT, v kolikor znamo z njo delati racionalno, učinkovito in premišljeno, v različnih podjetjih zelo koristi. Predvsem zaposlenim je potrebno pokazati, da jim spretnost pri uporabi IKT omogoča predvsem lažje življenje in delo ter hitreje dostopne funkcije, ki jim omogočajo, da stopajo v korak s časom in se hkrati tudi osebno ter profesionalno razvijajo.

Kakšen bo nadaljnji razvoj IKT je težko predvideti, saj je hitrost razvoja novih računalnikov in pametnih naprav izredno velika. Na osnovi tega lahko sklepamo, da bo na svetu še večja globalna povezanost, kot je bila do sedaj, da bodo računalniki in pametne naprave močnejše in bolj vzdržljive, kot so bile do sedaj. Pojavljajo se že naprave kot deli komunikacijskih orodij npr. v zdravstvu, kot orodja, ki se vsadijo v človeško telo (npr. spodbujevalniki srca, naprave za merjenje krvnega sladkorja idr.). Nasploh je pričakovati, da bomo z nadaljnjim razvojem umetne inteligence posegli v način človekovega življenja. To velja tako na osebni področju kot tudi na poslovnem in družbenem.

Viri, literatura in opombe:

ⁱ Bregar, L., Zagmajster, M. in Radovan M. (ur.) (2020). *E-izobraževanje za digitalno družbo*. Ljubljana, Andragoški center Slovenije.

ⁱⁱ *Informacijsko-komunikacijska tehnologija*: https://sl.wikipedia.org/wiki/Informacijsko-komunikacijska_tehnologija

ⁱⁱⁱ PortalOSV (b.d.). *Kaj je IKT*. Pridobljeno s: <https://www.portalosv.si/digitalna-pismenost/racunalniki-kot-orodje-za-storitev/>

^{iv} Brulc, G. (2011). *Izobraževanje starejših odraslih za uporabo IKT*. Diplomsko delo. Ljubljana, Pedagoška fakulteta.

^v PortalOSV (b.d.). *Kaj je IKT*. Pridobljeno s: <https://www.portalosv.si/digitalna-pismenost/racunalniki-kot-orodje-za-storitev/>

^{vi} *Zgodovina IKT: od njenega nastanka do danes* (2022). Pridobljeno s: <https://sl.nsp-ie.org/historia-tics-144>

^{vii} *Zgodovina IKT: od njenega nastanka do danes* (2022). Pridobljeno s: <https://sl.nsp-ie.org/historia-tics-144>

^{viii} Jakupović, E. (1. 11. 2021). *Organizacije so se lani in letos osredotočale na preživetje, zdaj pa jih čaka vrnitev na pot rasti, poudarja analitsko podjetje Gartner v svojem tradicionalnem pregledu najpomembnejših strateških trendov v prihajajočem letu – za leto 2022 so jih nanizali 12*. Pridobljeno s: <https://ikt.finance.si/8981723/To-so-strateski-tehnoloski-trendi-za-let-2022-%20%20>

^{ix} Digitalne kompetence so postale nuja nove realnosti (2. 4. 2021). *Novice*. Dostopno prek: <https://www.srips-rs.si/sklad/novice/novica/digitalne-vescine-nuja-nove-realnosti>

^x Pomanjkanje digitalnih kompetenc zavira razvoj podjetij (9. 9. 2021). Pridobljeno s: <https://pro.finance.si/PRPRO/8979412/Pomanjkanje-digitalnih-kompetenc-zavira-razvoj-podjetij%20>

^{xi} *Kompetenčni center za razvoj kadrov na področju informacijsko komunikacijskih tehnologij* (15. 10. 2019). Pridobljeno s:

https://kompetenca.si/nase_novice/80/koc_ikt_slovenia_kompetenčni_center_za_razvoj_kadrov_na_podrocju_informacijsko_komunikacijskih_tehnologij/

^{xii} Šutanovac, N. (16. 3. 2022). *V sloveniji bi letno potrebovali več kot pet tisoč novih strokovnjakov. Zdajšnji letni prirast je manj kot 40 odstotkov tega*. Pridobljeno s: <https://ikt.finance.si/8988272/Kako-resiti-pomanjkanje-IKT-strokovnjakov>

^{xiii} Bregar, L., Zagmajster, M. in Radovan M. (ur.) (2020). *E-izobraževanje za digitalno družbo*. Ljubljana, Andragoški center Slovenije (str. 46-47).

^{xiv} Jakupović, E. (1. 11. 2021). *Organizacije so se lani in letos osredotočale na preživetje, zdaj pa jih čaka vrnitev na pot rasti, poudarja analitsko podjetje Gartner v svojem tradicionalnem pregledu najpomembnejših strateških trendov v prihajajočem letu – za leto 2022 so jih nanizali 12*. Pridobljeno s: <https://ikt.finance.si/8981723/To-so-strateski-tehnoloski-trendi-za-let-2022-%20%20>

PODJETJA SE PREDSTAVLJAJO



„Premalokrat se zavedate, da je beseda kot kamen: tja, kamor pade, udari in pusti sledi.“

SVETOVALNICA LUČKA – pomoč žrtvam nasilja v družini

Zavod Karitas Samarijan je v decembru 2016 ponudil nov socialnovarstveni program – Svetovalnico Lučka, ki nudi pomoč žrtvam nasilja v družini. Program je vsebinsko in finančno podprlo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, zato so naša svetovanja **BREZPLAČNA**.

Pomoč nudimo vsem polnoletnim osebam, ki so žrtve nasilja, bivšim uporabnicam namestitvenih programov materinskega doma in varne hiše, osebam z izkušnjo nasilja, ki so gibalno ovirane, ter starejšim osebam. Svetovanja in psihosocialno pomoč nudimo tudi ostalim osebam, ki pomoč potrebujejo.

Program nudi brezplačno individualno svetovanje in brezplačno udeležbo v svetovalni skupini, kjer se udeleženske kontinuirano srečujejo vsakih 14 dni, ter možnost brezplačne udeležbe na delavnicah za osebno rast. Krajše razbremenilne pogovore omogočamo preko elektronske pošte in telefona.

Individualna svetovanja nudimo v svetovalnici Lučka v Šempetru pri Gorici ter na Ljudski univerzi v Ajdovščini. Svetovalnica Lučka ima svoje prostore v Šempetru pri Gorici na Cesti Prekomorskih brigad 20, 1. nadstropje, pisarna št. 6. Za individualne razgovore in udeležbo v svetovalnih skupinah se je treba predhodno naročiti.

Pisarna je odprta vsak dan od ponedeljka do petka od 8. do 15. ure, ob torkih pa od 10. do 18. ure. Dosegljivi smo na mobilnem telefonu 00386 31 666 321 ali na elektronskem naslovu svetovalnica.lucka@gmail.com.

Program v svetovalnici s pomočjo različnih strokovnjakov s področja nasilja vodi magistrica psihosocialne pomoči Dragica Pavšič Gerenčer.

 <p>energos razvijamo potenciale</p>	<p>Podjetje Energos (op. p. starogrška beseda za potencial), poslovno in kadrovske svetovanje, d.o.o., celovito analizira in razvija potenciala podjetij in posameznikov. Naše ključne strokovne kompetence zajemajo svetovanje, treninge in coachinge na naslednjih področjih: strateško načrtovanje, podpora podjetjem pri rasti, strateški HRM in upravljanje ključnih kadrov ter razvoj voditeljskih kompetenc.</p>
 <p>CEATM</p>	<p>Družba CEATM, d.o.o., je bila ustanovljena z namenom, da povezuje Zahodni Balkan in Kitajsko na področju turizma, investicij in svetovanja. Po več uspešno izvedenih projektih sedaj širi svoje delovanje tudi na druge trge. V kolikor vas zanima razvoj novih inovativnih produktov in njihov plasma na tuje trge, nam pišite.</p>
 <p>Eudace</p>	<p>Eudace, d.o.o., je svetovalno podjetje, ki z znanji in izkušnjami svojih sodelavcev nudi svetovalne storitve na področjih: upravljanja družinskih podjetij in korporacijskega prava, prava informacijske varnosti in telekomunikacij, delovnega prava in kadrovskih procesov ter uvajanja standardov ISO (ISO 9001, ISO 27.001, FSC ...). Med našimi naročniki je več kot 500 zadovoljnih strank (zasebnih podjetij in naročnikov iz javnega sektorja), s katerimi dolgoročno sodelujemo. Skozi celotno obdobje našega delovanja nas spremlja slogan »Naš cilj je najti rešitev«, ki mu ostajamo zvesti in ostaja temeljno vodilo tudi v bodoče.</p>
	<p>Dr. Andrej Raspor kot samostojni podjetnik, svetovalec, mentor in predavatelj nudi storitve s področja razvoja kadrov in organizacijske prenovе poslovnih procesov.</p>

PERFECTUS

Perfectus je skupen projekt svetovalnih podjetij ENERGOS, d.o.o., CEATM, d.o.o., EUDACE, d.o.o. ter Svetovanje in izobraževanje, dr. Andrej Raspor, s. p. Pri razčlenjenemu trgu izobraževanj in svetovanj se je pokazala potreba po povezovanju, zato smo k projektu pritegnili tudi naše poslovne partnerje.

Naš moto je vsaki stranki poiskati najboljšega izvajalca oziroma ji omogočiti najbolj celovito reševanje njenih poslovnih izzivov. V naši partnerski mreži zato združujemo interdisciplinarna znanja in izkušnje. Pomagamo pri krepitvi kompetenc, ki jih podjetja in posamezniki potrebujejo za uspešno poslovanje.

Preboj od problemov do rešitev!

PERFECTUS

Steber storitev predstavljajo delavnice, ki v poslovne procese vpeljujejo metode in tehnike, ki temeljijo na povezanosti, interdisciplinarnosti in celostnem pristopu. Z zaznavanjem trendov in vpeljavo novih metod odgovarjajo na izzive uvajanja razvojnih sprememb v organizacijsko okolje.

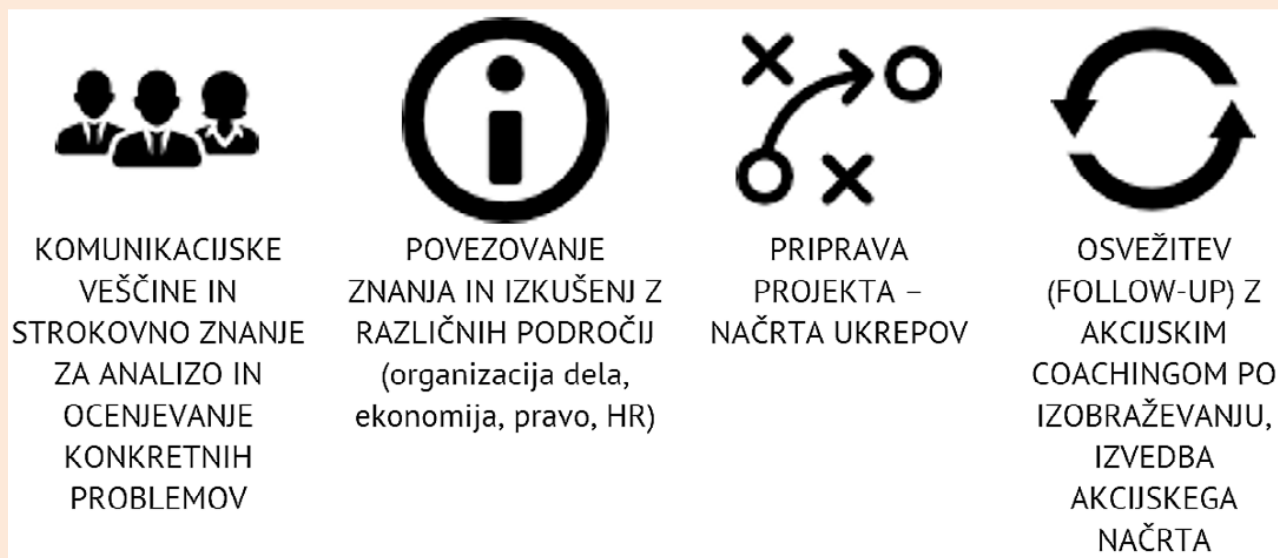
- Akademija 1.0 (Celovite in naročniku na kožo pisane šole)
- Intenzivni praktikum 2.0 (Tečajji in seminarji)
- Coaching 3.0 (Svetovanja in coaching)
- Poslovni fitness in wellness 4.0 (Odprava konkretnih poslovnih problemov ter ozkih grl – t. i. Prebojniki)
- Raziskovanje
- Založništvo

ZAKAJ OD 1.0 DO 4.0?

S svojimi produkti sledimo razvoju industrijske revolucije. Začetki le-te sovpadajo z vzpostavitvijo modernega šolskega sistema, zato **Akademija 1.0**. Sledila je faza elektrifikacije, ki jo ponazarjajo tečajji **Intenzivni praktikum 2.0**. Obdobje sistemske in kibernetike dobe je prineslo **Coaching 3.0**. Faza, v kateri ljudje in stroji vedno bolj komunicirajo med seboj, potrebuje popolnoma nove učne pristope. Prav te ponuja **Poslovni fitness in wellness 4.0**.

Ker pa je vsako podjetje v različni stopnji razvojnega ciklusa in ker imajo zaposleni različna predznanja, ponujamo celovit nabor različnih možnosti za pridobivanje temeljnih, generičnih in delovnospecifičnih kompetenc posameznikov.

Tim interdisciplinarnih strokovnjakov vam s kombinacijo predavanj in orodij za samoanalizo nudi učinkovito podporo. Vsak udeleženeec tako na delovno mesto prinese **konkreten akcijski načrt**, ki je ključen za odpravo odstopanj skozi vsakodnevno delo.



Akademija 1.0

Storitev je namenjena vsem podjetjem oz. posameznikom, ki bi želeli pridobiti kompleksna znanja s konkretnih poslovnih področij. Skupaj s partnerji smo se v poslovni mreži Perfectus specializirali za projektni menedžment (**Šola projektne menedžmenta**), uporabo modernih tehnologij v marketingu in prodaji (**Šola sodobnega trženja**) ter oblikovanje spletnih strani (**Šola za izdelovanje spletnih strani**). Izhajajoč iz izkušenj, da pri nas trenutno ne obstaja specializirana šola za vodstveni kader in da so prav vodje pred zasedbo vodstvenega položaja premalo pripravljene na nove izzive, smo zanje oblikovali poseben program **Renesančni vodja**. Pripravili pa smo tudi programe za pomožne vodje npr. v gostinstvu (**Šola za gostinske vodje**) in igralništvu (**Šola za igralniške vodje**).

Akademijo lahko organiziramo za znanega naročnika. Storitev lahko izvedemo v obliki enkratnega izobraževanja, v primeru stalnih potreb podjetja pa v podjetju vzpostavimo učni center. Izobraževanja lahko prilagodimo tudi v obliko študija na daljavo ali samostojnega učenja. Vsak slušatelj dobi tutorja, ki ga spremlja v celotnem obdobju študija.

- Šola projektne menedžmenta
- Šola sodobnega trženja

- **Šole za izdelovalce spletnih strani**

1. Od ideje do prve spletne strani: html + css
2. Oblikovanje spletnih strani: osnove oblikovanja, predloge
3. Dinamične spletne strani: php (začetni)
4. Interaktivne spletne strani: javascript + jquery (začetni)
5. Spletne aplikacije: načrtovanje, izdelava, podatkovne baze
6. Postavitev spletnih strani z uporabo CMS Joomla (potrebno predznanje prejšnjih 5-ih predavanj)
7. Osnove spletnega trženja: Adwords, SEO, socialna omrežja

- **Renesančni vodja**
- **Šola za gostinske vodje**
- **Šola asertivne komunikacije**

Intenzivni praktikum 2.0

Delovno ime za tečaje Perfectusa je **Intenzivni praktikum**. Z imenom želimo poudariti pomen učnih pristopov, ki jih uvajamo na naših srečanjih.

Srečanja niso zasnovana kot klasično predavanje, na katerem slušatelji zgolj pasivno poslušajo. Gre za interaktivno delo, kjer se obravnavajo ozke strokovne vsebine, hkrati pa se specifične povezuje z drugimi področji. Praviloma so za slušatelje zanimivi tečaji **Poslovnega fitnessa in wellnesa 4.0**, na katerih spoznajo, katere so njihove šibke točke in kje možnosti za izboljšave. Intenzivni praktikumi so zato živa, razvijajoča se izobraževanja, ki jih stalno dopolnjujemo z novimi vsebinami.

- **Ali res obvladam čas in stres?**

Osnovni principi zmanjšanja stresa na delovnem mestu z boljšim razporejanjem svojih zadolžitev

- **Ali znajo moji sodelavci obvladovati čas in stres?**

Osnovni principi zmanjšanja stresa na delovnem mestu z boljšim razporejanjem svojih zadolžitev

- **Trodolni poglobljeni stres menedžment**

Ravnovesje umskega, telesnega in čustvenega dela človeka

- **SDI intenzivni praktikum**

Intenzivni praktikum učinkovite komunikacije in reševanja konfliktov

- **Notranji presojevalec ISO 9001:2015**

Usposabljanje za notranje presojevalce sistema kakovosti ISO 9001:2015 za posameznike in podjetja

- **Notranji presojevalec – prehod na ISO**

Usposabljanje za notranje presojevalce sistema kakovosti za posameznike in podjetja – prehod na novo verzijo standarda ISO 9001:2015

- **Kako varno je vaše podjetje?**

Usposabljanje s področja upravljanja informacijske varnosti v podjetju za delodajalce in vodje

- **Življenjski slog odraslih pred upokojitvijo in po njej**

Z vseživljenjskim učenjem v tretje življenjsko obdobje

- **Komunikacija v različnih delovnih okoljih**

Kako se pravilno sporazumevati na delovnem mestu

Coaching 3.0

Individualni coaching je **učinkovita metoda za spodbujanje odličnosti** pri menedžerjih, vodjih in ostalih zaposlenih, ki vpliva na sistematičen razvoj ciljnih kompetenc in potencialov posameznega »coacheeja – udeleženca coachinga«. Glavni cilj coaching procesa je **zmanjševati ovire do ciljev** in tako zagotoviti kar se da veliko uspešnost posameznika, torej mu pomagati, da v **polnosti uporabi svoje potenciale**.

Coaching je interaktivni proces, v katerem coach z uporabo posebnih tehnik sproži miselne procese, ki pomagajo posameznikom in podjetjem, organizacijam in ustanovam k hitrejšemu in učinkovitejšemu doseganju boljših rezultatov in ciljev organizacije ter posameznika. Coach v pogovoru s klientom uporablja posebej izbrana vprašanja. Ta vprašanja spodbujajo razmišljanje, iskanje notranjih virov, še neodkritih možnosti in strategij.

Coach večinoma ne predlaga neposrednih rešitev, ampak klientu podaja sugestije. **Coaching temelji največkrat na spodbujanju miselnih procesov klienta**, s katerimi pride sam do rešitev, do katerih bi sicer prišel veliko težje ali pa morda celo ne.

Naši coachi so preizkušeni praktiki, ki združujejo izkušnje vodenja podjetij, svetovalne in predavateljske prakse ter interdisciplinarna strokovna znanja in pristope.

Naš poslovni pristop tako združuje različne teoretične koncepte; iz njih izberemo najboljše prakse, uporabne za naše kliente. Koncepti in programi, ki predstavljajo osnovo za naše delo, so najmanj naslednji:

- Transnational Management Associates – TMA World
- Integrativna relacijska-transakcijska analiza
- Dale Carnegie Training andragoški principi dela
- De Bonovi principi razvoja kreativnosti in inovativnosti
- Nevrolingvistično programiranje (NLP)
- Vitko upravljanje (Lean Management)
- Organizacijski razvoj (Organizational development)
- Agilne metodologije (Agile development)
- Generiranje in inoviranje poslovnih modelov (Business Model Generation/Innovation)

Posebnost Coachinga 3.0 je tudi v tem, da poleg osebnih srečanj ponuja virtualna srečanja in v individualno delo vključuje tudi pametne tehnologije ter sodobne učne pristope.

Poslovni fitness in wellness 4.0

Paket **Poslovni fitness in wellness** ni zgolj šola, delavnica, tečaj ali coaching, ampak mnogo več. Gre za srečanje, ki vodi k razreševanju problemov in odpravi ozkih grl – poimenovali smo ga **Prebojnik**. Udeleženci Prebojnika že pred srečanjem dobijo gradivo, s katerim analizirajo poslovanje, lastno delo in delo svojih sodelavcev. Na ta način indentificirajo ključne težave, s katerimi se soočajo pri svojem delu. Diagnostični vprašalniki za opredelitev ključnih problemov in izzivov so izdelani na podlagi dolgoletnih izkušenj naših izvajalcev.

Na srečanju skupaj analiziramo ugotovitve, svoje izkušnje pa lahko izmenjate tudi z ostalimi udeleženci in na ta način obogatite svoje znanje. Vsak udeleženec na delovno mesto prinese **konkreten akcijski načrt**, ki je ključen za odpravo odstopanj skozi vsakodnevno delo.

Vsi, ki želite še dodatno nadgraditi svoje znanje, lahko to storite z individualnim **Coachingom 3.0** ali pa z **Intenzivnim praktikumom 2.0**.

➤ Kitajci so tu!

Osnovni pristopi za izboljšanje storitev, namenjenih kitajskim gostom in poslovnežem

➤ Izboljšajte potenciale vaših zaposlenih

Naj bodo učinkoviti zaposleni še boljši, neučinkoviti pa le še slab spomin

➤ Obvladovanje prioritet – za zaposlene

S pravilno postavljenimi prioritetami do boljših rezultatov

➤ Obvladovanje prioritet – za vodje

S pravilno postavljenimi prioritetami do boljših rezultatov poslovanja

➤ Kadrovske strategije

Ali lahko podjetje posluje uspešno, ne da bi imelo implementirano kadrovske strategijo?

➤ Notranji izobraževalni centri

Je mogoče z aktivnostmi notranjega izobraževalnega centra neposredno vplivati na ustvarjanje dodane vrednosti podjetja?

➤ Vodja kot trener in coach – male skrivnosti velikih športnih trenerjev

Uspešnost sodobnega voditeljstva je povezana z razvijanjem trenerskih in coaching kompetenc vodij

➤ Prihodnost vašega družinskega podjetja

Spoznajte, kako obvladovati pravna in davčna tveganja, s katerimi se srečuje vaše družinsko podjetje in ga pripravite na prihodnost

➤ Ali vam sistemizacija služi?

Ali vam sistemizacija delovnih mest in plačni sistem v podjetju služita?

➤ Izgradnja vodstvenega tima »po ribje«

Strateški vodstveni trening »po ribje« – intenzivna izkušnja vodstvenega tima

Raziskovanje

Poleg programov, ki so povezani z izobraževanjem in usposabljanjem, Perfectus izvaja tudi raziskovalno dejavnost. Osredotočamo se na nišne raziskave, v katerih analiziramo ozadje problemov in iščemo za vas najprimernejše rešitve.

Aktualne raziskave:

- **Kako pristopiti k usposabljanju?** (avtor dr. Andrej Raspor)
- **Raziskava HRM trendi v Sloveniji in svetu** (avtorja Matej Gal Pintar in mag. Janez Žezlina)
- **Upravljanje in razvoj ključnih kadrov v slovenskih organizacijah** (avtor mag. Janez Žezlina)

Izkoristimo IKT za lažje delo!

