

STROKOVNI ČLANEK 1/2023

DIGITALNE KOMPETENCE - NUJA ZA USPEŠNO DIGITALNO TRANSFORMACIJO V PODJETJIH

Kompetence so sposobnosti za uporabo znanja in drugih zmožnosti, ki so potrebne za uspešno in učinkovito izvedbo dela v skladu s standardi delovne uspešnosti, za izvršitev določene naloge, opravljanja dela ali odigravanja vloge v delovnem oz. poslovnem procesu.

Pri obravnavi prihodnosti kadrov so spretnosti in kompetence v zadnjem času postale pomembnejše od znanj. Če želi Slovenija dvigniti konkurenčnost svojega gospodarstva in dodano vrednost na zaposlenega, mora spremljati trende delovne sile prihodnosti in jim slediti. McKinsey & Company v več člankih izpostavlja, da postajajo spretnosti vse bolj ključne zaradi tehnoloških in avtomatizacijskih sprememb ter vpliva pandemije covid-19.

Kompetence obsegajo znanje in izkušnje, različne sposobnosti in veščine ter druge osebnostne lastnosti (karakterne lastnosti, motiviranost, vrednote idr.), ki skupaj zagotavljajo delovni uspeh.

Publikacija »Poročilo o prihodnosti dela 2023« Svetovnega gospodarskega foruma raziskuje napovedi, kako se bodo zaposlitve in spretnosti razvijale v naslednjih petih letih. Pričakuje se pospešeno uvajanje tehnologije, saj bo do leta 2028 kar 97 % podjetij povečalo svojo uporabo avtomatizacije, umetne inteligence, računalništva v oblaku in drugih novih tehnologij. Poročilo napoveduje, da bo do leta 2025 kar 50 % delavcev potrebovalo nadgradnjo znanja, da bodo sledili hitrem napredku tehnologije.

Kakšne pa bi naj bile kompetence v dobi digitalizacije?

V digitalni dobi so (bodo) zahteve po kompetencah za zaposlene popolnoma drugačne, saj se bodo morale osvojiti posebne veščine. Zaposleni bodo morali poznati vse zakonitosti vitkega podjetja in s tem poznati Know-how v povezavi z specifičnim delom ali procesom. Dobro poznavanje tehnike dela z roboti ali zamenjava orodij na strojih z IT kompetencami bodo v razponu od osnovnih do naprednejših veščin.

Zaposleni bodo morali biti pripravljeni na spremembe, pripravljeni sprejeti novo delovno okolje in položaj, in se prilagoditi na nenehno interdisciplinarno učenje. Vedno bolj se bodo zraven trdih veščin pojavljale potrebe po mehkih veščinah.

Nujna je Digitalna pismenost in osvojitve Digitalnih veščin

V posplošenem pomenu besede to pomeni, da zaposleni pri svojem delu učinkovito in varno uporabljajo digitalne naprave in pametne stroje, s pomočjo digitalnih naprav vodi ustrezno dokumentacijo in evidence, uporablja enostavne skupne aplikacije, če je to potrebno za učinkovitejše delovanje tima in skrbi za osnovno zaščito digitalnih naprav ter varstvo podatkov.

Digitalno dobo v industriji si morda najlažje predstavljamo z množično uporabo interneta v industrijskem in hkrati tudi v vsem družbenem okolju. Industrijski internet stvari bo omogočal digitalno informacijsko povezavo med avtomatiziranimi stroji, razvojnimi, prodajnimi, nabavnimi, finančnimi, marketinškimi oddelki v podjetjih, situacijo na trgu, finančnimi inštitucijami itd.

Tudi v pomurskem prostoru se podjetja zavedajo nujnosti in pomena digitalne transformacije ter s tem povezanega razvoja digitalnih kompetenc tako zaposlenih, kakor tudi zunanjih sodelavcev in partnerjev.

Digitalne veščine, ki jih je potrebno osvojiti vključujejo samozavestno, kritično in varno uporabo digitalnih tehnologij za učenje, delo in sodelovanje v družbi. Da je opolnomočenje zaposlenih na področju digitalne pismenosti nujno in bo prispevalo k višji stopnji znanja za uporabo digitalne tehnologije ter omogočilo višjo stopnjo uporabe digitalnih naprav, interneta in storitev, se zaveda večina podjetij in njihovih vodstev.

Digitalizacija je ključna spodbujevalka višje produktivnosti, konkurenčnosti, odpornosti na krize pa tudi zelenega prehoda oz. trajnostnega poslovanja.

Digitalizacijo v Pomurju spodbujamo tudi v podpornem okolju za podjetništvo. Vključeni smo v veliko iniciativ in projektov, katerih namen je dvigovanje ozaveščenosti in kompetenc ter znanj prebivalstva in zaposlenih s področja digitalizacije.

Kot zelo aktualni primer lahko navedemo sodelovanje Pomurske gospodarske zbornice v projektu Postani digitalni mojster: povečanje digitalne pismenosti za odrasle. Projekt preko JR DDK 2023 sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada v okviru odziva Unije na pandemijo COVID-19. Zbornica v projektu podpira in izvaja neformalno izobraževanje odraslih/zaposlenih za pridobivanje osnovnih in naprednih digitalnih kompetenc zaposlenih v pomurskih podjetjih.

Tudi ostali subjekti podpornega okolja v regiji so vpeti v različne aktivnosti na področju digitalizacije in povečevanja digitalnih kompetenc. Tako na primer ITC Murska Sobota ponuja podjetjem možnost ocenitev digitalne zrelosti podjetij (podrobno o projektu na povezavi www.digi-si.eu).

V nadaljevanju navajamo nekaj konkretnih nasvetov, kako se lahko podjetje loti in o čem naj razmišlja v primeru dviga digitalnih kompetenc zaposlenih na področju digitalizacije (*povzeto po ITC Murska Sobota - Ocenjevanje digitalne zrelosti za stranke evropskih vozlišč za digitalne inovacije - EDIH*). Podjetje naj:

- Ocenjuje znanja in spretnosti osebja, da bi ugotovilo vrzeli v znanju in spretnostih
- Oblikuje načrt za usposabljanje in izpopolnjevanje osebja
- Organizira krajša usposabljanja, zagotavlja navodila/smernice in druge vire za e-učenje
- Pomaga pri učenju skozi prakso/vzajemnem učenju/možnostih eksperimentiranja
- Ponuja delovne prakse in delovna mesta na ključnih področjih zmogljivosti
- Spodbuja sodelovanje osebja pri usposabljanjih, ki jih organizirajo zunanje organizacije (izvajalci usposabljanja, akademije, dobavitelji)
- Izkorišča subvencionirane programe usposabljanja in izpopolnjevanja

Za dvig digitalne zrelosti podjetij je poleg naložb v digitalne tehnologije, pomembno tudi stalno in sistematično izobraževanje (vseh) zaposlenih za dvig njihovih digitalnih kompetenc.

Hkrati je pomembno, da pri sprejemanju novih digitalnih rešitev vodstvo podjetja vključuje in opolnomoča zaposlene:

- Pomaga pri ozaveščanju osebja o novih digitalnih tehnologijah
- Osebjem sporoča načrte v zvezi z digitalizacijo na pregleden in vključujoč način
- Spremlja, kako to sprejema osebje, in sprejema ukrepe za ublažitev morebitnih stranskih učinkov (npr. strah pred spremembo; kultura stalne dosegljivosti proti usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja; zaščitni ukrepi za preprečevanje kršitev zasebnosti itn.)
- V oblikovanje in razvoj izdelkov/storitev/postopkov digitalizacije vključuje osebje (tudi nestrokovnjake za IKT)
- Osebjem daje večjo avtonomijo in ustrezna digitalna orodja za sprejemanje in izvrševanje odločitev
- Preoblikuje/prilagaja delovna mesta in potek dela tako, kot bi osebje dejansko želelo delati
- Uvaja prožnejše pogoje dela, ki jih omogoča digitalizacija (npr. delo na daljavo)
- Osebjem daje na razpolago ekipo/sluzhbo za digitalno podporo (notranjo/zunanjo)

Če želite izmeriti stanje digitalnih kompetenc zaposlenih v podjetju, obstaja več možnosti. Ena izmed njih je uporaba a evropskega spletnega orodja za samoocenjevanje digitalnih znanj in spretnosti, ki ga je uvedla Evropska komisija. To orodje omogoča državljanom, da preizkusijo svoja digitalna znanja in spretnosti ter dostopajo do priložnosti za usposabljanje, ki ustrezajo njihovim potrebam.

Orodje temelji na evropskem okviru digitalnih kompetenc (DigComp), ki opredeljuje pet ključnih področij digitalnih kompetenc: informacijska in podatkovna pismenost, komunikacija in sodelovanje, ustvarjanje digitalnih vsebin, varnost in reševanje problemov. Orodje je brezplačno in dostopno na spletni strani [Digital Skills and Jobs Platform](#).

Možnost je tudi uporaba ankete o stanju in potrebah digitalizacije v slovenskih podjetjih, ki jo je izvedlo Digitalno inovacijsko stičišče Slovenije (DIHS) v sodelovanju s partnerji.

Ta anketa je bila namenjena pridobivanju informacij o stopnji digitalne zrelosti podjetij, njihovih izzivih in potrebah pri digitalni transformaciji, ter o obstoječih in potrebnih digitalnih kompetencah zaposlenih. Anketa je zajela več kot 400 podjetij iz različnih panog in velikosti ter je pokazala, da je večina podjetij ocenila svoje digitalne kompetence kot povprečne ali podpovprečne, ter da je glavna ovira za digitalno transformacijo pomanjkanje kompetenc.

Anketa je tudi ponudila nekaj priporočil za izboljšanje digitalnih kompetenc, kot so npr. vzpostavitev digitalne strategije, vlaganje v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki in partnerji, ter izkoriščanje razpoložljivih vavčerjev in drugih finančnih spodbud. Anketo si lahko ogledate na [spletni strani DIHS](#).

Vidimo lahko, da je razvijanje digitalnih kompetenc v podjetjih zelo pomembno za prilagajanje na hitro spreminjajoče se potrebe trga, izboljšanje produktivnosti in kakovosti, ter spodbujanje inovativnosti in ustvarjalnosti.

Viri:

- Zakaj na GZS razvijamo Digitalno akademijo?; [Glas gospodarstva](#), oktober 2023
- Wikipedija [Kompetence \(kadrovsko področje\)](#)
- <https://www.izza.si/kompetence-v-digitalni-dobi.html>
- www.digimojster.si
- <https://itc-cluster.com/vabilo-na-ocenjevanje-digitalne-zrelosti-agrozivilskih-podjetij/>
- [ocenjevanje digitalne zrelosti za stranke evropskih vozlišč za digitalne inovacije \(EDIH\)](#)
- DigComp 2.1 [Okvir digitalnih kompetenc za državljane](#), Zavod Republike Slovenije za šolstvo, 2017
- <https://dih Slovenia.si/aktualno/novice/rezultati-ankete-o-stanju-in-potrebah-digitalizacije-v-slovenskih-podjetjih>
- <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>

Pripravil:

Roman Wolf, svetovalec

Datum: 28.11.2023

SPOT svetovanje Pomurje (Pomurska gospodarska zbornica)

Projekt »JR podporno okolje 2023 – 2025«