

Zunanji izvajalci izobraževanja so koristni, lahko pa naredijo tudi škodo



Anej Mehadžić
vsi članki avtorja

UČINKOVITI SO Z VIDIKA STROŠKOV IN NEOBREMENJENOSTI Z ODNOSI V PODJETJU

Podjetja se pri izvedbi usposabljanja zaposlenih pogosto odločijo za zunanje izvajalce, specializirane za določena poslovna in strokovna področja. Strokovnjaki poudarjajo sistematično izbiro izvajalcev ter oblike izobraževanja, kritično ocenjevanje učinkov izobraževanj, partnerski odnos z izvajalci in ustrezno podporo po izobraževanju.



Foto: Bloomberg

Lahko nastanejo težave pri izvedbi izobraževanj, ker izvajalci ne poznajo organizacijske kulture v podjetju ali ker programi niso neposredno prilagojeni podjetju. S temeljito pripravo in izbiro se da tem pomanjkljivostim izogniti.

Najti dobrega izvajalca izobraževanja ni lahka naloga. V **Petrolu** se izbora lotevajo sistematično. Vodja službe za izobraževanje **Vesna Petrović** pravi, da organizirajo tako imenovane demoseminarje, kamor povabijo več izvajalcev, da na kratko predstavijo programe. Bolj kot seznam referenčnih podjetij preverijo vsebino programov, zanima jih uspešnost prejšnjih izobraževanj, upoštevajo tudi podatek o finančni stabilnosti izvajalca.

Pri izboru bodite temeljiti

Temeljnost pri izbiri izvajalca priporoča tudi **Branka Slinkar**, direktorica izobraževalnega podjetja **Kompas Xnet**. Opaža, da v podjetjih običajno sicer zberejo ponudbe več izvajalcev, prepogosto se nato odločijo na podlagi (najnižje) cene, premalo pozornosti pa namenijo strokovni usposobljenosti izvajalcev. Vendar lahko najcenejši izvajalci po njenem mnenju podjetje z neustrezno usposobljenostjo in programi drago stanejo. "Tudi prevozniki ponavadi ne kupujejo najcenejših prevoznih sredstev. Ker so človeški viri glavni kapital podjetja, je smiselno izbrati boljše, ne cenejše ponudnike."

Gradite partnerski odnos

Petrovićeva in Slinkarjeva poudarjata grajenje dolgoročnega partnerskega odnosa med podjetjem in izvajalcem izobraževanja, ki temelji na medsebojnem zaupanju, timskega delu in razumevanju. "Zaposleni ne bodo dobili vsega znanja na enem seminarju, znanje je treba nadgrajevati in osveževati. Zato so dolgoročno sodelovanje, podpora in partnerski odnos z zunanjimi izvajalci toliko bolj pomembni," pravi Slinkarjeva.

Prepletanje zunanjih in notranjih izobraževalcev

Milena Pirnat Bahun iz izobraževalnega centra v **Gorenju** [**GRVG 13,63 +6,32%**] pa poudarja prepletanje zunanjih in notranjih izvajalcev, saj imajo zaposleni pogosto veliko znanja o svojem področju, ki ga lahko uspešno prenašajo na sodelavce. Zunanje izvajalce zato najemajo le, kadar v podjetju nimajo znanj, ki jih potrebujejo.

Prevladujejo predavanja in delavnice

Prav tako kot izbira izvajalca je pomembna izbira oblike izobraževanja, pri čemer lahko zadnji pomaga. Petrovićeva meni, da je že v začetni fazi načrtovanja treba prepoznati, katera oblika izobraževanja je za določeno vsebino in ciljno skupino najbolj primerna. Bahunova dodaja, da je treba upoštevati še cilj izobraževanja, oddaljenost zaposlenih, tehnološko opremo in stroškovni vidik. Med oblikami izobraževanja, ki jih najbolj pogosto izberejo, sogovornice navajajo predavanja, delavnice, seminarje, posvete in e-izobraževanja. **Tamara Valenčič** iz **Simobila** omenja še coaching, individualno učenje oziroma inštrukcije predlaga tudi Slinkarjeva; ta oblika je po njenih besedah primerna predvsem za vodstvene kadre s pomanjkanjem časa ter potrebami po posebnih in specializiranih znanjih.

Zunanji izvajalci so manj obremenjeni

Petrovičeva kot prednost zunanjega izvajanja izobraževanja navaja stroškovne prihranke. "Zunanji izvajalci so poleg tega neobremenjeni z vsakodnevno prakso podjetja, omogočajo primerjanje s preostalimi organizacijami in predstavljajo novosti." V Simobilu pa kot eno glavnih prednosti vidijo to, da lahko podjetje zunanje izvajalce izbira in zamenjuje ter si tako širi obzorja.

Nepoznavanje specifik podjetja pogosta težava

Sogovornice se strinjajo, da pogosto pride do težav pri izvedbi izobraževanj, ker izvajalci ne poznajo organizacijske kulture in ozračja v podjetju, programi pa zaradi pomanjkanja časa niso neposredno prilagojeni podjetju. Pirnat Bahunova iz Gorenja pa poleg tega opaža, da včasih zunanji izvajalci ne dosegajo ustrezne stopnje tehnološkega razvoja, ki je že dosežena v podjetju, in jim tako ne ponudijo nič novega. S temeljito pripravo in izbiro se tem pomanjkljivostim da izogniti.

Spremljanje učinkov

Analiza največkrat z anketami

V podjetjih povratne informacije zaposlenih največkrat merijo z anketnimi vprašalniki, kjer lahko predlagajo nova področja, ki jih zanimajo, in ocenijo kakovost zunanjega izvajalca. Še pomembnejši kot zadovoljstvo udeležencev so učinki na poslovanje podjetja. V Gorenju so na primer uvedli interni standard merjenja uspešnosti izobraževanja, kjer z neposrednimi in posrednimi kazalniki uspešnosti (testi znanja, simulacije, merjenje zmanjšanja izmeta, zastojev, produktivnosti) merijo uspešnost izvedenih izobraževanj.

Alternativa

Zunanje izvajanje e-izobraževanja

Podjetja pogosto zunanje izvajalce najamejo za izvedbo e-izobraževanj. **Jože Stenšak** s portala **Računovodja.com** pravi, da so uporabniki v preteklosti zahtevali pripravo poglobljenih gradiv s področja davkov, delovnih razmerij, prava in računovodstva. Kot prednost e-izobraževanj Stenšak navaja nižje stroške izvedbe ter prihrankov pri času, kot slabost pa navaja predvsem socialno izolacijo.