



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar
Modul: Spletno poslovanje

**MODEL IZOBRAŽEVANJA IN
USPOSABLJANJA IZVRŠILNIH
ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV NA
INDUSTRIJSKIH TIRIH**

Mentor: mag. Branko Lotrič
Lektorica: Ana Peklenik, prof. slov.

Kandidatka: Sandra Janc

Kranj, november 2015

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju mag. Branku Lotriču za usmerjanje, vodenje, spodbudo in strokovne napotke.

Zahvaljujem se tudi lektorici Ani Peklenik, ki je mojo diplomsko nalogo slovnično in pravopisno pregledala.

Zahvala pa gre tudi Dušanu Franku za spodbudo in strokovno pomoč.

IZJAVA

»Študentka Sandra Janc izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Branka Lotriča.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne: _____

Podpis: _____

POVZETEK

V diplomskem delu je prikazana teoretična opredelitev izobraževanj, usposabljanj in izpopolnjevanj izvršilnih železniških delavcev. Namen naloge je poiskati možnosti za izboljšavo kakovosti usposabljanj, zato je usmerjena v pridobivanje informacij s strani vseh deležnikov.

Vse gostejši promet na železniških tirih tako v gospodarstvu kot na področju lokalnih prevozov bo lažje obvladljiv, če bomo povezali v praksi pridobljene izkušnje in teoretično znanje. Tako bomo povečali tudi kakovost prevozov in varnost na železniških tirih. Zato je zelo pomembno, da kandidate za izvršilne železniške delavce strokovno usposobimo za uspešno opravljanje vseh nalog, povezanih z varnostjo in kakovostjo tako v rednih kot izrednih razmerah.

S tem ko izvršilni železniški delavci pridobijo ustrezno usposobljenost, postajamo vedno bolj konkurenčni ostalim evropskim prevoznikom v skladu z uredbami, direktivami in TSI (tehnična specifikacija interoperabilnosti).

KLJUČNE BESEDE

- izobraževanje
- usposabljanje
- izpopolnjevanje
- varnost
- izvršilni železniški delavci

ABSTRACT

In the thesis, the theoretical definition of education, training, and further training of executive railway workers is presented. The purpose of the thesis is to find possibilities for improving the quality of training; therefore, it is oriented to obtain information from all stakeholders.

Combining the practical experiences and theoretical knowledge will enable increasingly heavier traffic on railway lines, both in the economy and in the area of local transportations, to be more easily managed. In that way, the quality of transports and safety on railway lines will also be increased. Therefore, it is very important that the candidates for executive railway workers are professionally trained to successfully perform all the tasks related to safety and quality in normal and emergency situations.

By enabling the executive railway workers to acquire appropriate qualifications, we are becoming increasingly competitive with other European rail carriers in accordance with regulations, directives, and TSI (the technical specification for interoperability).

KEYWORDS

- education
- training
- further training
- safety
- executive railway workers

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	1
1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA.....	1
1.2 CILJI DIPLOMSKE NALOGE.....	1
1.3 METODE DELA.....	2
2 OSNOVE IZOBRAŽEVANJA, USPOSABLJANJA IN IZPOPOLNJEVANJA	2
2.1 VRSTE PRIDOBIVANJA ZNANJA, VEDENJA IN SPRETNOSTI.....	2
2.1.1 IZOBRAŽEVANJE.....	2
2.1.2 USPOSABLJANJE.....	4
2.1.3 IZPOPOLNJEVANJE	5
2.2 IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE ZAPOSLENIH V ORGANIZACIJI.....	6
2.2.1 CILJI IZOBRAŽEVANJA	6
2.2.2 NALOGE IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE.....	6
2.2.3 METODE IZOBRAŽEVANJA.....	7
2.2.4 ORGANIZACIJA IN IZVEDBA USPOSABLJANJA	8
3 PREDSTAVITEV SUBJEKTA ZA IZVAJANJE IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV (B&B IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE D.O.O.)	9
3.1 DEJAVNOST SUBJEKTA.....	9
3.2 POGOJI ZA SUBJEKT	10
3.3 EVROPSKA ŽELEZNIŠKA AGENCIJA – ERA	10
4 POSTOPEK IZOBRAŽEVANJA, USPOSABLJANJA IN IZPOPOLNJEVANJA IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV NA INDUSTRIJSKEM TIRU	11
4.1 ZAHTEVANA IZOBRAZBA ZA PRISTOP K TEORETIČNEMU USPOSABLJANJU	11
4.2 ZDRAVSTVENA SPOSOBNOST ZA PRISTOP K TEORETIČNEMU USPOSABLJANJU	14
4.3 DELITEV IZOBRAŽEVANJA	16
4.4 ZAKONSKA DOLOČILA IN PRAVNE PODLAGE	17
4.5 POSTOPEK USPOSABLJANJA.....	17
4.5.1 Redno strokovno izpopolnjevanje.....	17
4.5.2 Strokovno usposabljanje	19
4.6 PREVERJANJE ZNANJA IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV NA INDUSTRIJSKEM TIRU.....	19
4.6.1 Redno preverjanje strokovne usposobljenosti	19
4.6.2 Izredno preverjanje strokovne usposobljenosti.....	22
5 PREDLOG MODELA SPREMLJANJA USPOSABLJANJ IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV NA INDUSTRIJSKIH TIRIH	23
5.1 MODEL SPREMLJANJA USPOSABLJANJA.....	23
5.2 UPORABNOST MODELA ZA SPREMLJANJE IZOBRAŽEVANJA IZVRŠILNIH DELAVCEV	23
6 ANALIZA RAZISKAVE O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH NA INDUSTRIJSKIH TIRIH	24
6.1 POTEK RAZISKAVE	24
6.2 ANALIZA REZULTATOV RAZISKAVE	26
7 UGOTOVITVE IN ZAKLJUČKI	37
LITERATURA IN VIRI	39
PRILOGA: ANKETA O IZOBRAŽEVANJU IN IZPOPOLNJEVANJU IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV	40

KAZALO SLIK

Slika 1: Vrste izobraževanja	2
Slika 2: Izobraževanje	3
Slika 3: Usposabljanje	4
Slika 4: Cilji	5
Slika 5: Izobraževanje v podjetju	6
Slika 6: Šola B&B	9
Slika 7: Tovorni vlak	10
Slika 9: Sprejem in izobraževanje.....	13
Slika 10: Železniški tiri.....	14
Slika 11: Ohranjanje usposobljenosti.....	15
Slika 12: Shema teoretičnega usposabljanja	16
Slika 13: Shema izobraževanja	17
Slika 14: Delo prometnika.....	20
Slika 15: Ohranjanje usposobljenosti.....	21
Slika 16: Spol anketirancev	24
Slika 17: Starostna struktura	25
Slika 18: Izobrazba.....	26
Slika 19: Delovno mesto.....	27
Slika 20: Delovne izkušnje.....	28
Slika 21: Ocena rednega strokovnega izpolnjevanja	29
Slika 22: Želje in predlogi	30
Slika 23: Način spremljanja	31
Slika 24: Prenos vsebine v prakso.....	32
Slika 25: Oblike preverjanja znanja	33
Slika 26: Prilagoditev delu	34
Slika 27: Strokovnost izvajalcev	35
Slika 28: Zadovoljstvo z izvajalci rednega izpolnjevanja	36
Slika 29: Prednostne vsebine	37

KAZALO TABEL

Tabela 1: Minimalni pogoji za pristop	12
Tabela 2: Metoda spremljanja izobraževanja izvršilnih delavcev	23
Tabela 3: Spol anketirancev	24
Tabela 4: Starostna struktura	25
Tabela 5: Izobrazba.....	25
Tabela 6: Delovno mesto.....	26
Tabela 7: Delovne izkušnje	27
Tabela 8: Ocena rednega strokovnega izpolnjevanja	28
Tabela 9: Želje in predlogi	29
Tabela 10: Način spremljanja usposabljanja.....	30
Tabela 11: Prenos vsebine v prakso	31
Tabela 12: Oblike preverjanja znanja	32
Tabela 13: Prilagoditev delu	33
Tabela 14: Strokovnost izvajalcev	34
Tabela 15: Zadovoljstvo z izvajalci rednega izpolnjevanja	35
Tabela 16: Prednost vsebine.....	36

1 UVOD

Izvršilni železniški delavci in izvršilni železniški delavci na industrijskem tiru (v nadaljevanju izvršilni železniški delavci) morajo biti strokovno usposobljeni za opravljanje svojega dela. Svoje teoretično in praktično znanje morajo redno obnavljati. Vsak izvršilni železniški delavec mora opraviti tudi strokovni izpit, ki se pridobi s strokovnim usposabljanjem po programu za določen poklic. Prav zgoraj omenjeno obnavljanje znanja pripomore k zagotavljanju kakovostnega dela izvršilnih železniških delavcev na industrijskem tiru. Prav tako pripomore k spremljanju nove tehnologije in zagotavlja večjo varnost. Naloga izvajalca izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja izvršilnih železniških delavcev je, da se poskuša prilagoditi delovnemu času izvršilnih železniških delavcev, se dobro organizira pri izvedbi, upošteva delovni proces v organizaciji, kjer so zaposleni, ter strokovno in kakovostno izvede izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje.

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Dejstvo je, da zunanji dejavniki največ vplivajo na spremembe in razvoj v podjetju samem. Različni interesi in zunanje dejavnosti silijo podjetja v nenehni razvoj in hitro krepitev sposobnosti prilagajanja okolju.

Problem, ki ga bomo preučili v diplomski nalogi, pa je, kako dobro so organizirani v podjetjih, kjer poslujejo z izvršilnimi železniški delavci na industrijskem tiru in kaj vse je potrebno narediti, da je ta kader strokovno usposobljen tako teoretično kot v praksi.

Namen diplomske naloge je tudi preučiti in analizirati, ali so lastniki industrijskih tirov uskladili strokovno usposabljanje in izpopolnjevanje izvršilnih železniških delavcev v skladu z ZVZeIP, Pravilnikom o strokovni usposobljenosti izvršilnih železniških delavcev in po ZVZeIP. Namen naloge pa je tudi izpostaviti dobro organiziranost izvajalca pri izvedbi usposabljanja izvršilnih železniških delavcev na industrijskem tiru.

1.2 CILJI DIPLOMSKE NALOGE

Z dobro organiziranim, strokovnim in kakovostnim kadrom na področju usposabljanja in izpopolnjevanja izvršilnih železniških delavcev pripomoremo k večji kakovosti opravljanja dela na industrijskem tiru. Bolje ko bodo izvršilni železniški delavci seznanjeni z vsemi pravilniki iz nacionalnih vsebin (Prometni pravilnik, Signalni pravilnik, Pravilnih o zavorah, varnostnih napravah in opremi železniških vozil, Pravilnih o ravnanju v resnih nesrečah, nesrečah in incidentih) in iz vsebin operativnih predpisov iz sistema varnega upravljanja z vsemi novitetami na področju industrijskih tirov, ki se dogajajo na samem delovnem mestu, kakovostneje in bolj

nemoteno bodo opravljali svoje delo.

1.3 METODE DELA

V diplomskem delu bo predstavljena analiza ankete o izobraževanju in usposabljanju izvršilnih železniških delavcev na industrijskem tiru. Pri pisanju diplomske naloge in raziskovanju tega področja nam bodo v pomoč konkretni zakonski in podzakonski akti ter smernice EU, ki urejajo izobraževanje zaposlenih na področju železniške dejavnosti.

Za pridobitev mnenj bo uporabljena metoda anketiranja. Anketni vprašalnik je zaprtega tipa, kar pomeni, da bodo udeleženci izbirali med več podanimi odgovori.

Ciljna skupina anketirancev so zaposleni v različnih službah, katerih dejavnost je povezana z industrijskimi tiri. Vse ankete bodo na koncu obdelane in predstavljene v grafični obliki. Dobljeni rezultati pa bodo analizirani in na podlagi tega bo podano mnenje o morebitni izboljšavi na področju izobraževanja izvršilnih železniških delavcev na industrijskem tiru.

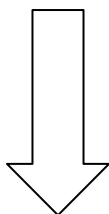
2 OSNOVE IZOBRAŽEVANJA, USPOSABLJANJA IN IZPOPOLNJEVANJA

2.1 VRSTE PRIDOBIVANJA ZNANJA, VEDENJA IN SPRETNOSTI

2.1.1 IZOBRAŽEVANJE

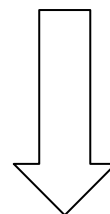
SPLOŠNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE

SPLOŠNO



Je usmerjeno v posredovanje takih znanj o naravi in družbi, ki jih vsak človek nujno potrebuje za življenje.

STROKOVNO



Pri tem gre za posredovanje in sprejemanje takega znanja in razvijanje takih sposobnosti in navad, ki jih posameznik potrebuje za opravljanje strokovnega dela.

Slika 1: Vrste izobraževanja
(Vir: <http://www.fov.uni-mb>, 24. 2. 2015)

Izobraževanje je dejavnost oplemenitenja znanja, ne glede na to, koliko smo v določenem času že pridobili z leti ali z določenimi izkušnjami.

Znanje, ki smo ga pridobivali pred leti, je lahko zastarelo in v današnjem času nima več velikega pomena, predstavlja pa osnovo, ki jo lahko uporabimo za nadgradnjo. Zaposleni v podjetjih so največji potencial znanja znotraj organizacije, če ta poudarja sprotno izobraževanje in pridobivanje znanja na določenem področju.

Izobraževanje je sestavljeno iz pripravljenih, strukturiranih in bolj ali manj organiziranih načrtov in vsebin, v katerih se odrasli uči in sprejema informacije. Od tega, ali je formalno ali neformalno, sta seveda odvisni tudi stopnja predhodne strukturiranosti izobraževalnega procesa in možnost udeleženca, da vpliva na proces izobraževanja. Če so cilji in še posebno vsebine izobraževanja vnaprej natančno določeni, ima tudi posameznik manj možnosti vplivati na spreminjanje poteka učenja (Zec, 2009, str. 5).

Vseživljenjsko izobraževanje (učenje) temelji na ideji, da izobraževanje ni enkrat za vselej dana izkušnja, temveč je proces, ki se mora nadaljevati in izpopolnjevati vse življenje. Vseživljenjsko izobraževanje tako obsega namerno ter priložnostno učenje in pridobivanje izkušenj (Jelenc, 1991, 73–74).

Splošno izobraževanje je opredeljeno kot izobraževanje, ki je namenjeno razvijanju splošne kulture mladine in odraslih, v nasprotju s poklicnim izobraževanjem, ki pomeni razvijanje specifičnih znanj in spretnosti, potrebnih za opravljanje določenega poklica (Jelenc, 1991, str. 51–62).



Slika 2: Izobraževanje

(Vir: <http://www.okconsulting.si/default.asp?pid=izobrazevanja>, 26. 7. 2014)

2.1.2 USPOSABLJANJE

Usposabljanje v ožjem pomenu besede pomeni zaključno ali predhodno stopnjo pripravljavanja in prilagajanja človeka na delo. Pomeni torej vmesno stopnjo med izobraževanjem in delom. Noben vzgojno-izobraževalni program namreč ni tako obsežen, da bi pripravil udeležence izobraževanja na konkretno opravljanje delovnih nalog. Tako lahko zagotovo trdimo, da je zaključna stopnja vsakega izobraževanja daljše ali krajše usposabljanje (Jereb, 1980, str. 36).

Usposabljanje je proces pridobivanja, razvijanja in izboljšanja tistih sposobnosti, veščin, navad zaposlenih, ki jim bodo omogočile večjo učinkovitost in s tem doseganje ciljev podjetja. Usposablja se lahko posameznike ali cele skupine. V širšem smislu zajema pojem usposabljanje tudi krajše izobraževalne procese in dejavnosti v organizacijah, ki jih označujemo kot priučitev, uvajanje, prekvalifikacijo. Dobro usposobljeni kadri so temeljni dejavnik razvoja, kakovosti in uspešnosti organizacije, ne glede na to, ali je njena temeljna dejavnost proizvodnja ali opravljanje storitev. Usposabljanju se v zadnjem desetletju posveča vedno večjo pozornost (<http://sl.wikipedia.org/wiki/Usposabljanje>, 26. 2. 2015).



Slika 3: Usposabljanje

(Vir: <http://www.korporativna-integriteta.si>, 26. 2. 2015)

Usposabljanje mora biti odgovor na ugotavljanje potrebe in ne le reakcija na nek problem organizacije. Zato morajo biti pri določanju namenov, politike in načrta usposabljanja analizirani številni dejavniki, kot so okolje, cilji in naloge organizacije, njena struktura, tehnologija, delovna sila in podobno (Miglič, 2000, str. 13).

Pri usposabljanju gre ta to, da skušamo s posebnimi postopki izboljšati človekove lastnosti, da bi lahko opravljal ali da bi bolje opravljal svoje delo. Torej gre za usposabljanje za konkretno delo na konkretnem delovnem mestu (Lipičnik, 1996, str. 112).

Cilje dopolnilnega usposabljanja zaposlenih pa narekujejo trenutni problemi, ki so posledica pomanjkljivega znanja, veščin zaposlenih, in bodoči razvojni načrti podjetja. Za operacionalizacijo ciljev dopolnilnega usposabljanja je odločilno pravilno identificiranje problemov na podlagi ustrezne analize. Sistematično usposabljanje zaposlenih pomeni za podjetje po eni strani stroške oziroma investicijo in delno tveganje zaradi obsežnosti izobraževalnih dejavnosti, po drugi strani pa konkretne prispevke usposabljanja k razvoju in večji uspešnosti podjetja (Jereb, 1980, str. 47).



Slika 4: Cilji

(Vir: <http://elektro-urbanija.si/poslanstvo-in-cilji/>, 24. 7. 2014)

2.1.3 IZPOPOLNJEVANJE

Izpopolnjevanje je proces dopolnjevanja, sistemiziranja in spreminjanja (www.fov.uni-mb, 28. 2. 2015):

- spretnosti,
- že osvojenega znanja,
- navad,
- že razvitih sposobnosti.

Vključuje procese dopolnjevanja, spreminjanja in sistematiziranja že pridobljenega znanja, spretnosti, navad in razvitih sposobnosti. Z organiziranim izpopolnjevanjem organizacija zaposlenim omogoča, da vso delovno dobo osvežujejo, dopolnjujejo, širijo in poglobljajo svojo izobrazbo (Zec, 2009, str.6).

Izpopolnjevanje v organizaciji poteka po različnih programih, ki večinoma izhajajo iz

neposrednih zahtev dela, to omogoča spoznavanje in obvladovanje novih dosežkov in spoznanj. Uspešna organizacija se meri tudi po tem, da z organiziranim izpopolnjevanjem vzdržuje delovno uspešnost in učinkovitost zaposlenih (Jereb v Možina idr., 1998, str. 178).



Slika 5: Izobraževanje v podjetju

(Vir: <http://www.moj-mentor.si/nalozbe-izobrazevanje.html>, 26. 7. 2014)

2.2 IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE ZAPOSLENIH V ORGANIZACIJI

2.2.1 CILJI IZOBRAŽEVANJA

Cilji izobraževalne dejavnosti v organizacijah so (www.fov.uni-mb, 28. 2. 2015):

- stalno usposabljanje in izpopolnjevanje delavcev skladno s spremembami in razvojem tehnologije, organizacije dela idr.;
- načrtno uvajanje, usposabljanje in napredovanje kadrov ter usmerjanje v nadaljnje izobraževanje;
- kontinuirano proučevanje in zadovoljevanje potreb organizacije po izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju kadrov;
- pravočasno zadovoljevanje načrtovanih potreb po kadrih ustreznih profilov, stopenj in smeri izobraževanja;
- dvig izobraževalnih aktivnosti na višjo in učinkovitejšo raven z uvajanjem sodobnih oblik in metod izobraževanja;
- vrednotenje in preverjanje dosežkov izobraževanja v praksi in uporaba rezultatov vrednotenja za izboljšanje izobraževalne dejavnosti.

2.2.2 NALOGE IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE

Naloge izobraževalne dejavnosti v organizacijah so:

- analizirati in ugotavljati potrebe po izobraževanju,

- načrtovati zadovoljevanje izobraževalnih potreb,
- izdelati programe in učne načrte,
- organizirati in realizirati potrebe po izobraževanju,
- kontrolirati, spremljati in vrednotiti rezultate svojega dela.

Izobraževalna dejavnost v organizaciji mora tudi opredeliti izobraževanje glede na izvajalce, in sicer:

- notranji izvajalci izobraževanja,
- zunanji izvajalci izobraževanja.

2.2.3 METODE IZOBRAŽEVANJA

Metode, s pomočjo katerih lahko ugotavljamo potrebo po nadaljnjem izobraževanju in izpopolnjevanju zaposlenih, so:

- primerjalna analiza vsebine programov z zahtevami delovnih mest,
- analiza pravnih, organizacijskih in drugih predpisov,
- primerjalna analiza dejanske usposobljenosti z zahtevami delovnih mest,
- odkrivanje interesov zaposlenih,
- analiza potreb pri delu.

Izobraževanje je treba dobro načrtovati in planirati. Ta plan oziroma načrt bo dal podlago za vse nadaljnje aktivnosti.

Plan daje možnosti za določitev:

- vrste in
- obsega izobraževanja.

K planu spada tudi opredelitev:

- kraja izobraževanja,
- trajanja izobraževanja,
- roka izvedbe oziroma zaključka izobraževanja,
- obsega izobraževanja po posameznem programu oziroma po številu udeležencev.

Dobra organiziranost lahko doprinese organizaciji:

- obstoj in nadaljnji razvoj,
- visoko produktivnost,
- odlično kakovost,
- uspešnost in učinkovitost,
- optimalno prilagodljivost,
- konkurenčnost.

Zelo pomembna je tudi finančna plat izobraževanja, kar pomeni, da je treba planirati tudi finančne komponente. Izhodišče za izračun potrebnih finančnih sredstev je običajno cena izobraževanja na udeleženca ali skupino.

Ekonomska cena izobraževanja na izobraženca vključuje praviloma več sestavin (www.fov.uni-mb, 28. 2. 2015):

- materialne stroške,
- splošne in neposredne stroške izobraževalnih akcij,
- amortizacijo,
- amortizacijski del nepremičnih osnovnih sredstev (zgradbe, prostori) in amortizacijski del premičnih osnovnih sredstev (oprema, učila),
- dohodek,
- obseg plače učnega in pomožnega osebja s svojimi posameznimi postavkami.

2.2.4 ORGANIZACIJA IN IZVEDBA USPOSABLJANJA

Kot načrtovanje razumemo miselno aktivnost, katere cilj je pridobivanje najboljših rezultatov na osnovi določenih, vnaprej zastavljenih ciljev. Usposabljanje je potrebno načrtovati, dopuščamo pa tudi možnosti nenačrtnega usposabljanja, odvisno od organizacije. Načrtovanje usposabljanja je nujen pogoj za uspešno organizacijo (Zemljič, 2007, str. 56; Možina, 2002).

Strokovno usposobljeni kadri so temeljni dejavnik razvoja, kakovosti in uspešnosti vsake organizacije, ne glede na njeno temeljno dejavnost. V podjetju se lahko kadri izobražujejo na različne načine (Zemljič, 2007, str. 56; Možina, 2002):

- strokovno izobraževanje,
- strokovno usposabljanje,
- pripravništvo,
- izpopolnjevanje,
- specializacija,
- dopolnilno usposabljanje,
- dokvalifikacija.

Okolje, v katerem deluje organizacija, je vse bolj kompleksno, dinamično in negotovo. Organizacije so pod vedno večjim pritiskom tehnoloških, ekonomskih, kulturnih in družbenih sprememb, katerih dinamika in nepredvidljivost porajata potrebe po nenehnem izobraževanju in preoblikovanju sposobnosti organizacije na vseh njenih ravneh. Zaradi spreminjanja postopkov, organizacije in metod dela so se zaposleni prisiljeni neprestano usposabljati in izpopolnjevati, saj del in opravil, za kateri bi se usposobili enkrat za vselej, ni več.

Usposabljanje posameznika ali organizacije in uspešnost njunega delovanja sta povezani, zato je uspeh organizacije odvisen od usposobljenosti njenih zaposlenih. Razvoj prispeva k uspešnosti in učinkovitosti organizacije. V današnjem času se zahteva visoka stopnja usposobljenosti, da lahko zaposleni učinkovito sodelujejo v delovnih procesih.

Stopnja organizacije in izvedba usposabljanja je sestavljena iz priprave in usklajevanja vseh dejavnikov in ukrepov, nujnih za učinkovito izvajanje izobraževalnih procesov. Naloga organizacije je usklajevanje vseh temeljnih dejavnikov izobraževalnega procesa, da bi ustvarili razmere za učinkovito izvedbo posameznih izobraževalnih programov. Glavna naloga izvedbe usposabljanja je, da z uporabo ustreznih učnih oblik, metod, sredstev in pripomočkov čim učinkoviteje dosežemo cilje programa (Zemljič, 2007, str. 58; Možina, 2002).

3 PREDSTAVITEV SUBJEKTA ZA IZVAJANJE IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV (B&B IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE D.O.O.)

3.1 DEJAVNOST SUBJEKTA



Slika 6: Šola B&B

(Vir: <http://www.bb-kranj.si/podjetje-poslovalnica-kranj-labore>, 26. 7. 2015)

Vizija izobraževalne organizacije B&B je postati sodobno izobraževalno središče, ki bo zagotavljalo uporabna strokovna znanja. V sodelovanju z delodajalci bodo razvijali nove izobraževalne programe in tako zagotovili ustrezno usposobljen kader, ki bo sledil novostim in spremembam na trgu. Pri tem bodo upoštevali evropske smernice v izobraževanju in ustvarjali prepoznavno znamko (<http://www.bb.si/program/o-podjetju>).

Poslanstvo izobraževalne organizacije B&B je ustvariti pozitivno naravnano ozračje, v katerem njihovi udeleženci uspešno razvijajo znanja, sposobnosti in samopodobo. Izobraževanje promovirajo kot pot k osebni rasti in napredovanju. S timskim delom, primerno komunikacijo in s pristnim sodelovanjem v kolektivu šole prenašajo dobre poslovne običaje in poslovno kulturo na udeležence (<http://www.bb.si/program/o-podjetju>).

Organizacija B&B izobraževanje in usposabljanje d.o.o. izvaja programe usposabljanja in preverjanja iz splošnega strokovnega znanja, teoretično usposabljanje in izpopolnjevanje ter preverjanje teoretične usposobljenosti izvršilnih železniških delavcev na podlagi Zakona o varnosti v železniškem prometu (<http://www.bb.si/program/o-podjetju>).



Slika 7: Tovorni vlak

(Vir: <http://www.politikis.si/?p=67552>, 26. 7. 2014)

3.2 POGOJI ZA SUBJEKT

Odločitev varnostnega organa o določitvi subjekta mora temeljiti na oceni predložene dokumentacije, na podlagi katere se dokazuje usposobljenost subjekta za izvajanje enega ali več programov ob upoštevanju meril o neodvisnosti, strokovnosti in nepristranskosti. Varnostni organ lahko na podlagi javnega razpisa določi subjekt usposabljanja za največ 3 leta. Subjekt mora izpolnjevati minimalne materialne, kadrovske in organizacijske pogoje.

3.3 EVROPSKA ŽELEZNIŠKA AGENCIJA – ERA

Železniški promet v evropskem železniškem omrežju je odvisen od usposabljanja osebja za izpolnitev operativnih nalog na varen in zanesljiv način. Agencija ERA na

področju dela poklicnih kompetenc podpira evropsko komisijo, naj razvije skupen okvir minimalnih zahtev in postopkov v zvezi s poklicno izobrazbo, ocenjevanjem kompetenc in certificiranjem osebja.

Dejavnosti se osredotočajo predvsem na Direktivo 2007/59/ES, ki vzpostavlja sistem certificiranja skupnosti za strojevodje, vključno z izdajanjem evropskih dovoljenj strojevodjem. Države članice morajo zagotoviti, da bodo vsi vozniki na železnici v Evropi imeli licenco od oktobra 2018 dalje (www.era.europa.eu, 14. 10. 2015).

4 POSTOPEK IZOBRAŽEVANJA, USPOSABLJANJA IN IZPOPOLNJEVANJA IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV NA INDUSTRIJSKEM TIRU

4.1 ZAHTEVANA IZOBRAZBA ZA PRISTOP K TEORETIČNEMU USPOSABLJANJU

Minimalni pogoji za vključitev v teoretično usposabljanje za delovno mesto izvršilnega železniškega delavca in za delovno mesto izvršilnega železniškega delavca na industrijskem tiru so prikazani v tabeli 1.

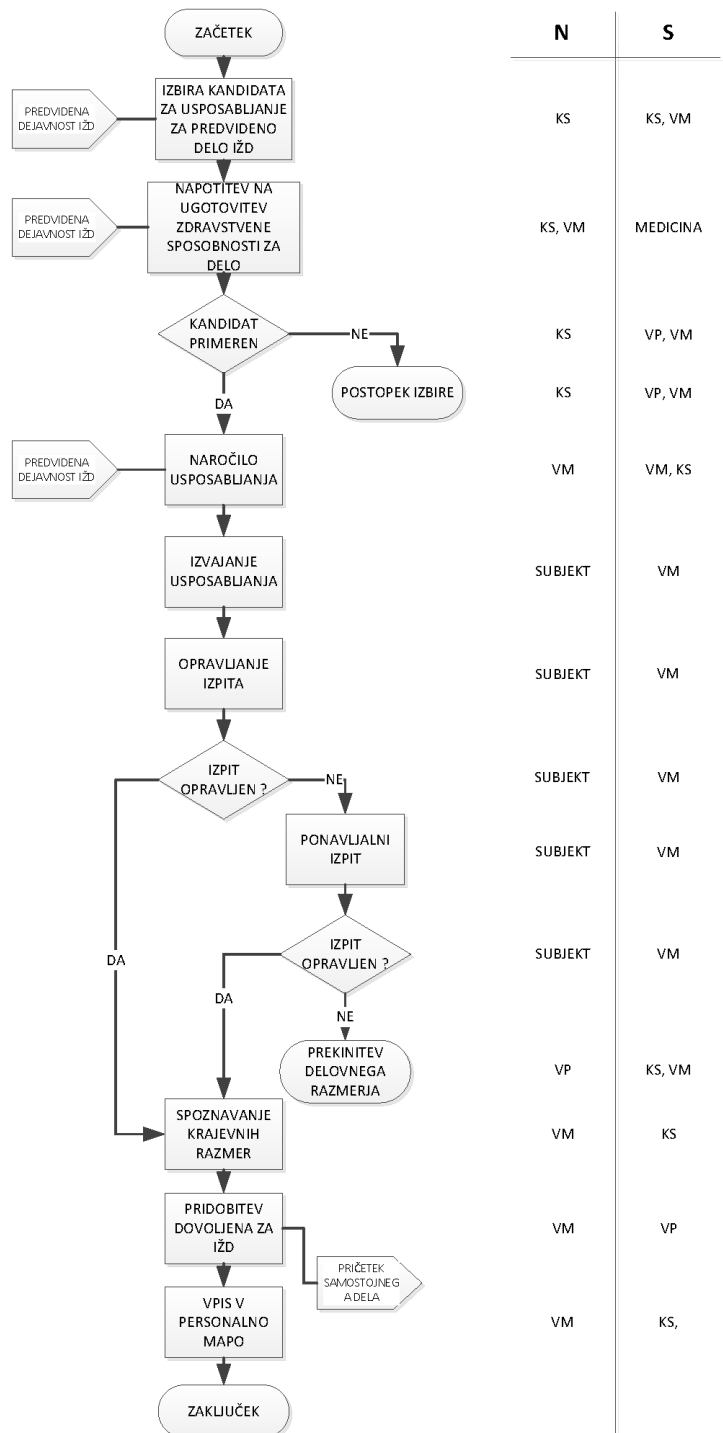
Naziv delovnega mesta	Minimalni pogoji za pristop
PREMIKAČ	– Uspešno zaključeno osnovnošolsko izobraževanje ali – uspešno zaključeno nižje poklicno izobraževanje.
VLAKOVODJA	– Uspešno zaključeno srednje poklicno izobraževanje.
KRETNIK	– Uspešno zaključeno osnovnošolsko izobraževanje ali – uspešno zaključeno nižje poklicno izobraževanje.
PROMETNIK	– Opravljena splošna ali poklicna matura, – opravljen mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit, tri leta delovnih izkušenj in opravljen preizkus znanja iz splošno izobraževalnih predmetov v obsegu, ki je določen za poklicno maturo v srednjem strokovnem izobraževanju.
PROGOVNI ČUVAJ	– Uspešno zaključeno osnovnošolsko izobraževanje ali – uspešno zaključeno nižje poklicno izobraževanje.

Naziv delovnega mesta	Minimalni pogoji za pristop
VZDRŽEVALEC PROG, OBJEKTOV IN OPREME PROGE	<ul style="list-style-type: none"> – Uspešno zaključen izobraževalni program tehniške gimnazije z izbranim strokovnim predmetom gradbeništvo ali opisna geometrija ali – uspešno zaključen izobraževalni program za pridobitev srednje strokovne izobrazbe gradbeni tehnik ali geodetski tehnik.
VZDRŽEVALEC SIGNALNOVARNOSTNIH NAPRAV	<ul style="list-style-type: none"> – Uspešno zaključen izobraževalni program tehniške gimnazije z izbranim strokovnim predmetom elektronika ali – uspešno zaključen izobraževalni program za pridobitev srednje strokovne izobrazbe elektrotehnik s strokovnimi moduli s področja elektronike.

Tabela 1: Minimalni pogoji za pristop

(Vir: Ur. l. RS, št. 44/2011)

SPREJEM IN IZOBRAŽEVANJE



Slika 8: Sprejem in izobraževanje
(Vir: B&B)

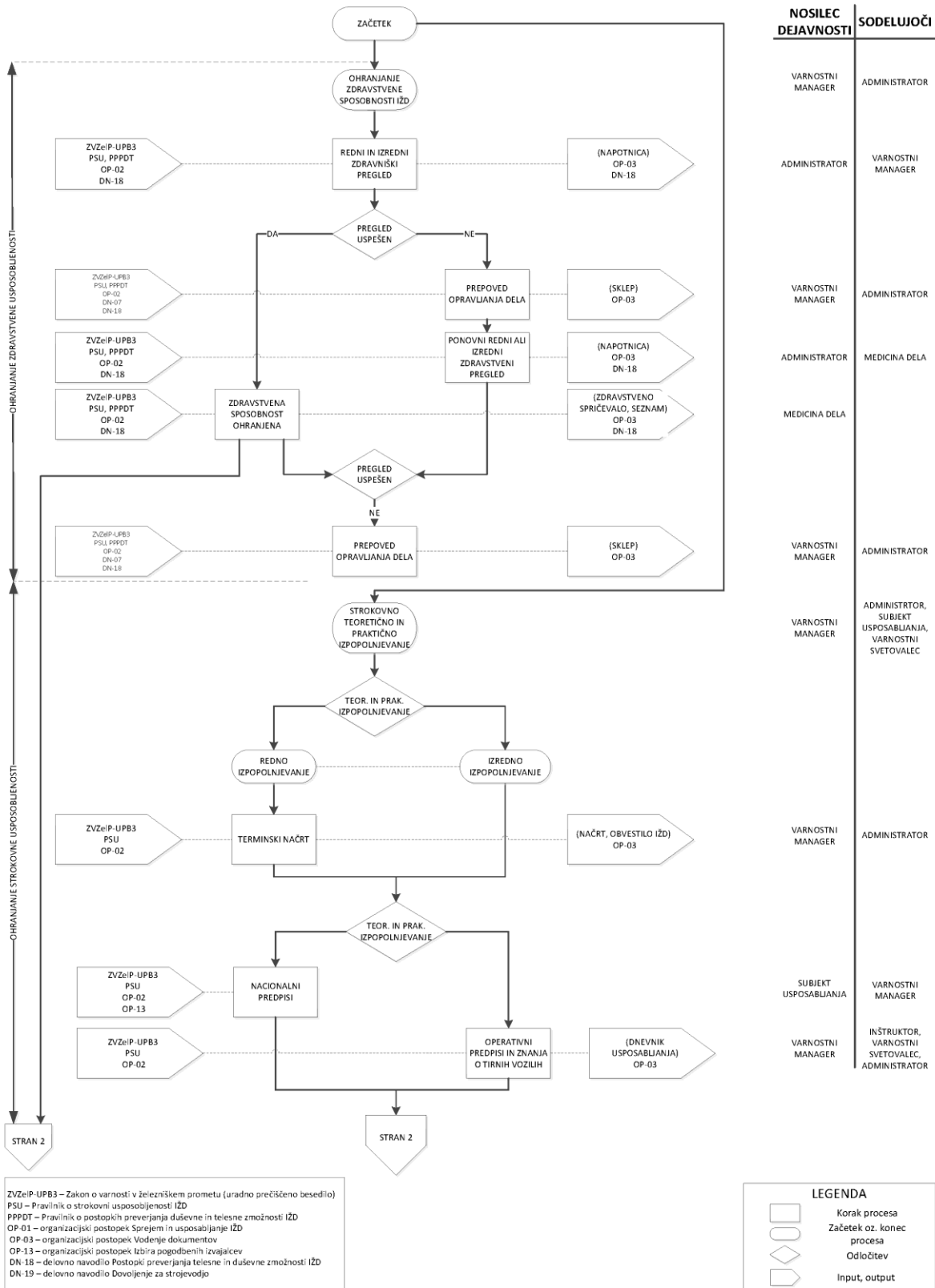
4.2 ZDRAVSTVENA SPOSOBNOST ZA PRISTOP K TEORETIČNEMU USPOSABLJANJU

Vsak kandidat mora za pristop k teoretičnemu usposabljanju za pridobitev poklica izvršilnega železniškega delavca izpolnjevati tudi pogoje, določene na podlagi načina, obsega, pogostosti in rednosti preverjanja duševne in telesne zmožnosti izvršilnih železniških delavcev v skladu z Odločbo Komisije z dne 11. avgusta 2006 o tehnični specifikaciji interoperabilnost, ki se nanaša na podsistem »Vodenje in opravljanje prometa« vseevropskega železniškega sistema za konvencionalne hitrosti (Ur. l. RS, št. 359 z dne 18. 12. 2011, str. 1), zadnjič spremenjeno z Odločbo Komisije z dne 23. januarja 2009 o spremembi Odločbe 2006/861/ES in Odločbe 2006/920/ES o tehnični specifikaciji za interoperabilnost v zvezi s podsistemom vseevropskega železniškega sistema za konvencionalne hitrosti (Ur. l. št. 45 z dne 14. 2. 2009, str. 1).



Slika 9: Železniški tiri
(Vir: www.javniprevoz.si)

OHRANJANJE USPOSOBLJENOSTI



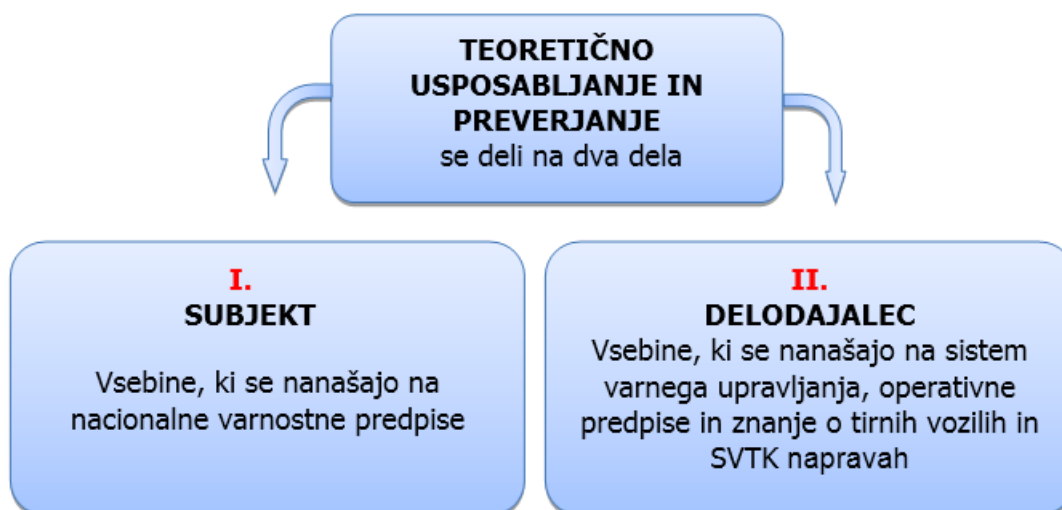
Slika 10: Ohranjanje usposobljenosti
(Vir: B&B)

Kandidat mora opraviti redni zdravstveni pregled pred:

- šolanjem ali strokovnim usposabljanjem za delovno mesto izvršilnega železniškega delavca,
- sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi kandidata na delovno mesto izvršilnega železniškega delavca;
- zaposlitvijo oziroma sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto izvršilnega železniškega delavca, za katero se zahtevajo dodatni zdravstveni pogoji ali večja pogostnost ugotavljanja izpolnjevanja zdravstvenih pogojev.

4.3 DELITEV IZOBRAŽEVANJA

Vsi izvršilni železniški delavci, ki opravljajo dela na industrijskem tiru, morajo biti strokovno usposobljeni in se morajo redno strokovno izpopolnjevati. Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje izvršilnih železniških delavcev delimo na dva pomembna dela.



Slika 11: Shema teoretičnega usposabljanja
(Lastni vir)



Slika 12: Shema izobraževanja
(Lastni vir)

4.4 ZAKONSKA DOLOČILA IN PRAVNE PODLAGE

Izvršilni železniški delavci morajo biti strokovno usposobljeni za delo, ki ga opravljajo; izpolnjevati morajo posebne zdravstvene in druge pogoje skladno z določbami:

- Zakona o varnosti v železniškem prometu (ZVZeIP), X. poglavje, Ur. list RS, št. 36/10 z dne 4. 5. 2010, in na njegovi podlagi izdanih predpisov.
- Pravilnika o strokovni usposobljenosti izvršilnih železniških delavcev, Ur. list RS, št. 44/11 z dne 7. 6. 2011.

Delodajalec mora izvršilnim železniškim delavcem zagotoviti tudi delo v predpisanem omejenem delovnem času in počitek, kot ga določa 73. čl. ZVZeIP.

4.5 POSTOPEK USPOSABLJANJA

4.5.1 Redno strokovno izpopolnjevanje

Upravljevec javne železniške infrastrukture (JŽI) in prevoznik morata v sistemu varnega upravljanja zagotoviti izvajanje strokovnega izpopolnjevanja, s katerim se ohrani usposobljenost osebja in preveri usposobljenost izvršilnih železniških delavcev ter določi delovna mesta, na katerih se opravlja delo, povezana z varnostjo in urejenostjo železniškega prometa, in postopke za ohranjanje usposobljenosti delavcev na teh delovnih mestih. Lastnik industrijskega tira v poslovnem redu industrijskega tira v skladu s prometnim pravilnikom predpiše postopke za izpopolnjevanje in ohranja usposobljenost izvršilnih železniških delavcev.

Strokovno izpopolnjevanje obsega izpopolnjevanje iz nacionalnih varnostnih predpisov, operativnih predpisov in znanja o tirnih vozilih in napravah.

Strokovno izpopolnjevanje iz nacionalnih varnostnih predpisov izvršilnih železniških delavcev in izvršilnih železniških delavcev izvajajo subjekti.

Strokovno izpopolnjevanje iz operativnih predpisov in znanja o tirnih vozilih ter napravah izvaja delodajalec. Če delodajalec ne more zagotoviti pogojev za izvajanje izpopolnjevanja strokovnega znanja o operativnih predpisih, tirnih vozilih in napravah, lahko za ta dela najame delodajalca, ki pogoje, predpisane s tem pravilnikom, izpolnjuje.

Izvajanje strokovnega izpopolnjevanja mora biti izvedeno tako, da zagotavlja pravičen in nediskriminatoren dostop vsem delavcem in njihovim delodajalcem (Ur. l. RS, št. 46 z dne 7. 6. 2011, 46. čl.).

Redno strokovno izpopolnjevanje morata subjekt in delodajalec izvajati za posamezna delovna mesta izvršilnih železniških delavcev.

Minimalno letno število ur rednega strokovnega izpopolnjevanja za posamezno delovno mesto izvršilnega železniškega delavca na industrijskem tiru je določeno v naslednji preglednici.

Naziv delovnega mesta	Minimalno število ur	
	Vsebine, ki se nanašajo na nacionalno varnostne predpise	Vsebine, ki se nanašajo na operativne predpise in znanje o tirnih vozilih, napravah
PREMIKAČ	6	10
PREMIKAČ NA INDUSTRIJSKEM TIRU	3	5
VODJA PREMIKA NA INDUSTRIJSKEM TIRU	3	5
VLAKOVODJA	12	20
STROJEVODJA	10	22
STROJEVODJA NA INDUSTRIJSKEM TIRU	4	8
VOZNIK PROGOVNIH VOZIL	12	20
KRETNIK	6	10
ODJAVNIK	6	10
PROMETNIK	16	16

PROGOVNI ČUVAJ	6	10
VZDRŽEVALEC PROG, OBJEKTOV IN OPREME PROGE	6	10
VZDRŽEVALEC SIGNALNOVARNOSTNIH NAPRAV	6	10

Tabela 2: Minimalno število ur
(Vir: Ur. l. RS, št. 44/2011)

4.5.2 Strokovno usposabljanje

Strokovno usposabljanje je sistematično podajanje znanj, vedenj in spretnosti, ki jih mora obvladati kandidat za opravljanje nalog na delovnem mestu izvršilnega železniškega delavca ali izvršilnega železniškega delavca na industrijskem tiru v normalnih, poslabšanih in izrednih razmerah. Taka usposobljenost zajema strokovno znanje in sposobnost uporabe tega znanja v praksi.

Strokovno usposabljanje obsega teoretično in praktično usposabljanje ter izpopolnjevanje. Izvaja se na podlagi naslednjih predpisov:

- Direktive 2007/59/ES Evropskega parlamenta in sveta o izdaji spričeval strojevodje, ki opravljajo lokomotive in vlake na železniškem omrežju skupnosti,
- Sklepa komisije 2011/756/EU o merilih za priznavanje centrov za usposabljanje, ki usposablja strojevodje, merilih za priznavanje ocenjevalcev strojevodij in o merilih za organizacijo preverjanj v skladu z Direktivo 2007/59/ES,
- Zakona o varnosti v železniškem prometu (ZVZeIP), X. poglavje, Ur. list RS 36/10 z dne 4. 5. 2010 in
- Pravilnika o strokovni usposobljenosti izvršilnih železniških delavcev (Ur. list RS, št. 44/2011).

4.6 PREVERJANJE ZNANJA IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV NA INDUSTRIJSKEM TIRU

4.6.1 Redno preverjanje strokovne usposobljenosti

Najmanj vsaka tri leta se mora preverjati strokovno usposobljenost delavcev na delovnih mestih izvršilnih železniških delavcev in drugega osebja, ki opravlja kritične naloge, povezane z varnostjo in urejenostjo železniškega prometa in poznavanja vsebin, ki se nanašajo na nacionalne varnostne predpise, in sicer:

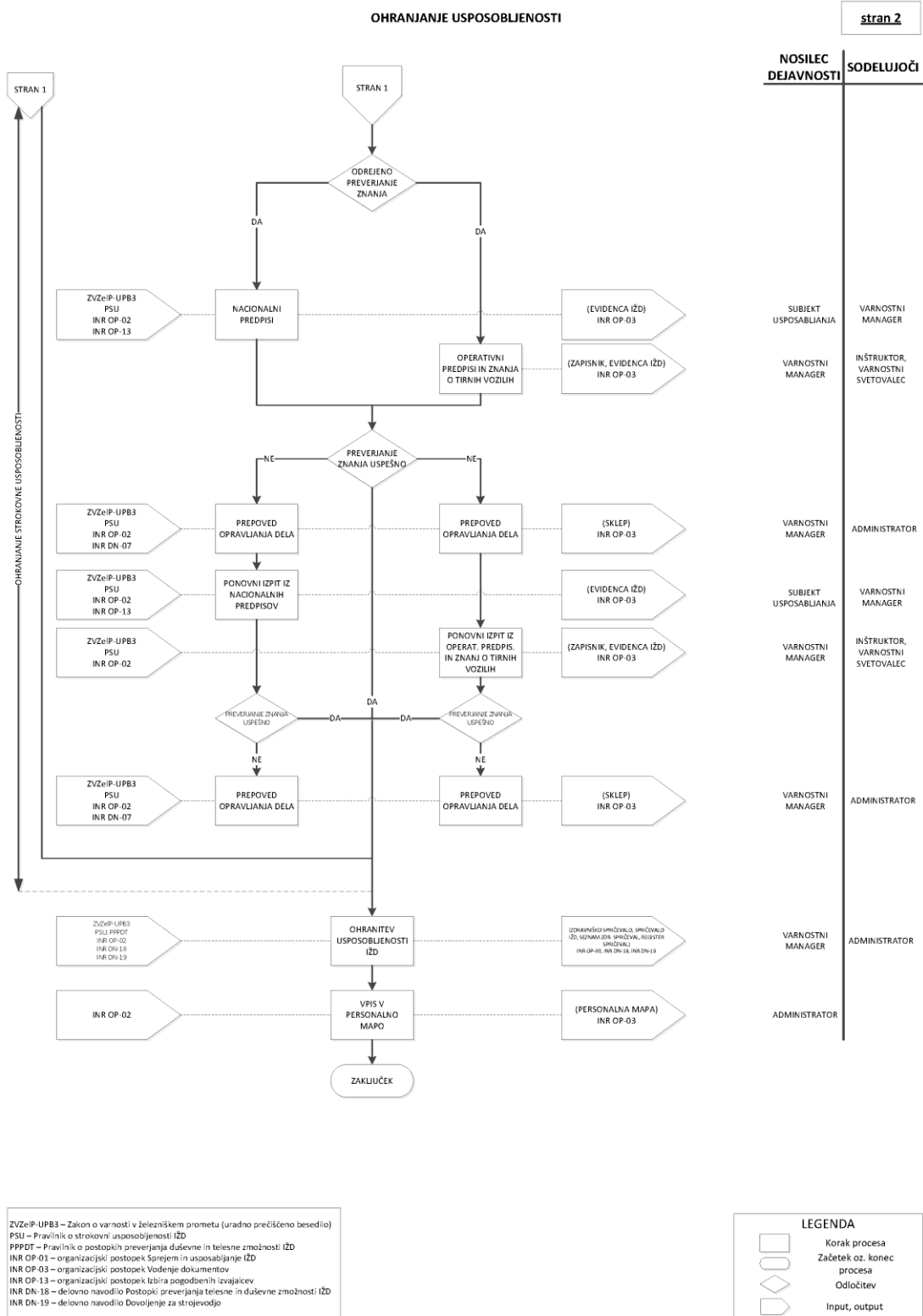
- prometne predpise,

- signalne predpise,
- predpise o zavorah, varnostnih napravah in opremi železniških vozil in
- predpise o ravnanju ob resnih nesrečah, nesrečah in incidentih.



Slika 13: Delo prometnika

(Vir: <http://www.delo.si/zgodbe/ozadja/zabava-na-zeleznici.html>, 3. 11. 2015)



Slika 14: Ohranjanje usposobljenosti
(Vir: B&B)

Znanje iz sistema varnega upravljanja, operativnih predpisov in znanje o tirnih vozilih in SVTK-napravah vsebuje:

- poznavanje poslovnega reda industrijskega tira,
- osnovna znanja o značilnostih železniških vozil,
- osnovna znanja o pravilnostih naklada na vozilih,
- poznavanje zakonitosti dinamike vleke,
- način in obseg pregleda vozil,
- poznavanje nalepnic in označevanja vozil,
- poznavanje pravil nakladanja,
- poznavanje osnovnih elementov signalnovarnostnih naprav,
- poznavanje telekomunikacijskih naprav.

4.6.2 Izredno preverjanje strokovne usposobljenosti

Redno, najmanj vsaka tri leta, se mora preverjati strokovno usposobljenost delavcev na delovnih mestih izvršilnih železniških delavcev, poznavanje splošnega strokovnega znanja in strokovnega znanja o voznih sredstvih, napravah in infrastrukturi.

Izredno preverjanje strokovne usposobljenosti se mora opraviti v naslednjih pogojih:

- če bi delavec zaradi nepoznavanja predpisov lahko ogrozil varnost železniškega prometa ali če ne izpolnjuje predpisanih obveznosti glede strokovnega izpopolnjevanja;
- ob izdaji novih predpisov ali bistveni spremembi obstoječih;
- ob pomembnejših tehničnih in tehnoloških spremembah na vozilih, napravah ali infrastrukturi;
- pred nastopom dela, če je odsotnost z dela trajala dlje od enega leta, iz poznavanja splošnega strokovnega znanja in strokovnega znanja o infrastrukturi.

V vseh primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec delavcu na delovnem mestu izvršilnega železniškega delavca ne dovoli nadaljnjega dela in ga napoti na izredno preverjanje strokovne usposobljenosti.

Pomemben dejavnik v procesu usposabljanja so tudi pogoji za ohranjanje usposobljenosti, ki jih določa Pravilnik o strokovni usposobljenosti izvršilnih železniških delavcev. Izvršilni železniški delavec ohranja usposobljenost ob izpopolnjevanju naslednjih pogojev:

- da se strokovno izpopolnjuje;
- da je uspešno opravil redno preverjanje strokovne usposobljenosti;
- da je po potrebi uspešno opravil izredno preverjanje strokovne usposobljenosti;

- da je uspešno opravil redni zdravstveni pregled;
- da je po potrebi uspešno opravil izredni zdravstveni pregled (Zec, 2009, str. 30–31).

5 PREDLOG MODELA SPREMLJANJA USPOSABLJANJ IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV NA INDUSTRIJSKIH TIRIH

5.1 Model spremljanja usposabljanja

METODA SPREMLJANJA IZOBRAŽEVANJA IZVRŠILNIH DELAVCEV										
št.	naziv naročnika	lokacija izobraževanja	ime in priimek kandidata	emšo	kontakt	vrsta usposabljanja	datum zadnjega usposabljanja	predlogi usposabljanja	datum ponovnega usposabljanja	
1										
2										
3										
4										
5										
6						obvezen vnos za kakšno vrsto usposabljanja ore		kandidat; vpisuje trenutno problematiko		
7										

Tabela 2: Metoda spremljanja izobraževanja izvršilnih delavcev
(Lastni vir)

Model spremljanja izobraževanja in usposabljanja izvršilnih železniških delavcev bo omogočal vodenje evidence izobraževanj. Terminsko spremljanje izobraževanja izvršilnih železniških delavcev bo mogoče spremljati tudi na sedežu podjetja v elektronski obliki. Omogočeno bo tudi pravočasno obveščanje o izobraževanjih.

5.2 Uporabnost modela za spremljanje izobraževanja izvršilnih delavcev

Način spremljanja izobraževanja izvršilnih delavcev je predstavljal težave v tem smislu, da ni bilo kontrole nad samimi terminskimi izvedbami. V raziskavi se je tudi izkazalo, da bi bilo smiselno spremljati termine v elektronski obliki, kar pomeni, da nam model omogoča tovrstno spremljanje prav vsakega posameznika, ki bi želel preveriti svoje stanje glede terminskega izobraževanja.

6 ANALIZA RAZISKAVE O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH NA INDUSTRIJSKIH TIRIH

6.1 Potek raziskave

Anketa je bila opravljena med izvajanjem izpopolnjevanja izvršilnih železniških delavcev v različnih podjetjih. Razdeljenih je bilo 32 anketnih vprašalnikov. Anketni list je vseboval 14 vprašanj. Tri vprašanja so se nanašala na spol, starost in izobrazbo zaposlenih ostalih, 11 vprašanj pa se je dotaknilo delovnega mesta anketirancev, delovnih izkušenj na tem področju in vpogleda na samo izvajanje izobraževanja in zadovoljstvo z izvedbo izobraževanja.

ANKETIRANCI

SPOL	ŠTEVILO
moški	32
ženska	0

Tabela 3: Spol anketirancev
(Vir: Anketni vprašalnik)

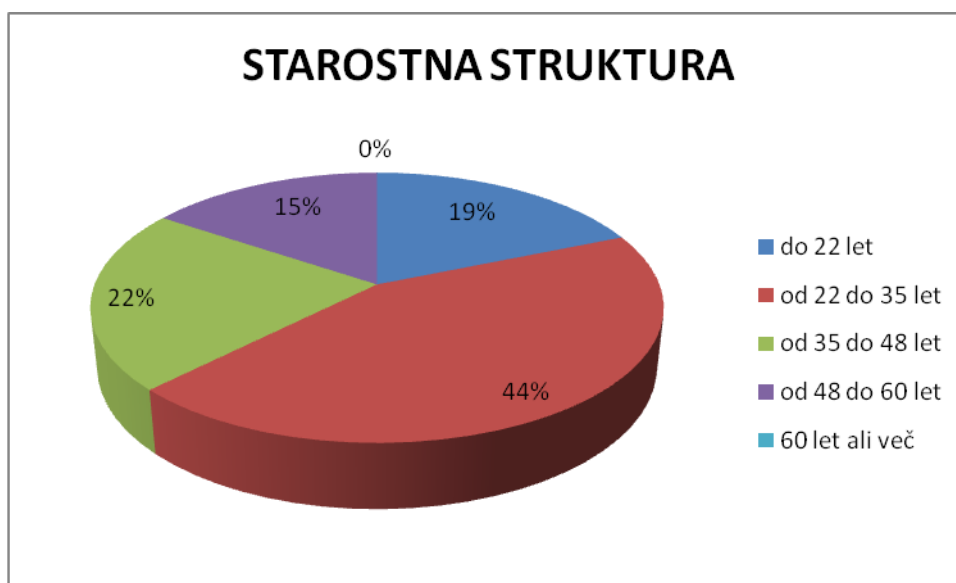


Slika 15: Spol anketirancev
(Vir: anketni vprašalnik)

Med anketiranci ni bilo pripadnic ženskega spola.

STAROST	ŠTEVILO
do 22 let	6
od 22 do 35 let	14
od 35 do 48 let	7
od 48 do 60 let	5
60 let ali več	0

Tabela 4: Starostna struktura
(Vir: anketni vprašalnik)

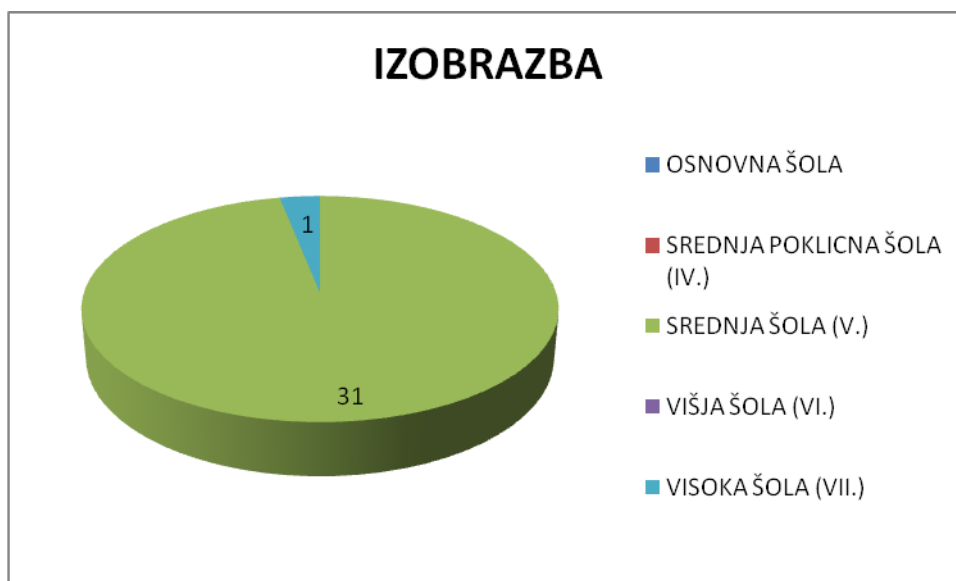


Slika 16: Starostna struktura
(Vir: anketni vprašalnik)

Pri starostni strukturi anketa ugotavlja, da je večina anketirancev starih od 22 do 35 let in sicer 44 %. Sledijo jim anketiranci, stari od 35 do 48 let (22 %), nato 22 let (19 %) in najmanj je starih od 48 do 60 let (15 %).

IZOBRAŽBA	ŠTEVILO
OSNOVNA ŠOLA	0
SREDNJA POKLICNA ŠOLA (IV.)	0
SREDNJA ŠOLA (V.)	31
VIŠJA ŠOLA (VI.)	0
VISOKA ŠOLA (VII.)	1

Tabela 5: Izobrazba
(Vir: anketni vprašalnik)



Slika 17: Izobrazba
(Vir: anketni vprašalnik)

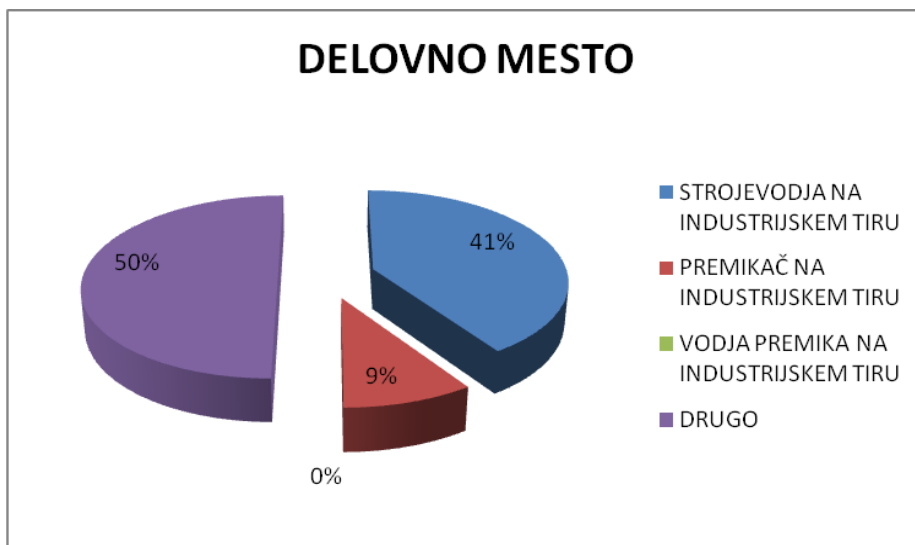
En anketiranec ima dokončano visoko šolo, ostali imajo srednjo šolo.

6.2 ANALIZA REZULTATOV RAZISKAVE

1. Delovno mesto v podjetju

DELOVNO MESTO	ŠTEVILO
STROJEVODJA NA INDUSTRIJSKEM TIRU	13
PREMIKAČ NA INDUSTRIJSKEM TIRU	3
VODJA PREMIKA NA INDUSTRIJSKEM TIRU	0
ŽELEZNIŠKI DELAVCI	16

Tabela 6: Delovno mesto
(Vir: anketni vprašalnik)



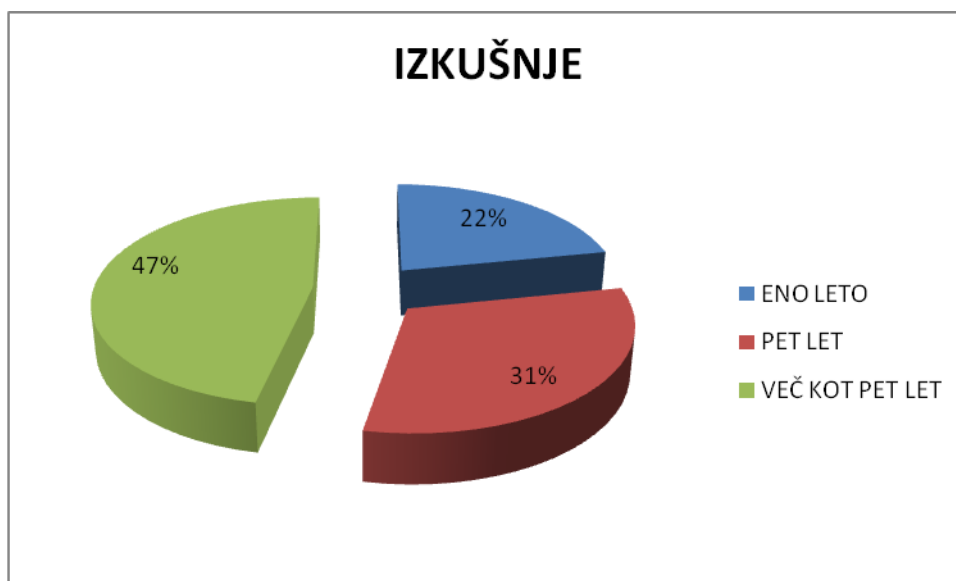
Slika 18: Delovno mesto
(Vir: anketni vprašalnik)

Manj kot polovica anketirancev je zaposlenih na delovnem mestu strojevodje na industrijskem tiru (41 %), ostali so navedli, da so zaposleni kot premikači na industrijskem tiru (9 %), kar 50 % pa je zaposlenih na drugem delovnem mestu (kot je bilo razvidno iz anket, je to delovno mesto strojevodje).

2. Delovne izkušnje na področju, kjer ste trenutno zaposleni

DELOVNE IZKUŠNJE	ŠTEVILO
eno leto	7
pet let	10
več kot pet let	15

Tabela 7: Delovne izkušnje
(Vir: anketni vprašalnik)



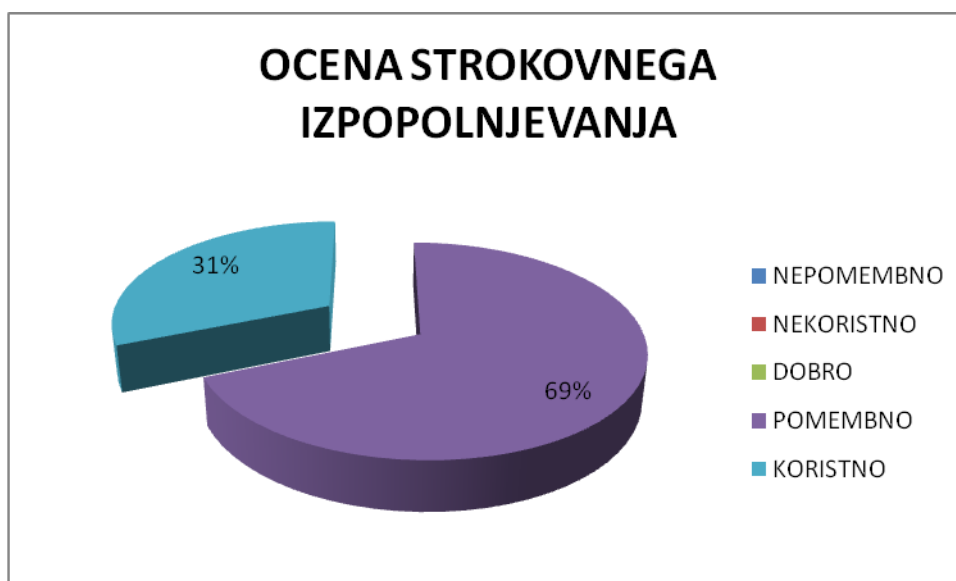
Slika 19: Delovne izkušnje
(Vir: anketni vprašalnik)

Ugotovljeno je, da ima večina vprašanih (47%) več kot pet let izkušenj na delovnem področju. 31 % ima pet let delovnih izkušenj, eno leto delovnih izkušenj pa ima 22 % anketirancev.

3. Kakšna je vaša ocena rednega strokovnega izpopolnjevanja?

OCENA	ŠTEVILO
NEPOMEMBNO	0
NEKORISTNO	0
DOBRO	0
POMEMBNO	22
KORISTNO	10

Tabela 8: Ocena rednega strokovnega izpopolnjevanja
(Vir: anketni vprašalnik)



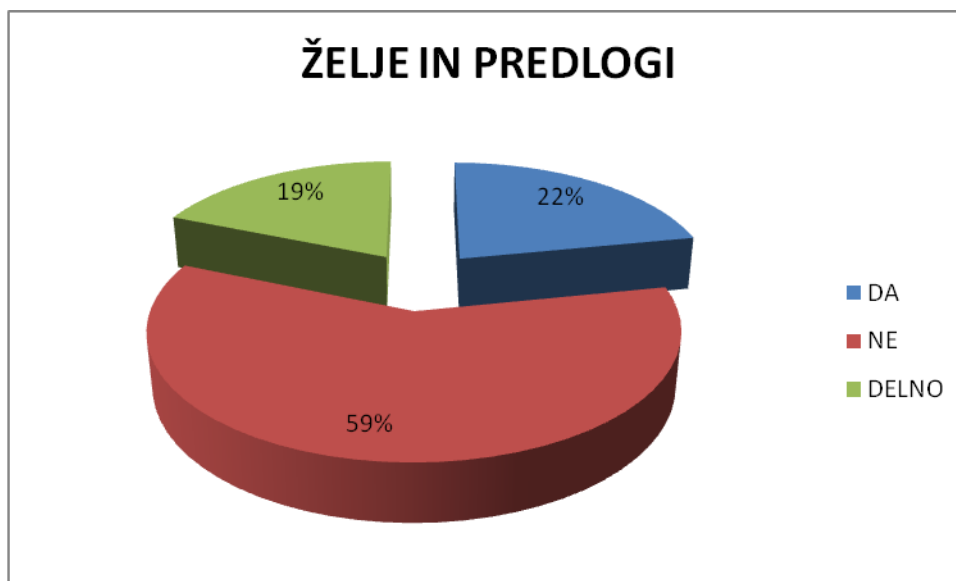
Slika 20: Ocena rednega strokovnega izpolnjevanja
(Vir: anketni vprašalnik)

Več kot polovica anketirancev (69 %) ocenjuje, da je redno strokovno izpolnjevanje pomembno, 31 % pa meni, da je koristno.

4. Ali menite, da se pri izbiranju vsebin, povezanih s problematiko, upoštevajo vaše želje in predlogi?

UPORABNOST VSEBINE	ŠTEVILO
da	7
ne	19
delno	6

Tabela 9: Želje in predlogi
(Vir: anketni vprašalnik)



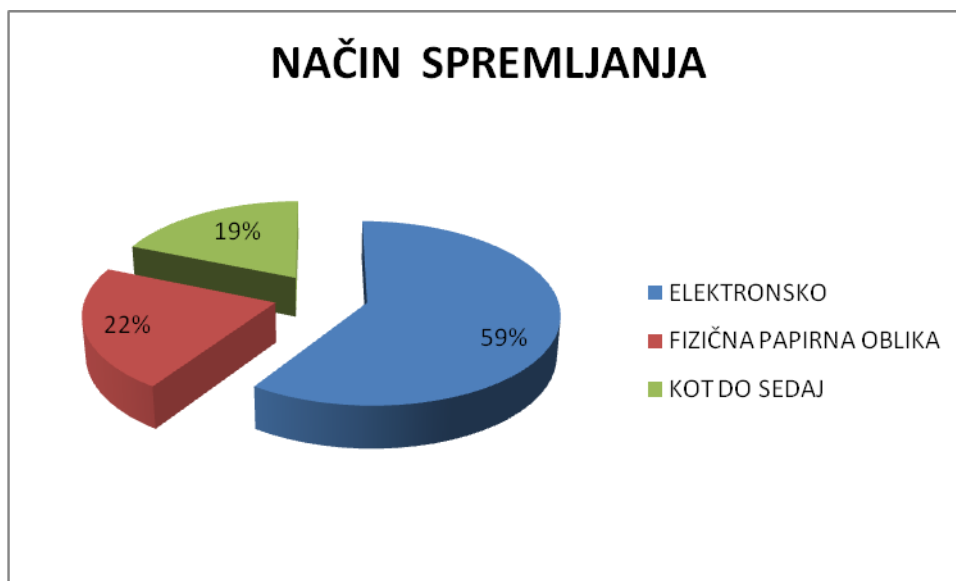
Slika 21: Želje in predlogi
(Vir: anketni vprašalnik)

Analiza vprašanja o upoštevanju zaposlenih kaže, da je treba tudi prisluhniti in upoštevati mnenja, želje in predloge zaposlenih.

5. Na kakšen način bi želeli spremljati termine usposabljanj?

NAČIN SPREMLJANJA	ŠTEVILO
elektronsko	19
fizična (papirna) oblika	9
kot do sedaj	4

Tabela 10: Način spremljanja usposabljanja
(Vir: anketni vprašalnik)



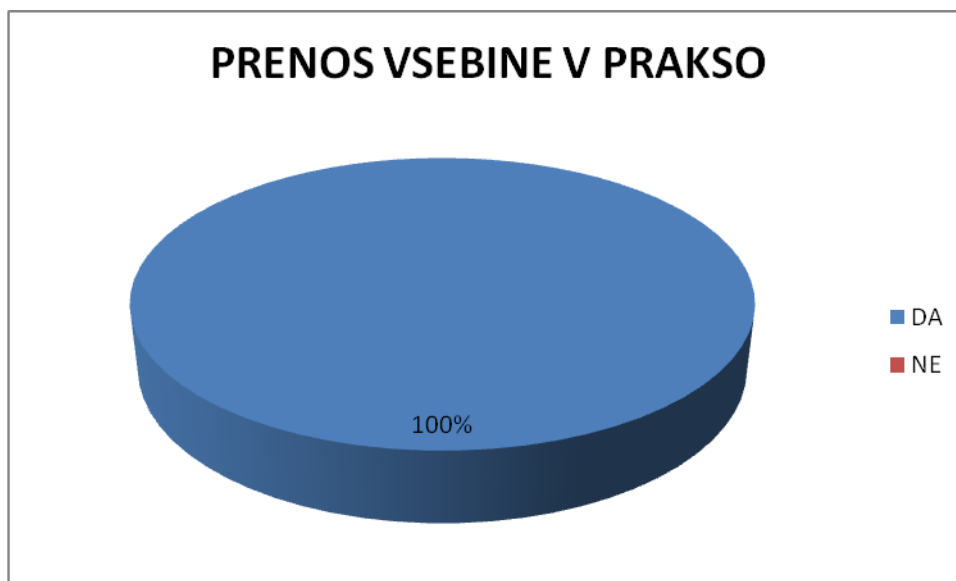
Slika 22: Način spremljanja
(Vir: anketni vprašalnik)

Več kot polovica vprašanih bi termine usposabljanj spremljala v elektronski obliki, kar je znak, da je ta spremembe dobrodošla in nam daje smernice za naprej.

6. Ali vsebine rednega izpopolnjevanja lahko prenesete v prakso?

PRENOS VSEBINE	ŠTEVILO
da	32
ne	0

Tabela 11: Prenos vsebine v prakso
(Vir: anketni vprašalnik)



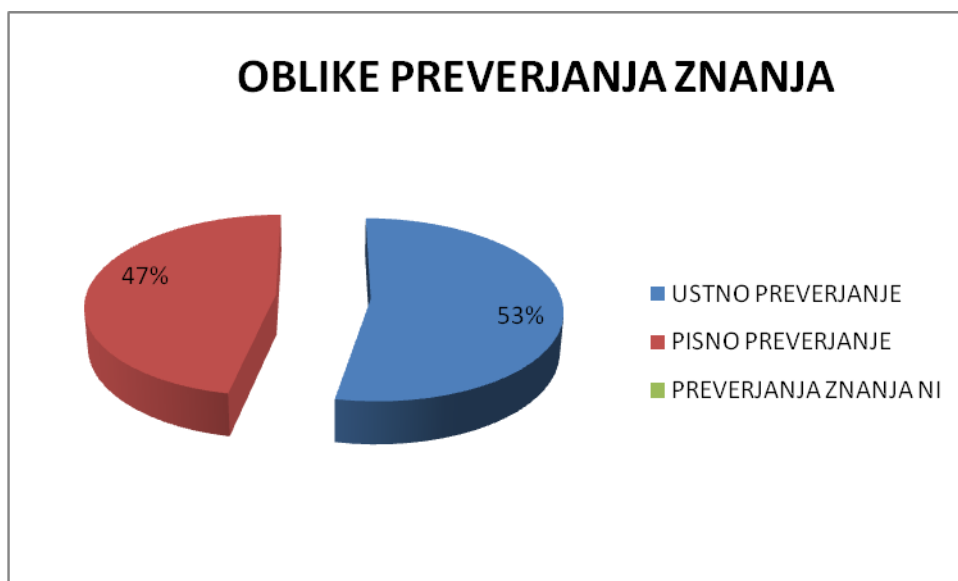
Slika 23: Prenos vsebine v prakso
(Vir: anketni vprašalnik)

Vsi anketiranci so bili mnenja, da lahko slišano vsebino na predavanjih rednega izpopolnjevanja prenesejo v prakso.

7. V kakšni obliki dokazujete znanje pridobljeno na rednem izpopolnjevanju?

OBLIKE PREVERJANJA ZNANJA	ŠTEVILO
ustno preverjanje	17
pisno preverjanje	15
preverjanja znanja ni	0

Tabela 12: Oblike preverjanja znanja
(Vir: anketni vprašalnik)



Slika 24: Oblike preverjanja znanja
(Vir: anketni vprašalnik)

Preverjanje znanja se izvaja v dveh oblikah. 53 % anketirancev je preverjanje znanja imelo v ustni obliki, ostalih 47 % pa v pisni obliki.

8. Ali se izvajalci rednega izpopolnjevanja prilagajajo vašemu delovnemu procesu za čas izpopolnjevanja?

PRILAGODITEV DELU	ŠTEVILO
da	31
ne	1

Tabela 13: Prilagoditev delu
(Vir: anketni vprašalnik)



Slika 25: Prilagoditev delu
(Vir: anketni vprašalnik)

Pri tem vprašanju so bili anketiranci skoraj vsi enakega mnenja, le en anketiranec meni, da se njegov delodajalec ne prilagodi delovnemu procesu.

9. Ali so izvajalci rednega izpopolnjevanja dovolj strokovni?

STROKOVNOST IZVAJALCEV	ŠTEVILO
da	32
ne	0

Tabela 14: Strokovnost izvajalcev
(Vir: anketni vprašalnik)



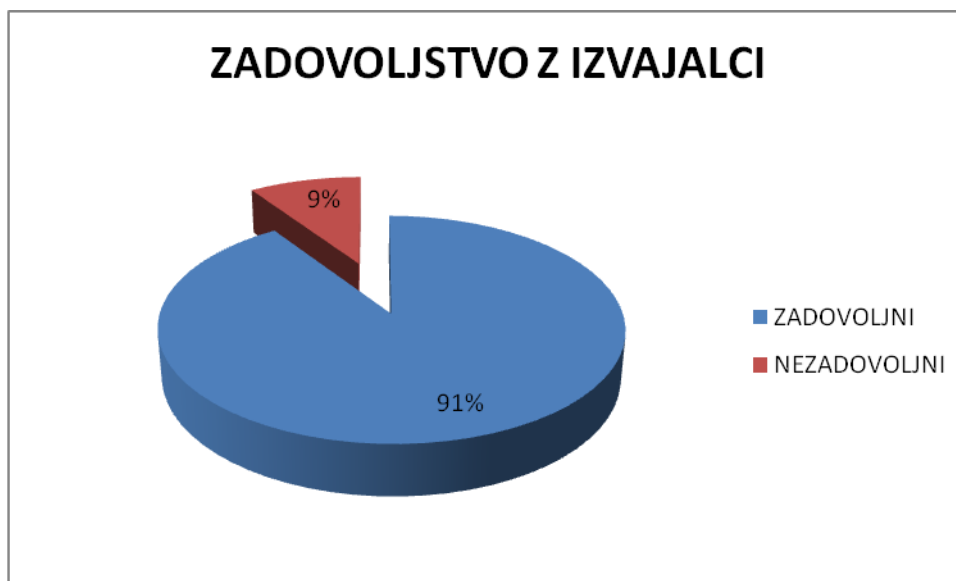
Slika 26: Strokovnost izvajalcev
(Vir: anketni vprašalnik)

Vsi anketiranci se strinjajo, da so izvajalci rednega strokovnega izpolnjevanja dovolj strokovno usposobljeni.

10. Kako ste zadovoljni z izvajalci rednega izpopolnjevanja?

ZADOVOLJSTVO Z IZVAJALCI	ŠTEVILO
zadovoljni	29
nezadovoljni	3

Tabela 15: Zadovoljstvo z izvajalci rednega izpopolnjevanja
(Vir: anketni vprašalnik)



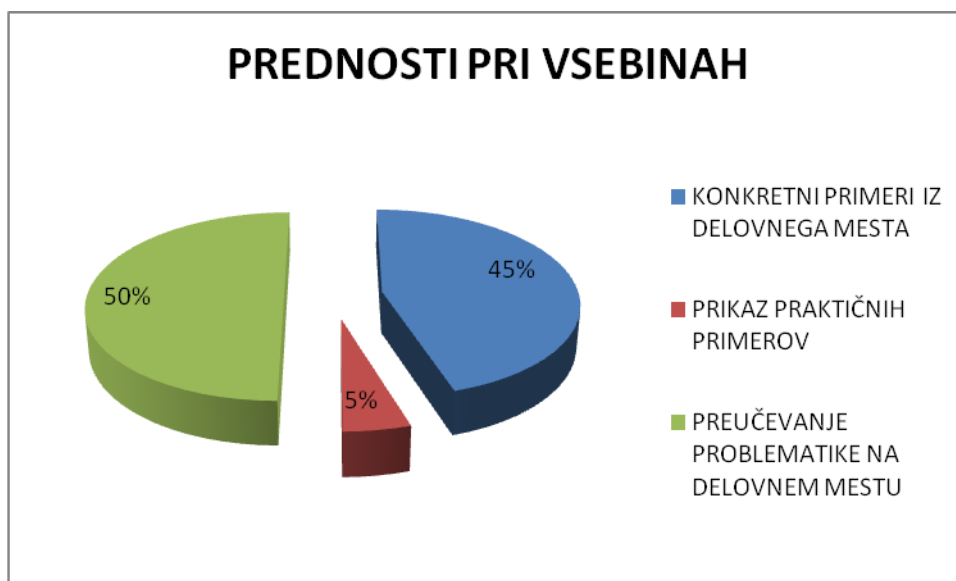
*Slika 27: Zadovoljstvo z izvajalci rednega izpopolnjevanja
(Vir: Anketni vprašalnik)*

91 % anketirancev je bilo zadovoljnih z izvajalci rednega izpopolnjevanja, 9 % ni bilo zadovoljnih. Graf prikazuje, da so izvršilni železniški delavci večinoma zadovoljni z izvajalci in da se razvija v pravo smer.

11. Kateri vsebini bi dali prednost pri rednem izpopolnjevanju?
(možnih več odgovorov)

PREDNOSTNE VSEBINE	Število
konkretni primeri iz delovnega okolja	28
prikaz praktičnih primerov	3
preučevanje problematike na delovnem mestu	31

*Tabela 16: Prednost vsebine
(Vir: anketni vprašalnik)*



Slika 28: Prednostne vsebine
(Vir: Anketni vprašalnik)

Polovica vprašanih (50 %) je mnenja, da bi morali dati prednosti vsebini, ki se nanaša na preučevanje problematike na delovnem mestu. 45 % anketirancev meni, da bi morala biti prednost na vsebini, ki se nanaša na konkretne primere iz delovnega okolja. Le majhen odstotek (5 %) pa je mnenja, da bi moralo biti več prednosti na praktičnih primerih. Prav ta shema nam pokaže, da se morajo načeloma obdelati vse teme, kajti k temu stremijo tudi železniški delavci.

7 UGOTOVITVE IN ZAKLJUČKI

Cilj vsakega podjetja, ki se ukvarja z rednim izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih bodisi zaradi zakonskih sprememb bodisi zaradi izrednih situacij v praksi ali pa tudi zaradi notranjih interesov, je imeti ustrezno usposobljen kader, ki bi optimalno izkoristil znanje. S stalnim izobraževanjem in usposabljanjem izvršilnih delavcev prispevamo tudi k hitrejšemu razvoju podjetja.

Redno usposabljanje kadra doprinese tudi določen pozitiven odnos med zaposlenimi in delodajalci, spodbuja aktivno sodelovanje in s tem uresničuje zastavljene poslovne cilje.

Seveda pa je cilj tudi motivirati zaposlene k usposabljanju. Naj jim to ne predstavlja bremena, prej izziv. Izvršilni železniški delavec naj ne dobi občutka, da je na usposabljanjih zgolj zaradi zakonskih določil, ampak naj bo usmerjeno tudi v zavedanje o prednostih za vse vključene.

Navedeni rezultati kažejo, da izvršilni železniški delavci kažejo močno željo po napredku pri organizaciji izobraževanja. Vodenje evidence je trenutno zelo nedostopno tako za zaposlene kot tudi za izvajalce. Zato ocenjujemo, da je treba veliko delati v smeri rednega spremljanja izobraževanja vsakega izvršilnega delavca posebej, saj mu s tem omogočimo brezskrbno in nemoteno delo. Naj bodo izvršilni železniški delavci deležni kar se da strokovnih izobraževanj in naj dobijo občutek, da ima izobraževanje velik pomen, saj se podajajo informacije o sprotni problematiki in samem procesu dela. Učenja železniški delavci ne bi smeli vzeti kot napor, zato moramo upoštevati želje in predloge zaposlenih, ki so neposredno vključeni in so po zakonu dolžni opraviti izobraževanje.

Izvajalci izobraževanj bi morali imeti stalen stik s strokovnimi službami za kontrolo izobraževanja, z vodji in kadrovske službo. To lahko omogoči elektronsko vodenje izobraževanja oziroma kar elektronsko prijavljanje na samo izobraževanje, popoln pogled v usposabljanja glede na iztek oziroma rok opravljanja izobraževanja. V primeru spletnega spremljanja izobraževanja imamo lahko stalen nadzor nad vsemi izvršilnimi delavci, tako izvajalci kot posamezniki kot kadrovska službo znotraj organizacije.

Ugotovljeno je bilo tudi, da je prvi stik z izvajalcem sama služba za kader znotraj podjetja. Po eni strani je to kar razumljivo, vendar predlagamo, da bi v spremljanje izobraževanja vseeno vključili same izvršilne železniške delavce. To je doprinos elektronskega spremljanja izobraževanja. S tem lahko tudi rešujemo sprotno problematiko, ki se bo ravno tako spremljala elektronsko.

Pozitivno je, da izobraževanje sploh obstaja in ga zaposlenim izvršilnim delavcem lahko omogočimo, čeprav na podlagi pravilnikov.

Negativno pa je, da se premalo upošteva mnenje zaposlenih izvršilnih železniških delavcev. Mogoče bi bilo smiselno izpostaviti komunikacijo o tem, koliko so programi usposabljanja uporabni v praksi.

LITERATURA IN VIRI

Jereb, J. (1980). *Organizacija strokovnega usposabljanja*. Kranj: Moderna organizacija.

Miglič, G. (2000). Pristop k vrednotenju učinkov usposabljanja. *Organizacija* 2000, str. 13.

Lipičnik, B. (1996). *Še en pogled na znanje in izobraževanje*. Ljubljana: Znanje velja.

Zec, Z. (2009), *Strokovno usposabljanje železniških delavcev Slovenskih železnic, d.o.o.* Diplomsko delo, Kranj: FOV.

Možina, S. idr. (2002). *Management – nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.

Jereb, J. (1998). Izobraževanje in usposabljanje kadrov. V: Možina, S. idr. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Uradni list RS, št. 45 z dne 14. 2. 2009.

Uradni list RS, št. 46/ 7. 6. 2011, 46. čl.

ZVZeIP. *Uradni list RS*, št. 56/13.

Uradni list RS, št. 44/2011

PRILOGA: ANKETA O IZOBRAŽEVANJU IN IZVRŠILNIH ŽELEZNIŠKIH DELAVCEV

1. Spol

- a) ženski
- b) moški

2. Starost

- a) do 22let
- b) od 22 do 35 let
- c) od 35 do 48 let
- d) od 48 do 60 let
- e) 60 let ali več

3. Delovno mesto v podjetju

- a) strojevodja na industrijskem tiru
- b) premikač na industrijskem tiru
- c) vodja premika na industrijskem tiru
- d) drugo_____

4. Delovne izkušnje na področju, kjer ste zaposleni trenutno

- a) eno leto
- b) pet let
- c) več kot pet let

5. Izobrazba

- a) Osnovna šola
- b) Srednja poklicna šola (IV.)
- c) Srednja šola (V.)
- d) Višja šola (VI.)
- e) Visoka šola (VII.)

6. Kakšna je vaša ocena rednega strokovnega izpopolnjevanja?

- a) nepomembno
- b) nekoristno
- c) dobro
- d) pomembno
- e) koristno

7. Ali menite, da se pri izbiranju vsebin o problematiki upoštevajo vaše želje in predlogi?

- a) Da
- b) Ne
- c) Delno

8. Na kakšen način bi želeli spremljati termine usposabljanj?

- a) Elektronsko
- b) V fizični papirni obliki
- c) Kot do sedaj (termine so spremljali v kadrovski službi)

9. Ali vsebine rednega izpopolnjevanja lahko prenesete v prakso?

- a) Da
- b) Ne

10. V kakšni obliki dokazujete znanje pridobljeno na rednem izpopolnjevanju?

- a) Ustno preverjanje znanja
- b) Pisno preverjanje znanja
- c) Preverjanja znanja ni

11. Ali se izvajalci rednega izpopolnjevanja prilagodijo vašemu delovnemu procesu za čas izpopolnjevanja?

- a) Da
- b) Ne

12. Ali so izvajalci rednega izpopolnjevanja dovolj strokovni?

- a) Da
- b) Ne

13. Kako ste zadovoljni z izvajalci rednega izpopolnjevanja?

- a) Zadovoljni
- b) Nezadovoljni

14. Kakšni vsebini bi dali prednost pri rednem usposabljanju?

- a) Konkretni primeri iz delovnega mesta
- b) Prikaz praktičnih primerov
- c) Preučevanje problematike na delovnem mestu