**STALIŠČA V ZVEZI Z IZOBRAŽEVANJEM ZAPOSLENIH**

*Spoštovani,*

*pred vami je kratek vprašalnik, s pomočjo katerega bomo lažje oblikovali nove aktivnosti na področju izobraževanja zaposlenih v naši delovni organizaciji. Sodelovanje v anketi je prostovoljno in popolnoma zaupno. Prosimo vas, da ste pri odgovarjanju popolnoma iskreni.*

**1.** **Spol:** a) moški b) ženski

**2.** **Starost:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Prosimo označite vaše strinjanje / nestrinjanje z naslednjo trditvijo:**

*''Delavci, starejši od 55 let, bodo v naslednjih 10 letih imeli večjo vlogo v delovni sili kot so jo imeli v preteklosti.''*

1. Močno se ne strinjam
2. Ne strinjam se
3. Delno se strinjam / Delno se ne strinjam
4. Strinjam se
5. Močno se strinjam
6. **Starejši zaposleni (nad 45 let) bi se morali izobraževati ravno toliko kot mlajši zaposleni.**
7. Da
8. Ne
9. Ne vem
10. **Zdi se mi smiselno, da je izobraževanje za starejše zaposlene prilagojeno** (npr. več časa za vajo, drugačen pristop k razlagi,…).
11. Da
12. Ne
13. Ne vem
14. **Izobraževanja, namenjena izključno starejšim zaposlenim (nad 45 let) se mi zdijo:** *(obkrožite en odgovor, ki najbolj izraža vaše mnenje)***:**
15. Koristna in učinkovita za starejše zaposlene, s čimer se omogoča boljši prenos znanja in hitrejši delovni proces
16. Se mi ne zdijo smiselna – potrata denarja in časa
17. Mislim, da je treba bolj vlagati v mlajše zaposlene kot starejše
18. Nepotrebna, saj starejši zaposleni nimajo več pravih izzivov in motivacije
19. **Prosimo označite vaše strinjanje / nestrinjanje z naslednjo trditvijo:**

*''Na starejše zaposlene je potrebno gledati kot na priložnost, ki bi jo bilo treba izkoristiti – zlasti v smislu prenosa znanj in izkušenj, in ne kot na oviro, problem, ki ga je treba reševati.''*

1. Močno se ne strinjam
2. Ne strinjam se
3. Delno se strinjam / Delno se ne strinjam
4. Strinjam se
5. Močno se strinjam
6. **Prosimo označite vaše strinjanje / nestrinjanje z naslednjo trditvijo:**

*''Starejši zaposleni so lahko zelo dober vir konkurenčnih prednosti organizacije - imajo veščine in znanja, ki so specifične za določeno organizacijo in zelo težko prenosljive.''*

1. Močno se ne strinjam
2. Ne strinjam se
3. Delno se strinjam / Delno se ne strinjam
4. Strinjam se
5. Močno se strinjam

**7. Ali se vam zdi smiselno / koristno, da bi v vlogi mentorja (na trenutnem ali drugem delovnem mestu) svoje znanje in izkušnje prenašali na mlajše oz. nove sodelavce?**

1. Da
2. Ne

**8. Ali bi sodelovali v programu, kjer bi šlo za prenos znanja in veščin, pri čemer bi vaš mentor bil mlajši sodelavec, vi pa njegov mentoriranec (t.i. povratno mentorstvo)?**

*(Označite eno trditev, ki najbolj velja za vas.)*

1. Seveda, od mladih se lahko veliko naučim.
2. Da, bi sodeloval-a, škoditi ne more.
3. Bilo bi mi nenavadno, vendar bi sodeloval-a.
4. Ne vem, o tem bi moral-a še premisliti.
5. Ne, v takem programu ne bi želel-a sodelovati.

**9. Katerih izobraževanj bi si v delovni organizaciji še želeli?**

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**OPOMBA ZA ANALIZO ODGOVOROV:**

* Če je veliko udeležencev odgovorilo, da se ne strinjajo z izobraževanem in usposabljanji starejših zaposlenih, je najverjetneje prisotno kar nekaj stereotipov o nekoristnosti izobraževanj, zlasti za starejše zaposlene. Oglejte si razlike glede na starost udeležencev in preverite, če se takšno mnenje pojavlja med vsemi zaposlenimi ali le pri določeni generaciji. Poskrbite za dobro informiranost in osveščenost zaposlenih, zakaj je izobraževanja zaposlenih pomembno za vse generacije.
* Če si zaposleni izobraževanj ne želijo, se jim ne zdijo koristna ali niso podali svojih predlogov, lahko gre za upad motiviranosti. Glede na to, da je izobraževanje kadra in pridobivanje novih veščin ključnega pomena za napredek in razvoj tako zaposlenih kot celotne organizacije, poskrbite da bodo vodje znali ustrezno in ciljano motivirati posameznike ali celotne oddelke/skupine. Pri tem naj bodo tudi napredovanja, nagrade in karierni razvoj zaposlenih odvisni od izobraževanj in pridobivanja novih veščin zaposlenih, s čimer se želja po izobraževanjih in njihova vrednost pri zaposlenih dejansko poviša.