



KA204-C8A05383

Skupno poročilo preizkusne faze

**ANALIZA UČNIH MODULOV NA PODLAGI NACIONALNIH
POROČIL O PREIZKUSNI FAZI**

Pripravil: I&F (*Irska*).

Vsebina

UVOD V PROJEKT SNAIL	2
UVOD V SNAIL FILOZOFIJO	2
PREIZKUSNA FAZA	2
ANALIZA NACIONALNIH POROČIL IN SKLEPOV	3
Izvedba delavnic	4
SKLEPI	9

Partnerji



Andragoški zavod
Ljudska univerza
Velenje



INDEPCIE
(Španija)



GROWTHCOOP (Španija)



Orange Hill (Poljska)



I&F (Irska)



Centrul Pentru Promovarea
Invatarii Permanente
Timisoara Asociatia
(Romunija)

UVOD V PROJEKT SNAIL

Večina nas ima podivjan delovni ritem in opravlja več nalog hkrati z napačno predstavo, da smo pri tem učinkovitejši. To je točka, kjer morata osebno življenje in delovni ritem najti ravnovesje. Počasno gibanje se je rodilo v Italiji pred 30 leti s konceptom »slow food«, ki zahteva čas za uživanje zdrave in naravne hrane namesto industrijske hitre hrane, vendar ne le kot izdelek, ampak kot filozofija za ponovno osvojitve časa, ki ga imamo. Prilagojeno delovnemu ritmu najdemo pojme, kot so počasno podjetje, počasno vodenje in bistvo našega projekta, počasno delo.

Od tod izvira SNAIL, ki temelji na ideji o večji produktivnosti del, narejenih z umirjenostjo, predanostjo, pozornostjo do detajlov in uživanjem v ustvarjalnem procesu. Je počasen, nujen in izboljšuje raven: SNAIL.

UVOD V SNAIL FILOZOFIJO

Vizija produktivnosti in zaposljivosti skozi tempo dela in posameznikovo zadovoljstvo na delovnem mestu. Filozofija projekta SNAIL je povezana z uvajanjem čustvene inteligence na delovno mesto, kot tudi kognitivne fleksibilnosti in razvoj mehkih veščin, ki vse bolj pridobiva na pomenu tako z vidika delavca, kakor tudi podjetij, organizacij ter podjetnikov.

PREIZKUSNA FAZA

A10 Testiranje učnih modulov.

A10.1 Priprava nacionalnih poročil in končnih sklepov o preizkusni fazi.

A10.2 Priprava skupnega evropskega poročila o preizkusni fazi

ANALIZA NACIONALNIH POROČIL IN SKLEPOV

Vsak projektni partner je preizkusil svoje učne module, razvite v sklopu prvega projektne rezultata, z namenom preveriti postopek izvedbe delavnic s pomočjo razvitih orodij, kakor tudi njihove cilje in uporabnost za podjetja.

V preizkusni fazi je sodelovalo 45 ljudi, kar je približno 8 na partnersko državo.

Vsaka partnerska organizacija je organizirala delavnico (večina jih je bila izvedena v online obliki), ki je služila izmenjavi mnenj, vtisov in idej, povezanih z uporabljenimi učnimi moduli. Delavnice so se pričele z uvodom v projekt in predstavitev učnih modulov, učnih ciljev in pomembnosti prehoda na bolj osredotočen in umirjen delovni ritem.

Ob koncu vsake aktivnosti so udeleženci rešili evalvacijski vprašalnik, hkrati pa so uporabnost učnih gradiv ocenili tudi učitelji, ki so orodja predlagali. Evalvacija je tako služila tako končnim uporabnikom kot tudi učiteljem oziroma izvajalcem.

Najpomembnejši vidik preizkusne faze je dobiti vpogled v učinkovitost učnih modulov, razvitih s strani projektne konzorcija. Pilotna uporaba učnih modulov med preizkusno fazo omogoča, da njihovo uporabo vidimo v realni situaciji in posledično preverimo njihovo učinkovitost ter uporabnost.

Z vprašanji, vezanimi na učne module, smo pridobili povratne informacije, ki so nam omogočali merjenje ravni zadovoljstva udeležencev s preizkusno fazo in pridobivanju novih idej za izboljšanje učnih gradiv.

Povratno informacijo smo iskali pri dveh skupinah:

- izvajalci delavnic,
- udeleženci.

Vse pridobljene informacije so služile kot vodilo za morebitne spremembe učnih modulov in ostalih gradiv.

Izvedba delavnic

Prispevki partnerjev in izvajalcev delavnic, kakor tudi njihovi odgovori na vprašanja so bili dodani v poročilo. Na ta način so vse uporabne informacije na voljo v enem poročilu in koristne za nadaljnje izvedbe delavnic.

Vprašanja v nadaljevanju so služila kot vodnik za evalvacijo procesa:

1. Ali je bila vsebina uporabna in je zadostila pričakovanjem?

Udeleženci, ki so sodelovali v preizkusni fazi, so si bili enotni, da je uporabljena vsebina izredno pomembna, zlasti v času COVID-19 krize. Po njihovem mnenju je gradiva nujno deliti s tistimi, ki se soočajo z izgorelostjo, stresom in anksioznostjo na delu, saj se simptomi običajno okrepijo glede na negotovost situacije.

Veliki večini se je tema počasnega dela zdela zelo zanimiva, saj se nekateri niso niti zavedali koncepta počasnega dela. Poleg tega so mnogi poudarili, da tej filozofiji ni mogoče vselej slediti, zlasti, če imaš šefa, ki pogosto zahteva, da so naloge opravljene. Udeleženci so prav tako navedli, da je zaradi hitrega delovnega tempa ogrožena kakovost dela, prav tako pa posledično trpijo tudi rezultati.

Na splošno so se učni moduli izkazali za zelo uporabne, zlasti pri soočanju z novimi izzivi, povezanimi z doseganjem pričakovanj.

2. Je naučeno pomembno za mojo poklicno področje? Zakaj je to potrebno?

Udeleženci so soglasno izrazili pozitivno mnenje, povezano s preizkušenimi učnimi orodji. Vodje so se strinjale, da jim bodo učni moduli pomagali pri njihovem poklicnem delovanju, saj dandanes podjetja dajejo velik poudarek na nove metode zagotavljanja zvestobe tako strank kot tudi zaposlenih.

Poudarjeno je bilo tudi dejstvo, da so dandanes na delovnih mestih pomembne veščine čustvene inteligence, pri čemer je poleg teoretičnih znanj pomembna tudi pomoč pri uporabi v praksi.

Udeleženci so bili mnenja, da je težko prevzeti kontrolo nad vsako minuto delovnega dne, zlasti, če je preveč motilcev, zato je pomembno, da se naučimo upravljati s časom in postati učinkovitejši.

Eden udeleženec je poudaril, da je pomembno prevzeti nadzor nad delovnim ritmom in se osredotočiti na delo s predanostjo, skrbjo in mirnostjo. S tem izboljšamo produktivnost v podjetjih in dajemo prednost dejavnostim, ki koristijo osebnemu razvoju delavcev.

Po mnenju večine je bilo to, kar so se naučili v fazi testiranja, pomembno za njihovo strokovno rast, saj sta bila organizacija dela in čas pomembna elementa pri njihovem izvajanju dela.

Ena udeleženka je omenila, da je pri delu videla veliko motilcev in je zdaj izvedela, da bi jih lahko s primernim ravnanjem tudi zmanjšala. Udeleženci so se tudi strinjali, da se vsi zaposleni, predvsem vodje, soočajo z več izzivi pri delu in pogosto nimajo znanja o tem, kako se z njimi spopasti. Udeleženci so se tudi strinjali, da so pridobili veliko praktičnih nasvetov, ki jim bodo omogočili boljše reševanje problemov.

Na splošno so udeleženci bili mnenja, da so orodja ustrezna in da jih je mogoče uporabiti v poslovnem kontekstu, saj omogočajo zanimive pristope k dolgoročnemu upravljanju katerega koli podjetja in uvajanju dolgoročnejske produktivnosti in osredotočenosti pri delu.

3. Ste pridobili znanje o čustvenih veščinah, ki vam lahko pomagajo pri vašem delu?

Udeleženci so navedli, da je razvoj čustvene inteligence v podjetjih dober način za izboljšanje okolja za delavce, zmanjšanje napetosti in stresa.

Razprava o čustveni inteligenci je vodila do razmisleka o soočanju s stresom in anksioznostjo, saj je upravljanje s stresom ključnega pomena pri vsakodnevnem načrtovanju delovnih aktivnosti.

Udeleženci so omenili, da so pridobili naslednja znanja in veščine:

- Veščine za pridobivanje dobrih navad in zavarovanje ekipe pred večopravilnostjo.
- Veščine reševanja problemov za upravljanje s stresom.
- Delo pod pritiskom.
- Uvajanje filozofije počasnega dela v prakso.

Udeleženci so kot pomembno komponento čustveno inteligence omenili tudi pomembnost pogostih odmorov za izboljšanje koncentracije.

Praktična uporaba SNAIL didaktičnih orodij je omogočila udeležencem razumeti njihovo vrednost in možnosti uporabe v svojih ekipah, zlasti med uvajanjem sprememb ali vzpostavljanjem novih delovnih ekip. Udeleženci so tako soglasno izrazili pozitivno mnenje glede uporabnosti orodij v njihovem delovnem okviru.

4. Ali so učna orodja primerna za razvoj veščin za boj proti 12 sovražnikom z vidika vodstvenega osebja?

Večina udeležencev je potrdila, da so učni moduli primerni za boj proti sovražnikom osredotočenega dela.

Perspektiva vodje, ekipe in celotne organizacije, predstavljene v materialih, poudarja vpliv vodje na vedenje, učinkovitost, zadovoljstvo in dobro voljo drugih zaposlenih.

Ugotovili so, da so učna orodja skladna, temeljna in da je nujno, da delodajalci lahko redno razpravljajo o takšnih vsebinah s svojimi zaposlenimi in tako zagotovijo ustrezno produktivnost, organizacijo dela in načrtovanje.

Poudarili so tudi, da je teoretično znanje potrebno uskladiti s praktičnim usposabljanjem za razvoj potrebnih veščin za boj proti 12 sovražnikom filozofije počasnega dela. Z drugimi besedami, čeprav je bil teoretični pristop nujno potreben, so se udeleženci veselili predstavitve praktičnih orodij.

5. Boste pridobljeno znanje lahko uporabiti v poklicnem življenju?

Odgovori na to vprašanje so bili raznoliki. Uporaba pridobljenega znanja je bila videti izvedljiva, vendar so se strinjali, da za to potrebujejo dodatno znanje. Najprej se bodo poskušali bolj osredotočiti na morebitne sovražnike, poskušali opozoriti svoje zaposlene ali podrejene in druge sodelavce, pa tudi uporabiti nekaj nasvetov v praksi.

Nekateri udeleženci so tudi dejali, da znanje lahko poskusijo uporabiti v praksi in tudi drugim pomagati preprečili izgorelost na delovnem mestu. Drugi so poudarili, da je najbolj pomembno znanje, ki so ga pridobili, in ga lahko uporabijo za kategorizacijo nalog, hitro prepoznavanje motilcev časa in optimizacijo upravljanja s časom ter izboljšanja učinkovitosti. Vsi so bili mnenja, da je večino vsebine možno uporabiti na strokovnem področju.

V splošnem so udeleženci prepoznali, da vsebine ne bo lahko uporabiti v praksi, saj je večino odločitev potrebno sprejeti na ravni vodstva.

Preučeni so bili tudi pogoji za vodenje raznolikih skupin in situacij, povezanih s Covid-19. Poslušanje in odzivanje na težave zaposlenih je lažje med sestanki v živo ali neformalnimi pogovori, ki niso vedno mogoči v izoliranem delovnem prostoru.

6. Katere odločitve je potrebno sprejeti, da bodo vsebine uporabljene na delovnem mestu?

Udeleženci so navedli, da je za uporabo koncepta počasnega dela na delovnem mestu pomembno, da je le-to primerno tako za vodje kot za zaposlene.

Eden udeleženec je omenil, da v številnih podjetjih še vedno obstaja ideja, da je več predanosti povezano z več urami na delovnem mestu. Vseeno pa produktivnost osebe ne more biti konstantna preko celotnega 8-urnega delovnika, saj oseba potrebuje premor med delom.

Vsi so se tudi strinjali, da SNAIL filozofije ni tako lahko uporabiti v praksi, odločitve pa je potrebno sprejemati na višjem nivoju, da se zagotovi napredek. Sicer so posamezniki pripravljeni na spremembe, vendar obstaja verjetnost, da tega na organizacijski ravni ravni ne podpirajo.

V nadaljevanju so udeleženci predlagali, da se osebe sprva seznanijo z motilci in načrtujejo, kako se z njimi soočiti v skladu z nasveti. Organizacija bi na ta način lahko zagotovila postopno uvajanje izboljšav. Nekateri so bili mnenja, da bi tovrstne delavnice morale biti ponujene na mesečni ravni ali postati del rednega usposabljanja za zdravje na delovnem mestu.

Idejo, da je "počasno" povezano z negativnimi vrednotami, kot so nesposoben, nereproductiven in pozen, je potrebno ovreči.

7. Kaj bi spremenili ali naredili drugače?

Udeleženci so navedli naslednje predloge za izboljšave:

- Porazdelitev nalog, ki so skladne s trenutki največje koncentracije ali preprostejšimi nalogami, ki zahtevajo manj odgovornosti.
- Čas za sprostitev s sodelavci in ustvarjanje ugodnega delovnega okolja, v katerem lahko ustvarjajo bolj odprte in iskrene odnose.
- Usposabljanje za vodje in organizacije ter podjetja o prednostih uporabe te filozofije dela.
- Postavljanje omejitev pri delu in uporaba urnikov.
- Delo, osredotočeno na eno nalogo in izogibanje distrakcijam.
- Nastavitev telefona na "tihan" način.
- Uporaba znakov na vratih s pripisom "ne moti".

Udeleženci delavnic na Poljskem so predlagali, da se teoretične module testira med vsako delavnico, pri čemer bi se lahko dodali krajši filmčki, opis realnih situacij in primerov dobrih praks iz drugih podjetij.

8. Imate kakšne predloge ali komentarje za izboljšavo?

Temeljni pogoj, postavljen na začetku, je, da tako usposabljanje kot orodja zahtevajo izvajalca, ki je na delavnici prisoten. Pomembno je tudi, da je izvajalec dobro pripravljen na izvedbo delavnice.

Udeleženci potrebujejo gradiva, članke in primere dobrih praks.

En udeleženec je poudaril, da bi morale biti takšnih usposabljanj več, nekatere vsebine pa je treba večkrat ponoviti, da bi jih lažje udeležili.

Na splošno so bile pripombe, ki so precej odvisne od osebe, ki izvaja usposabljanje, lastne dinamike in izumov. Izmenjava lastnih izkušenj - tako s strani izvajalca delavnice kot med udeleženci - bi vsekakor lahko pozitivno vplivala na učinkovitost usposabljanja in vtise udeležencev.

9. Kaj menite o usposabljanju za vodje s pomočjo orodij, ki ste jih preizkusili? Ali vam to pomaga predvideti tveganja v prihodnosti?

Mnenje o sistemu usposabljanja za vodje je bilo dobro in večina udeležencev se strinja, da je ta filozofija ustrezna in jo je mogoče uporabiti v praksi. Vseeno pa je včasih to težko, saj družba od vseh nas zahteva hiter delovni ritem. Vsi so bili mnenja, da je boljša organizacija, načrtovanje in postavljanje prioritet pot do osredotočenosti na pomembne naloge in izogibanje motilcem.

Večina se je strinjala, da je usposabljanje le del vzpostavljanja boljše delovne kulture. Veliko je namreč odvisno od postopkov, njihove skladnosti in izvrševanja s strani odgovornih oseb.

Na splošno so vsi udeleženci navedli, da so bili moduli zelo uporabni in so jim omogočili, da so razširili svoje razumevanje koncepta »počasno delo« ali celo prvič izvedeli zanj. Priznali so, da ga bodo izvajali v svojem delu.

10. Kako ste zadovoljni s preizkusno fazo?

Stopnja zadovoljstva udeležencev v fazi testiranja je bila zelo zadovoljiva in pozitivna. Vsem udeležencem so se zdela učna gradiva zelo koristna, saj so se lahko naučili novih stvari, ki jih lahko uporabijo v svojem življenju.

Kljub dobrim povratnim informacijam so nekateri udeleženci komentirali, da vsebina ni posebej relevantna. Vse to je namreč odvisno od stopnje poznavanja tematike.

Učna gradiva se udeležencem niso zdela koristna le pri njihovem poslovnem, temveč tudi pri vsakdanjem življenju.

SKLEPI

Po preizkusni fazi je bil občutek zelo dober in pozitiven. Vsem so se gradiva zdela dobra in koristna.

Prezkusne faze so vodjem omogočile, da razvite module preizkusijo v praksi in jih uporabijo v različnih situacijah v podjetju. Vse vodje so bile mnenja, da je projekt SNAIL inovativen, saj se nanaša na trenutne prioritete.

Drugi sklep je bil, da podjetja in strokovnjaki spodbujajo delo pod pritiskom, ker menijo, da to vodi do boljših rezultatov. Zato je prvi korak k uporabi te filozofije spremeniti to idejo in jih prepričati, da je kakovost v primerjavi s količino ključno pri uvajanju izboljšav na delovnem mestu.

Počasna filozofija je bila večinoma manj poznana, vendar so se udeleženci strinjali, da jo je smiselno uporabiti. Vsi so bili mnenja, da so teoretična izhodišča vsekakor smiselna, zato so želeli biti še naprej v kontaktu s projektnimi rezultati.