



Slovenian Business & Research Association

Slovensko gospodarsko in raziskovalno združenje, Bruselj

---

Občasna informacija članom 74 – 2025

05. maj 2025

## Delovna mesta morajo postati dinamična okolja za vseživljenjsko učenje

*Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) ugotavlja, da je v EU učenje na delovnem mestu še vedno prej izjema kot pravilo. Leta 2020 se je le 42,4 odstotka zaposlenih udeležilo usposabljanja, ki ga je financiral delodajalec, v malih in srednjih podjetjih pa je ta delež bil le 27,5 odstotka. Na splošno predstavljajo izdatki delodajalcev za usposabljanje le 0,7 odstotka stroškov dela. V poročilu »Organizacijam kot učnim delovnim mestom naproti« Cedefop predstavlja tri primere, kako bi bilo mogoče delovna mesta razviti v dinamična okolja za vseživljenjsko učenje.*

**Finska** s Strategijo za tehnološko industrijo (2021-30) uvaja pristop, ki ga vodijo delodajalci in v katerem so podjetja opredeljena kot učni ekosistemi. V njih spretnosti razvijajo skupaj z inovacijami - pogosto še preden jih lahko dohiti formalno izobraževanje.

V **Španiji** Fundacija za delo v gradbeništvu (FLC) vključuje nacionalno mrežo ponudnikov, ki zagotavljajo formalno in neformalno usposabljanje, prilagojeno potrebam sektorja.

Na **Irskem** imajo pobudo Zelena znanja in spretnosti za gradbeništvu, ki jo vodi javni sektor in je usklajena s podnebnimi cilji. Uporablja decentralizirano infrastrukturo za usposabljanje, vključno s centri odličnosti za skoraj nič-energijske stavbe (Nearly Zero Energy Building - NZEB) za zagotavljanje modularnega in dostopnega usposabljanja o zelenih veščinah.

Za to, da bodo delovna mesta postala dinamična okolja za vseživljenjsko učenje, je treba preseči formalno usposabljanje in v potek dela vključiti digitalna orodja, neformalno učenje in k sebi usmerjen razvoj (self-directed development).

### Koristne informacije:

- Poročilo:
- <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9203>

Pripravila:  
Darja Kocbek