

# VARSTVO PRED POŽAROM – IZHODIŠČA ZA PLANIRANJE USPOSABLJANJ Fire safety – starting points for planning training

Mojca Zupan\* UDK 614.841.3

	Povzetek	Abstract
Za sodobno, učečo se organizacijo je pomembna močna in prilagodljiva organizacijska kultura, jedro katere je posameznik s svojim znanjem, izkušnjami in ustvarjalnostjo. Vlaganje v razvoj kadrov pomeni za organizacijo predvsem pomembno vlaganje v človeške vire. Planiranje in organiziranje usposabljanja za varstvo pred požarom zaposlenih pa pomeni za organizacijo tudi vlaganje v požarno varnost.		A strong and adaptable organisational culture is important for the learning process of a contemporary organisation, at the core of which is put the individual, with her or his knowledge, experience and creativity. Investment in the development of an organisation's own staff means above all significantly investing in the human factor; and investing in the planning and organisation of fire protection training for staff also means investing in fire safety.

## Uvod

Organizacije se morajo v sodobnem času nenehnega razvoja in sprememb prilagajati zunanjemu okolju na tehničnem in tehnološkem področju, kakor tudi na področju organizacije in managementa, pri čemer se morajo zavedati pomena posameznika za uspeh organizacije. Usposabljanje, vodenje, napredovanje in nagrajevanje morajo biti vedno bolj prilagojeni potrebam posameznika in njegovemu delu. V središču mora biti posameznik, ki v organizaciji prebije le en del svojega časa in ima v njej le eno izmed vlog svojega življenja. Pri načrtovanju osebnega razvoja posameznika je treba upoštevati tudi druge njegove vloge, pri katerih ima običajno druge cilje, ter upoštevati obe izhodišči, posameznika in organizacijo, na področju planiranja varstva pred požarom pa racionalno izkoristiti združljivost vloge posameznika v organizaciji in zunaj nje. To je vsekakor eden izmed ključnih motivov, ki bi jih morali delodajalci, ki so odgovorni za varstvo pred požarom, izkoristiti, da dosežejo ustrezno kakovostno raven usposobljenosti, saj še tako sodobna oprema, naprave in sredstva za varstvo pred požarom ne zaležejo, če jih ne uporablja ozaveščen in usposobljen človek.

## Izhodišča, ki jih je treba upoštevati pri organiziranju usposabljanja zaposlenih iz varstva pred požarom

Pri načrtovanju, programiranju in pripravi na usposabljanje iz varstva pred požarom je treba izhajati iz dejstva, da:

- so strokovno izobraženi in usposobljeni kadri temeljni dejavnik razvoja, kakovosti in uspešnosti vsake organizacije ne glede na to, ali je njena temeljna dejavnost proizvodnja ali opravljanje storitev ali izvajanje ukrepov varstva pred požarom;
- se dandanes izredno hitro spreminjajo tehnološki postopki, organizacija in metode dela, uvajajo nova delovna sredstva. Nagle spremembe terjajo stalno prilagajanje, zato se morajo vsi zaposleni izpopolnjevati ali dopolnilno usposabljevati vso delovno dobo;
- je ključnega pomena za učinkovito uresničevanje izobraževalne dejavnosti v organizacijah uporaba ustrezne izobraževalne tehnologije, ki vključuje različne oblike, metode in učna sredstva, s katerimi se izobraževanje pripravlja, izvaja in vrednoti; mora izobraževalni sistem v organizaciji pokrivati vse stopnje izobraževalnega cikla: raziskovanje izobraževalnih potreb, načrtovanje, programiranje, pripravo in izvedbo ter vrednotenje rezultatov izobraževanja;
- je treba pri vključevanju zaposlenih v proces izobraževanja ali usposabljanja poleg socioloških in ekonomskih vidikov upoštevati tudi psihofizične vidike ter značilnosti odraslih, pri čemer imajo pomembno vlogo psihične lastnosti posameznika, kakor so pazljivost,

\* Mag., Ministrstvo za obrambo, Uprava RS za zaščito in reševanje, Vojkova c. 61, Ljubljana, mojca.zupan@urszr.si

- sposobnost dojemanja in razumevanja, pomnjenje, sposobnost mišljenja in drugo;
- da imajo zaposleni v procesu izobraževanja ali usposabljanja različne vrste predznanj, ki izvirajo iz njihovega prejšnjega izobraževanja in dela, in da na predznanju in izkušnjah temelji ves proces izobraževanja in usposabljanja;
- se običajno odrasli vključijo v proces izobraževanja ali usposabljanja z določenimi motivi, ki, če so pomembni, trajni ali vredni, lahko pripomorejo k uspešnosti omenjenih procesov;
- če želimo dolgoročno vplivati na povečanje udeležbe odraslih v usposabljanjih, še posebej nekaterih skupin odraslih, ki se usposabljanj udeležujejo redko ali nikoli, moramo na različne načine zmanjšati dejavnike, ki negativno vplivajo na vključitev v različne oblike usposabljanja.

## Spreminjanje organizacije kot proces prilagajanja spremembam v okolju

Ob vse večjem uveljavljanju poslovne odličnosti in uspešnosti je vse bolj v ospredju organizacijsko učenje in znanje. Znanje prinaša ključno dolgoročno konkurenčno prednost organizacij. Znanje postaja ključna dobrina za ustvarjanje bogastva v družbi, ključni dejavnik, ki usmerja ravnanje z drugimi viri organizacije (Florjančič, J. et al, 1999). Zaradi dinamičnih in predvsem hitrih razmer se morajo sodobne organizacije preoblikovati v moderni organizacijski model, ki bo omogočal razvoj tako imenovane vzdržljive oziroma trajne organizacije (Dimovski, Penger, 2004, str. 808). V sodobni ekonomiji so uspešne in učinkovite tiste organizacije, ki so sposobne delovati pod stalnim pritiskom ustvarjalnosti.

Navedeno velja tudi na področju varstva pred požarom. Hiter tehnološki razvoj, vedno večja vlaganja, vedno večji stroški delovanja silijo organizacije k večji varnosti, med katero upravičeno spada tudi varstvo pred požarom, ne le ker država to normativno od delodajalcev zahteva, pač pa ker se delodajalci zavedajo, da na ta način ne varujejo le zdravja in življenja ljudi in sosedovega premoženja, pač pa predvsem svoje.

V nadaljevanju je navedenih nekaj izhodišč, ki jih je treba upoštevati tudi pri pripravi in izvajanju usposabljanj za varstvo pred požarom.

Današnje poslovanje temelji na znanju. Širjenje znanja v organizaciji in učenje sta ključna procesa za uspeh organizacije v prihodnosti. Organizacije, ki bodo v teh procesih uspešnejše, bodo narekovale hitrost dogajanja v poslovnem svetu v naslednjih letih. Učinkovito učenje mora postati visoka vrednota v uspešni organizaciji (Barrett, 2004). Zato je takšno zavedanje pomena

znanja in organizacijskega učenja nujno treba razviti in vseskozi (nepretrgoma) nadgrajevati. Vse organizacije, ki imajo resne namene za prihodnost, morajo brezpogojno graditi sistem organizacijskega učenja in znanja.

Splošna opredelitev znanja je, da je znanje sistematično urejena množica v različnih medijih shranjenih informacij o pojavih in zakonitostih v naravi in družbi, ki so nastale v človekovih spoznavnih procesih. Obseg znanja s časom narašča, nikoli ne pada in ne ostaja na isti ravni. Rast obsega znanja je progresivna, ireverzibilna. (Mayer, 1991, 37–38).

Proces oblikovanja znanja je mogoče opredeliti kot stalen in dinamičen medsebojni vpliv med tacitnim in eksplisitnim tipom znanja, ki se razširja na štirih nivojih – na nivoju posameznika, skupine in organizacije ter na med organizacijskem nivoju (Florjančič, J. et al, 1999).

Znanje postaja osnovni vir za posameznika in za družbo (Jaklič, 2002, 116). Tradicionalni proizvodni dejavniki, kakor so naravni viri, delo in proizvodna sredstva, ne izginjajo, temveč dobivajo drugoten pomen. Te dejavnike je moč pridobiti in uporabiti le, če obstaja ustrezno znanje. Pomemben izziv je, kako znanje organizirati in ga izkoristiti, saj samo ne pomeni nič. Tako družba znanja postaja tudi družba organizacij.

Za pridobivanje novega znanja je nujno učenje, ki pa ne zagotavlja, da je pridobljeno znanje koristno in prilagojeno poslovnemu okolju, če ni tudi uporabljeno v praksi. Kakor hitro pride do sprememb in inovacij, se mora z njimi spremeniti tudi način učenja. Ker se znanje neprenehoma spreminja, je opuščanje obstoječih programov in osvajanje novih oblik in skupin sposobnosti bistvenega pomena za obstoj organizacije v prihodnosti.

Prenos znanja pomeni prenos znanja na vse člane združbe. Prenos znanja je enostavnejši pri eksplisitem znanju, ki ga je moč kodirati in shranjevati in ki je ob uporabi različnih vrst prenosa dostopen vsakemu članu združbe. Implicitno ali tiho znanje, shranjeno predvsem v glavah zaposlenih, se uspešno razširja le z neposrednimi človeškimi odnosi. Najboljši prenos znanja je pogovor, zato je treba v združbi spodbujati debate med zaposlenimi, izmenjavo mnenj in oblikovanje novega znanja, velkokrat v obliki neformalnih razgovorov ob kavi, na malici itd. (Pirc, 2000, 76).

Omeniti velja dva osnovna pristopa k prenašanju znanja:

- pristop potiska; posamezniki ali skupina, ki imajo znanje, potiskajo informacije in znanje v okolje;
- pristop vleka; pobudo ima iskalec znanja in informacij.

Učenje učenja je prav tako ena od pomembnejših spretnosti, ki naj bi jo imel vsak. Delodajalci namreč čedalje bolj zahtevajo od zaposlenih dobre sposobnosti učenja in hitrega pridobivanja novih spretnosti in tudi prilagajanje novim izzivom in situacijam.

Posameznik pridobiva informacije iz različnih virov in to predstavlja različne izzive za učenje. Organizacijska kultura in odprtost organizacijskega okolja vplivata na intenzivnost izmenjave znanja znotraj organizacije med posamezniki in skupinami ter z zunanjim okoljem. Znanje se lahko oblikuje in nastaja v organizaciji le ob medsebojnem sodelovanju in komunikaciji med njenimi deli in pripravljenostjo njenih članov za učenje.

Preprosta opredelitev procesa učenja je, da je učenje kombinacija zakajev, kakojev in kajev (Buckler, 1996, 32–33). Ko se začnemo učiti, je treba jasno vedeti, zakaj se učimo, kaj se moramo naučiti in kako se lahko učimo. Brez vnaprej oblikovanih pričakovanj o rezultatih takšnega procesa učenja je rezultat vprašljiv.

Organizacijsko učenje je proces, ki v organizacijah poteka neprekinjeno. Da bi lahko oblikovali učinkovit proces učenja, je treba po Bucklerju opredeliti (1996, 33) cilj, okolje in tehnike. Cilj vodi napore učenja v pravi smeri, okolje spodbuja učenje, tehnike ali metode omogočajo učinkovitost učenja.

Organizacijsko učenje je učenje posameznika, skupine in celotne organizacije. Učenje posameznika in njegovo znanje sta nujna, nikakor pa nista dovolj za učenje na nivoju celotne organizacije. Potrebna je vključenost posameznika v timsko delo, ki omogoča izmenjave izkušenj in mnenj, hkrati pa omogoča učenje od drugih članov.

Proces organizacijskega učenja predstavlja interno in eksterno sodelovanje zaposlenih, kar omogoča organizaciji spreminjanje internih procesov in prilagajanje spremembam eksternega poslovnega okolja. Organizacijsko učenje v organizaciji postane stvarnost in ne več ideja ali iluzija zelenega stanja, ko postane organizacijsko učenje samoumeven, samogiben proces (Selan, 2002, 11).

Čedalje intenzivnejše spremembe na trgu od organizacij zahtevajo nove načine odzivanja na spodbude okolja, zaradi česar potrebujejo zaposleni nova znanja in veščine. Eden od pristopov za soočanje s spremembami okolja je koncept učeče se organizacije, ki temelji na izboljševanju sposobnosti organizacije z neprestanim učenjem posameznika in organizacije kot celote.

Učenje v organizaciji je odvisno od angažiranja vodilnih managerjev v procesu priprave novih vrednot, načel in prakse, primerne za učečo se organizacijo (Pirc, 2001, 345). Pri prenašanju znanj na sodelavce so v praksi velikokrat različne težave, med katerimi so najpogostejše pomanjkanje časa, komunikacijskih spretnosti, motivacije in skrivanje znanja (znanje predstavlja temelj moči zaposlenih, s čimer si povečajo svojo konkurenčno prednost znotraj organizacije) (Berlogar).

Kultura podjetja ima lahko pri prenosu znanja spodbudno ali zaviralno vlogo. Temelj izmenjave znanja je mogoče graditi na povezanosti in zaupanju, pri čemer z osebnimi stiki pri dvosmerni komunikaciji pride do različnih

delovnih razmerij (npr. mentorstvo, partnerstvo itd.). Pomembno je določiti kraj in prostor izmenjave znanja, spodbujati osebne sestanke, različne publikacije, timsko delo, rotacije pri delu, evalvacijo izvedbe, čas, namenjen učenju, odprtost za nove ideje in kulturo, ki spodbuja prevzemanje tveganja. Za uspešen prenos znanja pri vseh zaviralnih in spodbujevalnih faktorjih morajo udeleženci govoriti »skupen« jezik, brez katerega med njimi ne bi bilo niti zaupanja niti razumevanja (Davenport, Prusak, 1998, 97–98).

Glavno jedro organizacijske kulture sestavljajo vrednote (Sorge, 2002, 69–71). Nekateri avtorji vidijo organizacijsko kulturo tako, kakor da jo organizacija »ima« (has), drugi avtorji pa vidijo organizacijsko kulturo tako, kakor da »je« (is) to organizacija. Toda večina opredelitev zajema tri glavne elemente kulture (Marquardt, 1999, 151):

- način življenja, ki ga delijo in sprejemajo vsi ali skoraj vsi člani skupine,
- starejši partnerji prenašajo informacije o kulturi na mlajše kolege,
- metoda za oblikovanje percepcije in obnašanja posameznika v družbi.

V idealnih razmerah bi imela učeča se organizacija takšno kulturo, kjer se želijo zaposleni samoiniciativno učiti za potrebe dela in za svoj osebni razvoj, kjer se znanje samodejno prenaša z ravnimi na raven in kjer je delovno mesto usposabljanje v najširšem pomenu (Mejak, 2004, 37). Taka kultura lahko temelji le na medsebojnem zaupanju, odprti komunikaciji, prostem pretoku informacij in vzajemnem sodelovanju.

## Sklepne misli

Standard varstva pred požarom oziroma nivo požarne varnosti mora biti določen že v strategiji podjetja, kot ključnem strateškem dokumentu razvoja podjetja. Razvoj organizacijskih preventivnih ukrepov se lahko vključuje skozi organizacijsko kulturo, kot enega izmed medijev razvoja organizacije. Ključne pri tem so odločitve in smernice razvoja mega managementa, saj brez podpore vrhovnega managementa ni mogoče izvajati neke dejavnosti, ki zahteva stalno vključevanje vsega kadra in nenaadnje tudi finančna sredstva.

Organizacije, ki z namenom preživetja v globalni konkurenci razvijajo resurs učeče se organizacije, lahko le-to s pridom uporabijo tudi na področju varstva pred požarom, saj je organizacijsko učenje proces, ki se v organizacijah nadaljuje neprekinjeno in je lahko učinkovit le ob postavljenih ciljih, okolju in tehniki. Cilji namreč vodijo napore učenja v pravi smeri, okolje spodbuja učenje, tehnike ali metode pa omogočajo učinkovitost učenja. Tudi na področju varstva pred požarom velja izkoristiti proces organizacijskega učenja, v katerem posamezniki v organizaciji aktivno uporabljajo podatke za pojasnjevanje vedenja za pospešeno prilagoditev organizacije.

Vse več managerjev v organizacijah je prepričanih, da so njihov najpomembnejši kapital ljudje, ljudje s svojim znanjem, izkušnjami in ustvarjalnostjo. Vlaganje v razvoj lastnih kadrov pomeni za organizacijo predvsem dolgoročno investicijo, vlaganje v usposabljanje za varstvo pred požarom zaposlenih pa pomeni za organizacijo tudi investiranje v varnost, pri čemer je pomembno investiranje v človeške vire. To je vsekakor eden izmed ključnih motivov, ki bi jih morali delodajalci, odgovorni za usposabljanje za varstvo pred požarom, z ustrezno organizacijsko kulturo, oblikami in metodami usposabljanja izkoristiti, da dosežejo ustrezno kakovostno raven usposobljenosti, saj še tako sodobna oprema, naprave in sredstva za varstvo pred požarom ne zaležejo, če jih ne uporablja ozaveščen in usposobljen človek.

## Viri in literatura

1. Barrett, M., Learning in Knowledge Communities. URL: <http://www.sciencedirect.com>, February 2005.
2. Berlogar, J., Izobraževanje in razvoj kadrov. Fakulteta za družbene vede, URL:<http://www.google.com/search?hl=sl&q=janko+berlogar&btnG=Iskae+Google&lr> (22. 12. 2005).
3. Buckler, B., 1996. A Learning Process Model to Achieve Continuous Improvement and Innovation. *The Learning Organization*, 3, 33.
4. Devenport, H. T., Prusak, L., 1998. *Working Knowledge*. Harvard Business School Press, Boston.
5. Dimovski, V., Penger, S., 2004. Učeča se organizacija: Transformacija k horizontalni organizacijski strukturi v dobi ekonomije znanja. *Teorija in praksa*, 41(5-6), 808-822.
6. Florjančič, J. et al, 1995. *Operativni management, Moderna organizacija*, Kranj.
7. Florjančič, J. et al, 1999. Izgradnja organizacijskega modela kadrovske dejavnosti v podjetju. *Moderna organizacija*, Kranj.
8. Florjančič, J. in skupina avtorjev, 1994. *Globalni in kadrovski management, Moderna organizacija*, Kranj.
9. Garvin D., 1998. *Building a Learning Organization*, *Harvard Business Review on Knowledge Management*, 47-80.
10. Jaklič, M., 2002. *Poslovno okolje podjetja*. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
11. Marquardt, M. J., 1999. *Knowledge Management in Learning Organisations*. McGraw-Hill, New York.
12. Mayer, J., 1991. *Ustvarjalno mišljenje in delo*. Moderna organizacija, Kranj.
13. Mejak, T., 2004. *Vpliv organizacije na učenje združbe*. Diplomsko delo, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
14. Pirc, A. S., 2000. *Organizational Learning and Knowledge Management*. Magistrsko delo, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
15. Pirc, A. S., 2001. Pomen ravnateljeve vloge pri oblikovanju ustrezne kulture za ravnanje z znanjem. *Organizacija*, 340-350.
16. *Pravilnik o usposabljanju zaposlenih za varstvo pred požarom in o usposabljanju odgovornih oseb za izvajanje ukrepov varstva pred požarom* (Uradni list RS, št. 64/95)
17. Selan, M., 2002. *Organizacijsko učenje*. Magistrsko delo, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
18. Sorge, A., 2002. *Organization*. Thomson Learning, London, 69-71.
19. *Zakon o varstvu pred požarom* (Uradni list RS, št. 3/07 - uradno prečiščeno besedilo)