

## **Gremo v šolo (Primer iz prakse)**

### **Povzetek:**

*Če se želimo naučiti plesati, gremo v plesno šolo. Če se želimo naučiti jadрати, gremo v jadrarno šolo. In če želimo biti uspešni pri svojem delu, se moramo stalno izobraževati. Le tako smo sposobni dosežati svoje osebne cilje, cilje podjetja ter s svojim delom prispevati k uspešnosti podjetja. V enem izmed uspešnejših slovenskih podjetij pa nekaterim zaposlenim ni bilo treba v šolo – šola poslovne analitike je prišla kar k njim.*

**Ključne besede:** izobraževanje, poslovni analitik, šola, znanje, kompetence, tujina

**Vloga:** BA, MNG, CIO, MKT, HRM, AG

### **Kaj pravi statistika**

Če verjamemo podatkom državnega statističnega urada (SURS), je svoje zaposlene leta 2015 izobraževalo in usposabljalno 19% več podjetij kot leta 2010. Za izobraževanje zaposlenih se je torej leta 2015 odločilo 84,1 odstotka vseh podjetij, ugotavlja SURS. Glede na vse večjo digitalizacijo in skokovit razvoj najrazličnejših poslovnih modelov, ki temeljijo na informacijski tehnologiji, ni presenetljivo, da so v izobraževanje zaposlenih največ sredstev vložila podjetja, ki se ukvarjajo z IT ter s finančnimi in zavarovalniškimi dejavnostmi. Kot še navaja SURS, so v povprečju podjetja za izobraževanje zaposlenega namenila 1500 evrov. Gledano z vidika velikosti, pa so največ izobraževala velika podjetja.

Zanimiv je podatek, da se podjetja sicer bolj kot s težavami zaradi visokih stroškov, kot ugotavlja SURS, srečujejo s **pomanjkanjem ustreznih izobraževalnih programov**.

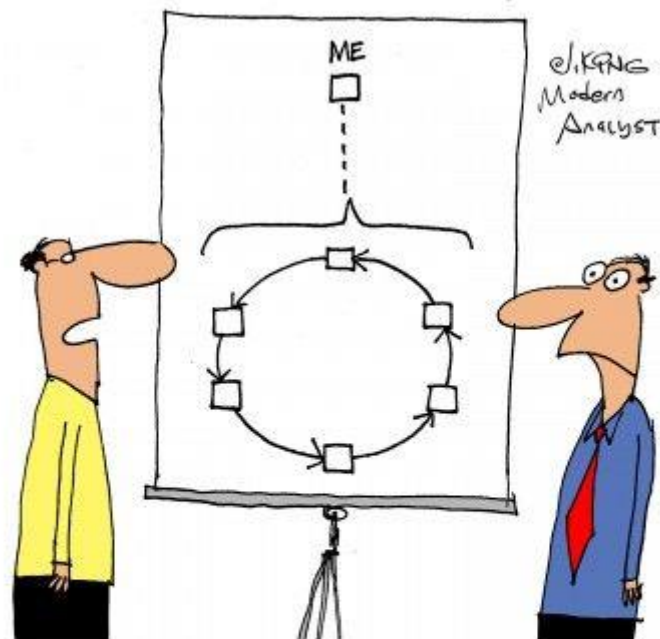
### **Potreba: Obvladovanje internih projektov**

V enem izmed večjih slovenskih podjetij so zaznali razkorak med poslovnimi težavami in priložnostmi, ki bi jih lahko z ustreznimi poslovno analitičnimi znanji in kompetencami zaposlenih ustrezno obvladovali. Na operativnem nivoju pa so se soočali z konstantno problematiko pomanjkljivega razumevanja poslovnih in

funkcionalnih potreb, ki se je pojavljala v odnosu med razvojnim oddelkom in poslovnimi tehnologiji, ki so pripravljali dokumentacijo. Zamujanje projektov in neracionalna poraba internih virov sta le dve izmed nabora težav in problemov s katerimi so se srečevali pri vsakdanjem delu.

Izkazalo se je, da končne rešitve niso zrcalile pričakovanj in zahtev uporabnikov, zaradi česar so razvojne cikle večkrat ponavljali. Posledično so te težave vplivale na časovni in finančni vidik projektov.

V širšem pomenu, na strateškem nivoju je v ozadju potreba po učinkovitejšem obvladovanju internih projektov. Na ožjem operativnem nivoju pa se potreba izraža skozi dobro izvedeni razvojni nalogi, ki bo že v prvi fazi zadovoljila večino potreb deležnikov. Zaposleni so pogosto tudi preveč vpeti v dnevne obveznosti in velikokrat nimajo dovolj časa, da bi se ukvarjali z izboljšavami, spremembami pristopov, testiranjem novih stvari in s strateškimi stvarmi.



*"I've made changes to my team's org chart so that I can give out more promotions. Everybody seems OK with it except for my business analyst."*

### **Zahteva: Prilagojeno BA izobraževanje pri naročniku**

Potrebna nova znanja, sposobnosti, veščine in obnašanja je podjetje definiralo v kompetenčnem modelu, v programih razvoja talentov ter v izobraževalnih programih. Podjetje se je s tega vidika pravilno odločilo za **načrten razvoj svojih BA kompetenc**, ki jih potrebujejo vsi zaposleni in ki med drugim naslavlja tudi potrebo po obvladovanju internih razvojnih projektov.

Sledila je vzpostavitev sodelovanja z **IIBA Slovenija Chapter**, ki izvaja modularno prilagojena izobraževanja za pridobivanje tako osnovnih poslovno analitičnih veščin in kompetenc ter pomoči in sodelovanja BA na nivoju uspešnega upravljanja in vodenja projektov.

V agilnem duhu, je bila ena od zahtev naročnika tudi prilagoditev BA izobraževanj za reševanje specifične procesne problematike naročnika iz naslova dobre priprave projekta in specifikacij za interni razvoj, v povezavi z obstoječo organizacijsko strukturo na lokaciji podjetja.

Z razpršitvijo znanj na vse sodelavce v kolektivu oziroma skupini, je bil namen podjetja zmanjševanje kadrovskega tveganja, po drugi strani pa dajanje priložnosti tudi tistim »posameznim potencialom«, ki bi sicer zaradi favoriziranja zvezd ostali za podjetje neopaženi in neizkoriščeni.



### Rešitev: Ko šola pride k vam

V IIBA Slovenija imamo izkušnje z izvajanjem **internih izobraževanj**, prilagojenih različnim poslovnim vlogam. Naša izobraževanja in usposabljanja ne

podajajo le na teoriji temelječih znanj, temveč tudi preizkušene rešitve, konkretne napotke in številne praktične primere.

Za omenjeno podjetje je bil tako pripravljen strokoven, praktično naravnan program, ki je poleg prenosa znanja BA pristopov, temeljil na praktičnih delavnicah, na realnih poslovnih primerih podjetja. Izobraževanje je potekalo interno, pri naročniku v več ciljnih skupinah, ki so jih sestavljali zaposleni z različnimi poslovnimi vlogami. V skupinah se je razvila zelo dobra diskusija, izmenjale so se dobre prakse posameznikov, pripravili so se akcijski plani, svoj doprinos pa so dodali vodje delavnic, ki so s svojim znanjem odgovorili na praktično vsako vprašanje udeležencev.

Po zaključku usposabljanja je bila izvedena tudi analiza doseganja želenih ciljev, ki je pokazala nadpovprečne rezultate in velik napredek pri obvladovanju internih projektov.

Podjetje bo tako tudi v letošnjem letu v jesenskem terminu skupaj z IIBA Slovenija nadaljevalo s prilagojenimi BA izobraževanji na poslovnih področjih, kjer je opazno pomanjkanje BA veščin in pristopov.