

A. Ninčević, M. Pavlič*

MOTIVIRANOST STRUČNJAKA ZAŠTITE NA RADU ZA OBRAZOVANJE

UDK 331.45:374]:159.947.5

PRIMLJENO: 21.10.2014.

PRIHVACENO: 29.9.2015.

SAŽETAK: Motivacija za obrazovanje u području zaštite na radu jedan je od ključnih čimbenika u procesu obrazovanja. U ovome istraživanju, metodom anketiranja, prikupljeni su podaci i analizirane obrazovne navike, motivacija i mišljenja stručnjaka zaštite na radu (N = 388). Najčešće se ti stručnjaci usavršavaju pohađanjem seminara, kongresa, simpozija i radionica, i to u prosjeku tri puta godišnje. Među aktivnim oblicima obrazovanja najčešći su proučavanje stručne literature i diskusije s kolegama iz struke. U 2013. godini 82 % ispitanika navelo je da izrađen pravilnik, koji regulira stručno usavršavanje za zaštitu na radu u 2011. godini, nije postigao željeni cilj da poveća njihov interes za obrazovanjem. Procjena izvora motivacije pokazala je da je 3,8 % ispitanika intrinzično, iznutra motivirano, 91,6 % ih je ekstrinzično, vanjski motivirano, dok ih 4,6 % uopće nije motivirano za obrazovanje u području zaštite na radu. Pravilnik je nakon uvođenja djelovao pozitivno na motivaciju za obrazovanjem stručnjaka za zaštitu na radu, a potrebne su daljnje korekcije sadržaja pravilnika.

Ključne riječi: zaštita na radu, sigurnost, obrazovanje, motivacija, stručnjak zaštite na radu

UVOD

Razvoj bilo kakve aktivnosti, pa tako i zaštite na radu, zahtijeva od svakog pojedinca znanje, kreativnost i produktivnost. Pojedinci bi trebali u skladu s tim reagirati i prilagoditi se promjenama na tržištu rada. Većina tvrtki stoga želi u svojim redovima imati ljudske resurse koji su primjereno obrazovani, koji imaju relevantno iskustvo i koji su prije svega ambiciozni i kreativni u svojem poslu (*Rawung, 2013.*). Za postizanje uspjeha visokokvalificiranih stručnih kadrova postale su tražene vrijednosti: talent, kreativnost, smjelost, samopouzdanje i motivacija za rad (*Cortese, 2013.*). Kao rezultat toga više nije dovoljno samo

opće formalno obrazovanje, već sve više dolaze do izražaja neformalni oblici obrazovanja.

Motivacija na radnom mjestu postala je popularna, a istodobno neizbježno pitanje ponude, koja donosi u poduzeća učinkovitost, a time i dodanu vrijednost na tržištu rada. Motivacija se definira kao sila u nama koja pokreće, vodi i održava ciljano usmjereno ponašanje kako bi se postigao postavljeni cilj (*Brennen, 2006.*). To je nešto što stvara u nama potrebu da ulažemo određeni stupanj napora. Na taj način, u normalnim okolnostima, osjećamo energiju, mentalnu usmjerenost, a istovremeno zadržavamo određeni oblik ponašanja. Sve to uključuje biološke, emocionalne, socijalne i kognitivne snage koje aktiviraju cjelokupno ponašanje pojedinca. (*McDevitt i Ormrod, 2006.*). Pregled literature koji se odnosi na motivaciju za obrazovanje odnosi se na pet klasičnih teorija. Teorija motiva-

*Mag. Alan Ninčević, dipl. var. inž., mag. var., (alan.nincevic@kclj.si), Miran Pavlič, dipl. var. inž., (miran.pavlic@kclj.si), Univerzitetni klinični center Ljubljana, Zaloška cesta 2, 1000 Ljubljana, Slovenija.

cije uključuje različite pristupe temeljene na instinktima (*Franken, 2004.*), potrebama (*Maslow, 1987., Herzberg, 1966.*), kognitivnim procesima (Vroom, 1964/1995.), ponašanju (*Skinner, 1938., Smith, 1986.*) i radu, odnosno djelatnostima (*Taylor, 1911., March, Olsen, 1989., Pew, 2007.*). Motivacija za obrazovanje je u pravilu uvijek latentna, a možda i privremeno spriječena zbog raznih čimbenika. Unatoč tome, većina teorija navodi da imamo ljude koji su u suštini razvili motivaciju iznutra koja nas potiče da učimo, a time i mentalno rastemo (*Green i Kelso, 2006.*).

Teorija samoodređenja (jedna od teorija motivacije, koja se temelji na potrebama pojedinca) je trenutno jedna od najcjelovitijih i empirijski podržanih teorija motivacije u području obrazovanja. Teorija pojašnjava kada i kako vanjski motivacijski poticaji vode pojedince od nemotiviranosti do unutarnje motivacije za neko ponašanje, odnosno što ohrabruje pojedinca da se postupno "slobodno odlučuju" za drugačije ponašanje. U praksi postoje različiti razlozi zašto smo aktivni, odnosno zašto se odlučujemo za neke stvari. Teorija samoodređenja navodi da ponekad djelujemo zbog interesa ili potrebe koja nastaje u nama samima – npr. osobni napredak, naučiti nešto novo (iznutra), u nekom drugom slučaju to mora biti pomanjkanje vlastite volje ili želje poticane nekim vanjskim čimbenikom kao što je npr. obećana nagrada za uspjeh, odnosno prijetnja kaznom u primjeru izbjegavanja nečeg što bi se moralo učiniti (ekstrinzično); (*Deci i Ryan, 1985., Reeve i sur., 2004.*).

Psihologija navodi da postoje četiri važne komponente za postizanje odgovarajućeg stupnja motivacije: aktivacija, usmjerenost, intenzitet i ustrajnost. Aktivacija uključuje odluku pojedinca o pokretanju izvođenja neke aktivnosti. Usmjerenost se može lako prikazati kao samostalno probuđena volja i s njom povezana aktivirana unutarnja energija. Intenzitet se može prikazati kao usmjerenost i prodornost na putu ostvarenja postavljenog cilja (*Carrageen, 1995., Watkiss, 2004.*). Ustrajnost predstavlja posljednji faktor koji zahtijeva kontinuirani napor u smjeru postavljenog cilja.

Francuski filozof Henri Bergson tvrdi da se uvijek obraća pozornost na ono što je za nas važno i što predstavlja sliku koju si oblikujemo o našoj okolini, a temelji se prvenstveno na našim interesima, od kojih je za nas najvažniji interes za vlastitu sigurnost (*Magee, 1998.*).

Motivacija je važan čimbenik i u profesionalnom području zaštite na radu. Stručne poslove zaštite na radu, u Republici Sloveniji (RS) u skladu sa zakonom, obavljaju stručnjaci zaštite na radu (u nastavku teksta - stručnjaci). U zadnjih deset godina primijećen je pad zanimanja za vlastito napredovanje u struci, što može dugoročno značiti i pad kvalitete obavljenih poslova u ovom području. Od osamostaljenja RS značajno se povećao broj malih tvrtki koje su se počele masovno (profitabilno) baviti ovom djelatnošću, ali je istovremeno u stručnoj javnosti otkriven negativno i melankolično stajalište prema razvoju ovog područja (*Ninčević, 2005.*). Pritom se postavlja ključno pitanje kojim bi se mjerama ili mehanizmima povećalo zanimanje stručnjaka za samu struku zaštite na radu kako bi ona ponovno oživjela i kako bi se povećalo zanimanje, konkurentnost i vidljivost na tom području. Možda je prihvaćanjem Pravilnika o stalnom stručnom obrazovanju dana ona prijeko potrebna prisila, odnosno ono vanjsko motivacijsko sredstvo koje nudi jedno od konkretnih rješenja za pomak na bolje. U vezi s time anketirani su stručnjaci o tome kakve su njihove obrazovne navike i što su zapravo oni ključni čimbenici koji mogu pridonijeti većoj motiviranosti za obrazovanje i, posljedično, napretku u području zaštite na radu.

METODE

Osnova za obavljeno istraživanje bila je provedena anketa u dva odvojena dijela. Prvi puta anketa je provedena u 2008. godini kada je bio na snazi prihvaćen Pravilnik o stalnom stručnom osposobljavanju i usavršavanju stručnjaka koji obavljaju poslove zaštite na radu (Službeni glasnik RS, br. 112/06.) koji je propisao obveze glede obrazovanja stručnjaka. Drugi puta anketa je ponovljena 2013. godine za vrijeme ažuriranja prethodno spomenutog Pravilnika, u trenutku

kad je još važio Pravilnik o kontinuiranom stručnom razvoju i osposobljavanju u području sigurnosti i zdravlja na radu (NN RS, br. 109/11.). U obadva slučaja je na 550 adresa stručnjaka poslan anketni upitnik koji je razvijen za potrebe ovog istraživanja. Upitnik je bio, prije provedbe prve ankete 2008., testiran u sklopu pilotnog uzorka.

Upitnik je bio mješovitog tipa sastavljen od četiri sadržajna skupa. Prvi skup odnosio se na opća pitanja o ispitanicima i njihovim trenutnim zaposlenjima. Drugi skup pitanja uključivao je pitanja i zadane odgovore na temu formalnog obrazovanja. S trećim skupom pitanja dobivena su mišljenja o neformalnim oblicima obrazovanja i mogućnostima za napredovanje stručnjaka. Četvrti dio bio je posvećen davanju mišljenja, gdje su ispitanici svojim prijedlozima za promjene u sustavu obrazovanja dali svoju viziju za buduće aktivnosti u tom području.

Uzorak ispitanika, kojima su bili poslani anketni upitnici, bio je preuzet iz elektroničke baze Zveze in Društva varnostnih inženirjev, Ljubljana (inženjeri zaštite na radu, inženjeri drugih tehničkih smjerova, inspektori rada). Industrijske djelatnosti u kojima su ispitanici zaposleni nisu bile posebno izabrane. Zato ovaj uzorak obuhvaća širok raspon najrazličitijih industrijskih djelatnosti i aktivnosti diljem Republike Slovenije. Anketni upitnik bio je anonimn, čime smo željeli dobiti što otvorenija i objektivnija mišljenja. Samo anketiranje bilo je prvi put provedeno pomoću tiskanih upitnika poslanih ispitanicima klasičnom poštom, a drugi put u obliku mrežne ankete, pri kojoj se odabranim ispitanicima – stručnjacima – elektroničkom poštom poslao poziv za sudjelovanje u anketi s dodanom mrežnom poveznicom na nju. Rješavanje anketnog upitnika trajalo je u prosjeku 15 do 20 minuta. Nakon toga su međusobno uspoređivani podaci anketiranih iz navedenih anketa.

U empirijskom dijelu istraživanja upotrijebljena je metoda kvantitativne analize (*Zelenika, 2000.*) u kojem su međusobno uspoređeni vrijednosni pokazatelji i uzročno objašnjeni. Statistička metoda za obradu pojedinačnih podataka

omogućila je spoznaju općih zakonitosti. Metoda sinteze omogućila je povezivanje pojedinačnih rezultata istraživanja u cjelinu.

Uz sve navedeno treba istaknuti da je upitnik konstruiran na takav način da ga se na kraju moglo upotrijebiti i za analizu u skladu s prihvaćenom teorijom samoodređenja. Teoriju samoodređenja (engl. self-determination theory - SDT) razvio je Edward L. Deci sa suradnicima (*1991.*). Prema njihovom mišljenju, unutarnja motivacija potiče od dvije primarne potrebe pojedinca: potrebe za kompetentnošću i potrebe za kontrolom svoje okoline (*Deci i Ryan, 1985.*). Pritom je osobito važan utjecaj autonomnog, nasuprot kontrolnom kontekstu na unutarnju motivaciju pojedinca, koju zato definiraju kao "ljudsku potrebu spoznaje kompetentnosti i autonomnosti vlastitih postupaka u odnosu na okoliš." Autori ističu da autonomija ne znači potpunu nezavisnost od vanjskog svijeta, već je definirana osjećajem vlastite volje koja prati svaku aktivnost pojedinca, bez obzira je li samostalna ili proizlazi iz društvenog okruženja. Pojedinaac je iznutra motiviran kada djeluje u skladu sa svojim odlukama i izborima. To znači da će pojedinac biti istinski motiviran onda kad će imati osjećaj kontrole nad izborom vlastitog djelovanja i mogućnost fleksibilnog prilagođavanja svoje djelatnosti. Deci i suradnici (*1991.*) upozorili su na važnu dimenziju razvoja naše motivacije koja se može kretati od prisile do autonomije pojedinca. Oblici jačanja motivacije, koji omogućavaju veću autonomiju, posebno su primjereni za obrazovne ciljeve visokoobrazovanog kadra, kakvi su nedvojbena inženjeri različitih tehničkih disciplina. Pritom je za ocjenu individualne motivacije korištena skala s više razina (*Deci i Ryan, 1985., Vallerand i sur., 1989., Hein i sur., 2012.*):

1. Intrinzična motivacija - nutarnja regulacija (uživam u samom procesu obrazovanja), užitek, interes, unutarnje zadovoljstvo (samostalna motivacija) je također i usmjerenost na samo učenje; npr. stručnjak uživa u procesu obrazovanja i produbljavanju svojeg znanja.
2. Ekstrinzična motivacija – integrirana regulacija (obrazujem se, jer je to važno za

mene u svrhu određenog ishoda) je sinteza više identifikacija s njihovim svojstvom, sa samim sobom. (Autonomna motivacija): "Osjećam da je to u redu"; usmjerenost prema cilju; npr. stručnjak se obrazuje za sebe i istodobno za dobrobit razvoja struke, odnosno znanosti zaštite na radu.

3. Ekstrinzična motivacija – identifikacijska regulacija (obrazujem se, jer je to važno za mene), služim sebi i svojim ciljevima (autonomna motivacija) "jer je to u redu"; pojedincu je dan osjećaj izbora, usmjerenosti prema cilju; npr. stručnjak smatra da će njegov rad biti uspješniji ako će se dodatno obrazovati.
4. Ekstrinzična motivacija – introjekcijska regulacija (obrazujem se, jer se inače osjećam krivim), osjećam pritisak, izbjegavam krivnju, strah (kontrolirana motivacija) "jer moram"; osjećaj poboljšanja vlastitog ega i ponosa; usmjerenost prema cilju; npr. stručnjak se obrazuje, jer osjeća nedostatak znanja.
5. Ekstrinzična motivacija – vanjska regulacija (obrazujem se zbog vanjskih čimbenika) potrebna je prisila kazna/nagrada (kontrolirana motivacija), "neću, ali moram"; obrazujem se zbog odredbi Pravilnika; usmjerenost prema cilju; npr. stručnjak se obrazuje, jer ga na to sili zakonodavstvo.
6. Nemotiviranost – nema regulacije (ne obrazujem se), "uopće ne razmišljam o tome", pomanjkanje kontrole, bez vrednovanja, nekompetentnost, pojedinac nije motiviran za neku aktivnost, a istodobno nema nikakvu potrebu za stjecanjem znanja, nema postavljen cilj; npr. stručnjak se ne obrazuje.

REZULTATI

Od 550 poslanih upitnika vratilo se natrag 2008. godine 46,5 % anketnih upitnika, a 2013. - 31,1 % anketnih upitnika. Analiza podataka provedena je računalom te će u nastavku biti prikazana različitim shematskim prikazima i statističkim pokazateljima.

Pregled strukture ispitanika pokazuje da je u 2008. i 2013. godini u anketi sudjelovalo gotovo jednako, 83 % muškaraca i 17 % žena. Pregled dobne strukture pokazuje da je prosječna dob ispitanika u 2008. i 2013. bila oko 45 godina. U prosjeku se ispitanici bave područjem zaštite na radu 17 godina. Većina ispitanika u 2008. godini imala je visoku stručnu spremu (51,4 %); (2013: 52,9 %), višu stručnu spremu (26,7 %); (2013: 18,6 %), sveučilišno obrazovanje (12,5 %); (2013: 11,7 %), magisterij (5,5 %); (2013: 13,7 %). Godine 2008. doktorat je imalo 0,4 ispitanika, a u 2013. godini 1,9 %.

Tablica 1. Status ispitanika pri obavljanju poslova u vezi sa zaštitom na radu

Table 1. Status of the participants in carrying out occupational safety tasks

Vrsta zaposlenja	2008.		2013.	
	broj	%	broj	%
Stručnjak zaštite na radu u poduzeću ili drugoj organizaciji	134	48,6	49	43,7
Stručnjak zaposlen u poduzeću s dozvolom za rad u području zaštite na radu	83	30,1	37	29,4
Stručnjak – s.p., odnosno djelatnik za obavljanje stručnih poslova zaštite na radu	46	16,7	23	18,7
Savjetnik, inspektor, zaposlen u službi ministarstva, predavač	13	4,7	3	2,6

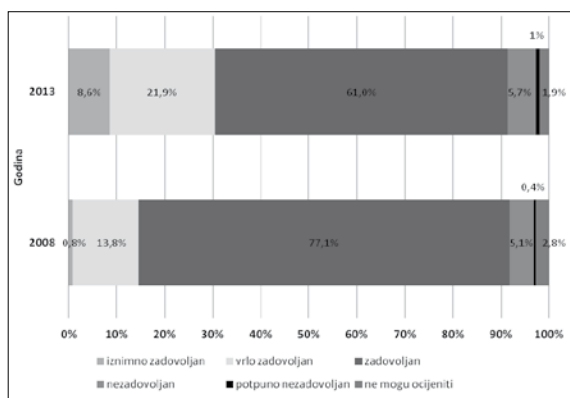
Većina stručnjaka završila je studijski smjer tehničke zaštite (69,4 %), slijedi strojarstvo (10,5 %), organizacija rada (7,9 %) i elektrotehnika (4 %).

U 2008. godini bilo je 43 % ispitanih zaposleno u velikim tvrtkama (250 ili više zaposlenih), u 2013. takvih je bilo 45 %. U 2008. godini 26,7 % ispitanih bilo je zaposleno u tvrtkama sa do 9 zaposlenika (u 2013. godini bilo je takvih 32 %). U 2008. godini 20,3 % ispitanika bilo je zaposleno u tvrtkama sa 51 do 250 zaposlenika, a u 2013. godini njihov udio bio je samo 12 %.

U 2008. godini 48,6 % ispitanika obavljalo je stručne poslove zaštite na radu u poduzeću u kojem su i zaposleni, u 2013. bilo je takvih 43,7 %. U 2008. godini bilo je 30,1 % onih koji rade

u tvrtki ovlaštenoj za rad u području zaštite na radu, dok ih je u 2013. godini bilo 29,4 %. U 2008. godini 16,7 % ispitanika bilo je zaposleno u s.p. kao nositelji stručnih poslova zaštite na radu, a u 2013. godini njihov udio bio je 18,7 % (Tablica 1).

Slično kao u 2008. godini i u 2013. skoro 96 % ispitanika bavilo se poslovima iz područja zaštite na radu, nešto više od 80 % istodobno i stručnim područjem zaštite od požara, a 36 % i provedbom stručnih poslova u području zaštite okoliša. Oko 56 % ispitanika u svojem radu sudjeluje u vođenju jednog od standarda kvalitete (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001).



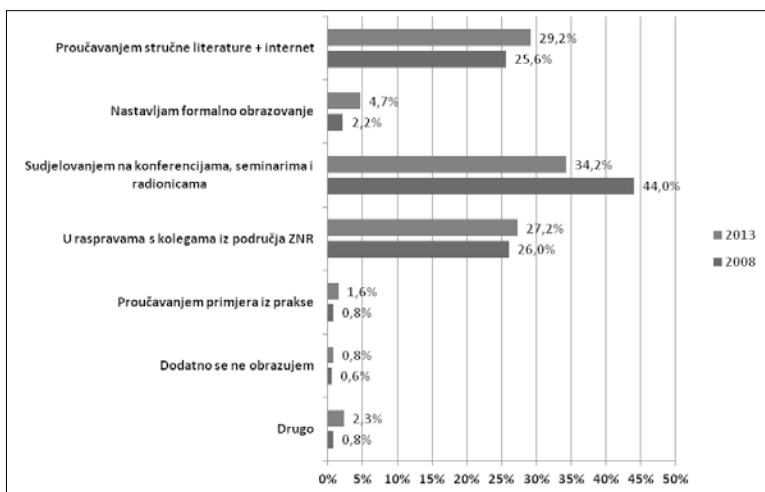
Grafikon 1. Zadovoljstvo svojim stručnim znanjem iz područja zaštite na radu

Figure 1. Satisfaction with professional knowledge of occupational safety matters

Na pitanje o zadovoljstvu svojim znanjem u području zaštite na radu u 2008. godini 77,1 % ispitanika odgovorilo je da su zadovoljni svojim znanjem, u 2013. godini njihov udio bio je 60,9 %. U 2008. godini vrlo zadovoljnih svojim znanjem bilo je 13,8 %, a u 2013. - 21,9 % ispitanika. U 2008. bilo je iznimno zadovoljno 0,8 % ispitanika, a u 2013. godini - 8,6 % (grafikon 1).

U 2008. godini bilo je 12,3 % ispitanika uključenih u organizirani proces obrazovanja za dobivanje više razine obrazovanja u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, a 2013. godine 17 %. Kao glavne razloge što ne sudjeluju više u formalnom obrazovanju navode prije svega prezaposlenost (33 %), obiteljske obveze (14,1 %) i pomanjkanje financijskih sredstava (10,4 %).

Ispitanici su se u 2008. godini najviše, 44 %, obrazovali sudjelovanjem na konferencijama, seminarima i radionicama, a u 2013. godini ih se na ovaj način obrazovalo 34,2 %. Raspravama, razmjenom mišljenja s kolegama, obrazovalo se u 2008. godini 26 %, a u 2013. - 27,2 %. Prema podacima iz 2008. godine, 25,6 % ih se obrazuje čitajući stručnu literaturu, dok se u 2013. godini njihov postotak povećao za 3,6 %, uglavnom zbog veće upotrebe interneta. U 2008. godini je 2,2 % ispitanika nastavilo dalje formalno obrazovanje, a u 2013. godini njih 4,7 % (grafikon 2).



Grafikon 2. Načini na koje se stručnjaci najčešće obrazuju na području zaštite na radu

Figure 2. Most frequent methods for attaining professional education in occupational safety

U 2008. godini 4 % ispitanika nije prisustvovalo nijednom seminaru, konferenciji, radionici, simpoziju, a u 2013. samo 0,9 %. Većina ispitanika je u 2008. godini sudjelovala u takvom obrazovanju četiri puta godišnje (27,7 %), a u 2013. godini - tri puta godišnje (35,5 %). U 2008. godini u ovakvom je obrazovanju sudjelovalo tri do četiri puta godišnje 54,7 % ispitanika, a u 2013. godini 55,1 %. U 2008. godini sudjelovalo je u takvom obrazovanju četiri ili više puta ukupno 40,6 % ispitanika, a u 2013. - 27,1 %.

Od toga, njih 77 % smatra da bi stručnom usavršavanju trebali posvetiti više vremena. Pri tom ispitanici u organiziranom obrazovanju najčešće propuštaju praktične primjere. Osim toga, navode i druge čimbenike koji nedostaju:

- više istinski stručnih i raznolikih predavača s iskustvom,
- uključivanje novosti i smjernica tuđih dobrih praksi,
- tumačenje zakonskih zahtjeva od nadležnih tijela,
- primjeri rješavanja stvarnih problema u praksi,
- prijenos znanja na temelju stečenih iskustava,
- kvalitetne teme i kvalitetnija stručna literatura,
- program obrazovanja prilagođen praksi s kojom se svakodnevno susreću,
- jasne upute kako se ponašati u određenim "posebnim" situacijama,
- konferencije, seminari i druge vrste obrazovanja trebali bi biti na višoj (znanstvenoj) razini,
- žele više promocija struke i povremene objave u masovnim medijima,
- žele više usporedbi slovenskog i europskog zakonodavstva.

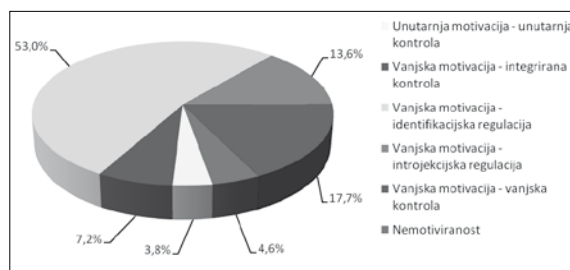
Od ispitanika su se nastojali dobiti podaci o njihovim motivima za obrazovanje. Odgovori ukazuju na to da je glavni motiv težnja za stjecanjem novih znanja (u 2008. godini to je iskazalo 37,4 %, a u 2013. njih 32,3 %), slijedi želja za

razumijevanjem problematike (24,5 % u 2008. i 23,4 % u 2013. godini), značajan udio ima također želju družiti se s kolegama (u 2008. godini 14,1 %, u 2013. godini taj motiv iskazuje 19 %). U 2008. glavni motiv za obnovu obrazovanja bio je produženje dozvola (licenci) za rad za 12,5 % ispitanika, a u 2013. za njih 14,5 % (Tablica 2).

Tablica 2. Glavni motiv stručnjaka da pohađaju konferencije, seminare, radionice i ekskurzije

Table 2. Chief motivation for professionals to attend conferences, seminars, workshops and field trips

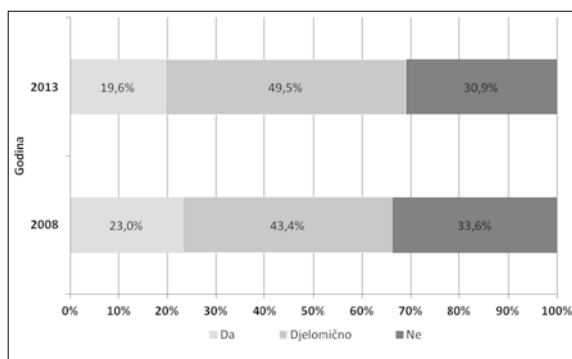
Glavni motiv da sudjelujete u radu stručnih skupova, seminara, radionica i ekskurzija	2008.		2013.	
	broj	%	broj	%
Produženje licence za rad	61	12,5	36	14,5
Ugled i prestiž	6	1,2	6	2,4
Natjecanje s kolegama u struci	1	0,2	2	0,8
Veća mogućnost održanja i mijenjanja radnih mjesta	26	5,3	10	4
Teškoće u razumijevanju problematike	120	24,5	58	23,4
Druženje s kolegama iz struke	69	14,1	47	19
Mogućnost napredovanja na poslu	10	2	4	1,6
Težnja za stjecanjem novih znanja	183	37,4	80	32,3
Drugo	13	2,7	5	2



Grafikon 3. Izvor motivacije za obrazovanje i osposobljavanje stručnjaka

Figure 3. Motivation source for professional education and training

Procjena podrijetla motivacije pokazuje da je 3,8 % ispitanika iznutra motivirano, 91,6 % vanjski motivirano, a 4,6 % ih uopće nije motivirano za obrazovanje u području zaštite na radu (grafikon 3).



Grafikon 4. Zadovoljstvo stručnjaka naknadom za obavljenu rad u 2008. i 2013. godini

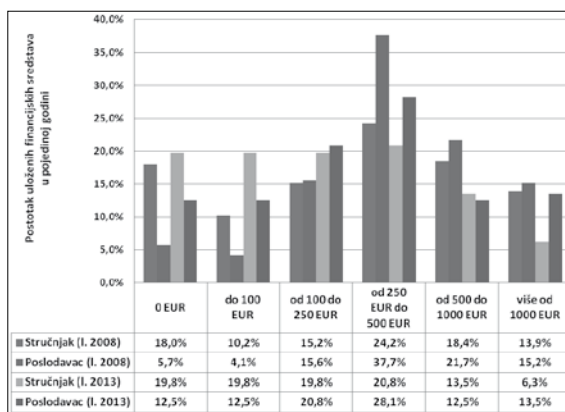
Figure 4. Satisfaction with the pay in 2008 vs. 2013

Većina stručnjaka je samo djelomično zadovoljna naknadom za svoj rad (43,4 % u 2008. i 49,5 % u 2013.). U 2008. godini 23 % ispitanika smatralo je da su primjereno plaćeni za svoj rad, dok ih je u 2013. bilo 3,4 % manje. U 2008. nezadovoljnih naknadom bilo je 33,6 %, a u 2013. 30,9 % (grafikon 4).

Okolo 69 % ispitanika smatra da je za nadogradnju njihovog znanja najprikladniji način neformalno obrazovanje, a 31 % vjeruje da je to formalno obrazovanje.

U 2008. godini 84,2 % ispitanika zadovoljno je svojim svakodnevnim radom, u 2013. godini bilo je takvih 82 %. Među onima koji nisu zadovoljni radom najčešći uzrok nezadovoljstva su stres, podcijenjen rad i prevelik opseg posla.

Količina uloženi sredstava u daljnje obrazovanje stručnjaka pokazuje koliko ulažu stručnjaci i njihovi poslodavci u razvoj znanja, a time i u kvalitetu usluga, u ovom području. U 2008. godini 37,7 % poslodavaca dodijelili su 250-500 eura godišnje u svrhu obrazovanja svojih stručnjaka. U istoj godini 24,2 % stručnjaka namijenilo je u tu svrhu 250 do 500 eura. U 2013. taj iznos financijskih sredstava za svoje stručnjake isplatilo je 9,6% manje poslodavaca. U istoj godini 3,4 % manje stručnjaka namijenilo je za svoje obrazovanje 250-500 eura. Tako su i poslodavci i radnici u 2013. godini općenito namijenili mnogo manje sredstava za obrazovanje u području zaštite na radu (grafikon 5).



Grafikon 5. Usporedba iznosa financijskih sredstava uloženi u obrazovanje stručnjaka

Figure 5. Comparative figures showing financial investments in the education of experts

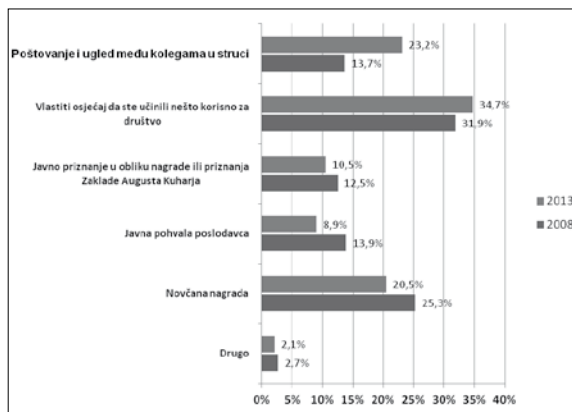
Na pitanje kako ocjenjujete svoj profesionalni status, 72 % ispitanika je u 2008. odgovorilo da su zadovoljni svojim profesionalnim statusom, dok je u 2013. godini takvih bilo 70 %.

Prema mišljenju stručnjaka u 2008. godini, najprikladnija nagrada za uspješan rad bio je vlastiti osjećaj da su učinili nešto korisno za društvo (31,9 %), slijedi isplaćena novčana nagrada (25,3 %), zatim javne pohvale poslodavca (13,9 %), poštovanje i ugled među kolegama (13,7 %), a na kraju javno priznanje u obliku nagrade ili priznanja Zaklade Augusta Kuhara. U 2013. godini ispitanici navode kao najprimjereniju nagradu osjećaj da su učinili nešto korisno za društvo (35 %), zatim slijedi poštovanje i ugled među kolegama (24 %), potom isplaćena novčana nagrada (21 %), pa javno priznanje u obliku nagrade ili priznanja Zaklade Augusta Kuhara (11 %), 9 % ispitanika pak smatra da je najprimjerenija nagrada javna pohvala poslodavca (grafikon 6).

U 2008. godini 66,1 % stručnjaka vjerovalo je da je kontinuirano obrazovanje stručnjaka jedan od ključnih čimbenika koji utječu na razvoj struke zaštite na radu. U 2013. to isto smatra 72 %.

Veći dio znanstvene literature i dokumentiranih primjera dobre prakse u obrazovanju nalazi se na stranim jezicima. Zato je u istraživanju zanimanje bilo posvećeno kako stručnjaci procjenjuju svoje znanje engleskog i njemačkog jezika.

U 2008. godini 9,3 % stručnjaka procijenilo je svoje znanje engleskog jezika vrlo zadovoljavajućim, 50,6 % zadovoljavajućim, a 34,6 % kao nezadovoljavajuće, a 5,5 % ispitanika ne razumije taj jezik. Svoje znanje njemačkog jezika je 3,1 %, ispitanika procijenilo kao vrlo zadovoljavajuće, zadovoljavajuće njih 21,8 %, a 39,7 % kao nezadovoljavajuće, dok 35,4 % ispitanika ne razumije taj jezik.



Grafikon 6. Što je najprimjerenija nagrada za uspješni rad u stručnom području?

Figure 6. What is the most adequate reward for successful work in the area of expertise?

U 2013. godini 20 % stručnjaka procijenilo je svoje znanje engleskog jezika kao vrlo zadovoljavajuće, 45 % zadovoljavajuće, a 32 % kao nezadovoljavajuće, dok 3 % ispitanika ne razumije taj jezik. Svoje poznavanje njemačkog jezika 27 % ispitanika u 2013. procijenilo je kao vrlo zadovoljavajuće, 17 % kao zadovoljavajuće, a 26 % kao nezadovoljavajuće, dok 30 % ispitanika ne razumije taj jezik.

Ispitanici su također ispitani kakvu stručnu literaturu čitaju na poslu. Među stručnom literaturom u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, koju stručnjaci redovito čitaju, ističe se prije svih slovenski stručni časopis »Rad i sigurnost« izdavaatelja ZVD d.d. U 2008. godini ovaj časopis čitalo je 60 % ispitanika, a u 2013. - 53,6 %. Među stranim časopisima u navedenom području je hrvatski znanstveni časopis »Sigurnost« koji izdaje Zavod za istraživanje i razvoj sigurnosti d.o.o. U 2008. godini ovaj časopis čitalo je 7,1 % ispitanika, u 2013. godini samo 4,5 %. U području zaštite od požara ističe se stručni spe-

cijalizirani časopis »Požar« koji izdaje Slovenska udruga za zaštitu od požara. U 2008. godini ovaj časopis čitalo je 22,2 % ispitanika, a u 2013. pak 15,5 %. Od časopisa na engleskom jeziku samo 0,4 % slovenskih stručnjaka čitalo je znanstveni časopis »Safety Science« izdavaatelja Elsevier, jedan od trenutno najuglednijih svjetskih časopisa iz područja zaštite na radu u 2008. godini (5 godišnjih faktora utjecaja 1,78). U 2013. godini čitalo ga je 1,8 % (Tablica 3).

Tablica 3. Domaći i strani stručni časopisi iz područja zaštite i zdravlja na radu koje stručnjaci čitaju na poslu

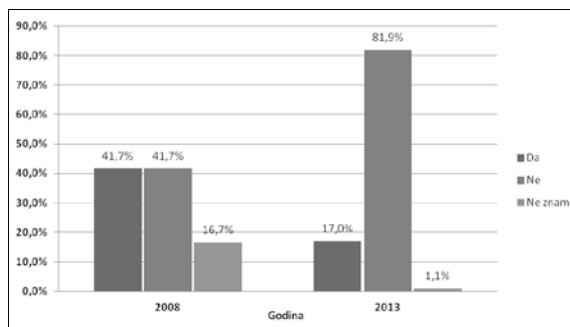
Table 3. Domestic and foreign journals on occupational safety and health that experts read at work

Stručni časopisi	2008.		2013.	
	broj	%	broj	%
Delo in varnost	135	60	59	53,6
Požar	50	22,2	17	15,5
Gasilec	8	3,6	3	2,7
Sigurnost	16	7,1	5	4,5
Splet - internet	10	4,4	11	10
Varnost in zdravje na delovnem mestu	0	0	4	3,6
Safety Science	1	0,4	2	1,8
Drugo	5	2,2	9	8,2

Osim prikazanih stručnih i znanstvenih domaćih i stranih časopisa stručnjaci povremeno čitaju: Safety + Health magazine, Health & Safety International, Professional safety, Journal of Chemical Health and Safety, Journal of Loss Prevention in the Process Industries, NFPA journal, Safety engineering, Sicher ist sicher - Arbeitsschutz Aktuell, TRGS časopis Copyright, preporuke OSHA, bilten SUVA, standarde iz pojedinih područja, HSE, Elektrotehniška revija, Požarna varnost v objektih, Gradbenik, Glasnik KIMDPŠ, Medicina dela, Obrtnik, Varnost in zdravje na delovnem mestu, HRM revija, revija EOL, publikacije Europske agencije za zaštitu i zdravlje na radu i Pravosudne biltene.

U 2008. godini stručnu literaturu preko mreže čitalo je 4,4 % ispitanika, a u 2013. godini takvih ispitanika bilo je već 10 %.

Stalno stručno obrazovanje stručnjaka od 2006. godine uređuje pravilnik koji je pripremio Ministarstvo rada, obitelji i socijalne skrbi. U 2008. godini, dvije godine nakon njegova prihvaćanja, polovica ispitanika smatrala je da je u tom trenutku važeći Pravilnik o kontinuiranom stručnom osposobljavanju i usavršavanju stručnjaka koji se bave poslovima zaštite na radu (Ur. 1. RS, br. 112/06.) pomogao da se povećao interes za stalnim stručnim obrazovanjem. Druga polovica ispitanika smatrala je upravo suprotno. U 2013., nakon dvije godine važenja obnovljenog pravilnika, samo je 17 % ispitanika potvrdilo da je Pravilnik o kontinuiranom stručnom razvoju i usavršavanju u području zaštite na radu (Ur. 1. RS, br. 109/11) pridonio povećanom interesu za trajnim stručnim obrazovanjem (grafikon 7).



Grafikon 7. Je li prihvaćeni Pravilnik o stalnom stručnom osposobljavanju i unapređenju stručnjaka koji obavljaju poslove zaštite na radu pomogao da se povećao interes za stalnim stručnim obrazovanjem?

Figure 7. Have the Regulations on Permanent Education for occupational safety experts helped to increase interest in permanent education?

Među onim ispitanicima koji misle da ih pravilnik nije dodatno motivirao za obrazovanje navode se prvenstveno ovi razlozi:

- neodgovarajuće procjenjivanje ili ocjenjivanje,
- nema kvalitetnih inovativnih programa, seminari su uglavnom dosadni, a teme se ponavljaju,
- interes i samoinicijativnost trebali bi biti uvijek prisutni bez obzira na prihvaćeni pravilnik,
- s propisanim obrazovanjem prvenstveno se služe organizatori, a manje ga dobivaju oni koji ga pohađaju,

- većina stručnjaka pohađa seminare samo zbog održavanja dozvola (licenci) za rad.

Zadnji prihvaćeni pravilnik o stalnom stručnom razvoju i unapređivanju stručnjaka više ne daje dodatne bodove za objavljivanje stručnih, odnosno znanstvenih radova, knjiga, priručnika i monografija. U skladu s time odazvali su se i stručnjaci koji se sve rjeđe odlučuju dati svoj doprinos u aktivnom, novinarskom ili pisanom obliku. Među najvažnijim razlozima za minimalno aktivno sudjelovanje slovenskih stručnjaka u pisanju stručnih članaka i drugih vrsta stručne literature, te aktivno sudjelovanje u seminarima, ispitanici su u 2008. i 2013. istaknuli sljedeće razloge:

- niska stručnost, premalo prakse i iskustva,
- birokratski pogled na stručno područje,
- među stručnjacima premalo je pravih stručnjaka za usko usmjerena stručna područja,
- poslodavci ne podržavaju struku, pa je ona premalo cijenjena i prema mišljenju mnogih poslodavaca samo trošak, što je "nužno zlo" koje iscrpljuje poduzeće,
- aktivno sudjelovanje nije ili je vrlo slabo financijski nagrađeno,
- nizak ugled struke u poduzećima i javnosti, kao i stručnjaka koji se njome bave,
- malo istraživanja i prilike za razvoj struke,
- neaktivnost fakulteta (FKKT - Odjel za tehničku sigurnost) u razvoju ili promociji područja,
- niska pismenost, stručnost, prodornost i nedostatak hrabrosti stručnjaka,
- premalo povjerenja u vlastite sposobnosti – pojedinci se ne žele javno izlagati,
- područje je mjerljivo na duge staze, poslodavci žele rezultate odmah, posebno na financijskoj razini,
- niska kultura zaštite poslodavaca - za njih je važna samo zarada,
- neprepoznavanje i nizak ugled struke u društvu i medijima, uz istovremeno premalo potpore struke,
- na čelu su ljudi koji slabo poznaju struku, te su bolji političari i dobri govornici,

- prioritetna je borba za opstanak – nedostatak financijskih sredstava,
- skrivanje svojih znanja i otkrića - strah od kritike samoproglášenih stručnjaka,
- nedostatak dostupne stručne literature, ne postoji jedinstvena baza podataka ili knjižnica u tom području,
- mentalitet poslodavaca: troškovi nastali na taj način mi se ne vraćaju,
- stručnjaci ne žele sudjelovati jer time stvaraju konkurenciju i sebi istovremeno smanjuju mogućnost zarade na tržištu rada,
- različiti interesi: ovdje osobito treba istaknuti komercijalni interes koji je ispred struke zato što je struka samo sredstvo za bogaćenje na njezin račun,
- podcjenjivačko mišljenje šireg društva: zadaće zaštite na radu i zaštite od požara obavlja manje sposobna populacija,
- premalo pisanih stručnih materijala i časopisa s ovog područja na slovenskom jeziku,
- preniska složenost i inovativnost, posebno se tu radi o »komercijali« (nelojalna konkurencija), a ne o kvaliteti.

Oko 64 % stručnjaka uvijek je spremno podijeliti svoja znanja i iskustva s ostalim stručnjacima bez da su zato primili nešto zauzvrat (uslugu, novac, itd.), a 31 % su spremni to učiniti samo povremeno, dok 4 % ispitanika to nije spremno učiniti.

RASPRAVA

Do sada provedena istraživanja u vezi s obrazovanjem starijih osoba (preko 60 godina) fakultetski obrazovanog kadra pokazuju da se stariji stručnjaci obrazuju prvenstveno zbog vlastite unutarnje motivacije. Jer, obrazovanje im, osim samospoznaje, intelektualne znatiželje i upravljanja vlastitim životom, omogućuje i uspostavljanje prijateljskih veza i uzajamne pomoći (*Gaskell, 1999., Kump i Krašovec, 2005.*). Od glavnih motiva izraženi su osobito:

- povećati učinkovitost svojeg rada
- poboljšati svoj položaj

- omogućiti si razvoj i stjecati nova znanja
- poboljšati uspješnost na radu i u struci
- upravljanje odnosima u društvu i provedba tog upravljanja u njemu.

Na temelju dosad provedenih istraživanja može se zaključiti da se razina unutarnje motivacije povećava sa starošću. S obzirom na prosječnu starost ispitanika u ovom istraživanju, može se zaključiti da su negdje na pola puta svoje profesionalne karijere, pa su time i njihova motivacija i njihova znanja još u razvoju.

Rezultati istraživanja pokazuju da i profil stručnjaka za zaštitu na radu ne odstupa od tih nalaza. Analizom motiva za obrazovanje stručnjaka utvrđeno je da je glavna težnja: stjecanje novih znanja, slijedi želja za razumijevanjem problematike, a značajan dio želi se družiti s kolegama. Analiza parametara ispitanika pokazuje da su se anketi odazvali razmjerno iskusni stručnjaci (s prosječno 17 godina radnog staža) zaposleni u poduzećima, gdje se radi na mnogim različitim radnim mjestima, s različitim rizicima i opasnostima. Za obavljanje stručnih poslova u području zaštite na radu u takvim tvrtkama je nesumnjivo potrebna široka interdisciplinarnost, što se ogleda u dijelu ispitanika koji istovremeno obavljaju stručne poslove u drugim stručnim područjima. Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da se prosječna duljina radnog staža i stupanj obrazovanja stručnjaka povećava. Osim toga, i dalje se smanjuje broj stručnjaka koji obavljaju stručne poslove za tvrtke u kojima su zaposleni. Nastavlja se i trend prijenosa poslova zaštite na radu na vanjske službe za pružanje stručnih poslova zaštite na radu. U isto se vrijeme, s tim u vezi, povećava broj stručnjaka koji se bave stručnim aktivnostima kao samostalni poduzetnici ili zaposleni u tvrtki s dozvolom za rad.

U stručnoj literaturi može se naći da formalno obrazovanje i obrazovanje za dobivanje posla uglavnom bolje motivira mlađe kadrove, dok stariji više vole neformalno obrazovanje (*Kump i Krašovec, 2005.*). To potvrđuje i ovo istraživanje u kojem se 69 % ispitanika radije koristi takvim oblicima za nadgradnju postojećeg znanja.

Vještine su trajni izvor konkurentnosti. Temeljno stručno obrazovanje postalo je zbog brzog razvoja, zastarijevanja znanja i vještina premalo da bi netko mogao trajno i uspješno obavljati svoj posao. Istraživanje pokazuje da je porastao broj stručnjaka koji su se uključili u opće formalno obrazovanje za 4,6 %. Razlog tome je uvođenje magisterija na području tehničke zaštite, čime se povećao broj stručnjaka koji nastavljaju formalno obrazovanje na višoj razini ili poslijediplomskom studiju.

Preopterećenost na poslu predstavlja glavnu izliku za izbjegavanje obrazovanja, slijede obiteljske obveze i nedostatak financijskih sredstava. Težnja za stjecanjem novih znanja kao glavni motiv obrazovanja gubi na udjelu (-5,1 %), kao i mogućnost za napredovanjem u službi (-0,4 %), dok rastu motivi poput druženja s kolegama (4,9 %), produženje dozvole (licence) za rad (2 %), ugled i prestiž (1,2 %) i natjecanje (0,6 %). Stručnjaci se manje obrazuju na konferencijama, seminarima, simpozijima i radionicama, a više o tome razgovaraju s kolegama i razmjenjuju dobru praksu. U prosjeku ih najviše sudjeluje na dva do tri semina godišnje. Rezultati također pokazuju da je otkriven značajan pad sudjelovanja na četiri (-8 %) ili više semina godišnje (-5,4 %). Stručnjaci i njihovi poslodavci namjenjuju sve manje i manje sredstava za obrazovanje u području zdravlja i zaštite na radu. Povećan je broj onih stručnjaka koji vjeruju da je nastavak obrazovanja jedan od ključnih čimbenika koji utječu na razvoj struke zaštite na radu (5,9 %).

Nešto više od 80 % od stručnjaka zadovoljno je poslom koji obavljaju. Stres i prevelik opseg posla glavni su uzrok nezadovoljstva. Pada broj onih koji su vrlo zadovoljni ili vrlo nezadovoljni svojim plaćama, a raste broj djelomično zadovoljnih. Navedeni podaci predstavljaju odgovor stručnjaka na postojeće ekonomske i društvene uvjete. Stručnjaci koji su uspjeli zadržati posao u području zaštite na radu sada su zadovoljniji svojim radom, a nešto manje s plaćom, što je možda posljedica činjenice da su svjesni situacije na tržištu rada, mogućeg gubitka posla i njegovih posljedica.

Politika obrazovanja i unapređivanja postala je ekonomski opravdana i racionalna. Uvjerenje da obrazovanje u tom kontekstu pogoduje

razvoju, višem standardu i posljedično, gospodarskom rastu, ogleda se uglavnom u izraženom individualizmu, gdje svaki stručnjak treba prije svega voditi brigu o sebi. To podrazumijeva prvenstveno aktivnost pojedinca, njegov individualni nadzor i odgovornost za svoju stručnost i znanje koja je utoliko manja za dobrobit i razvoj struke. To potvrđuje 53 % ispitanika koji su vanjski, ekstrinzično motivirani za obrazovanje u području identifikacije propisa kako bi postigli svoje ciljeve, dok je onih koji su iznutra, intrinzično motivirani samo 7,2 %. Tu se još javio problem da stručnjaci moraju sve više i više financijskih sredstava sami ulagati u svoj napredak, što pokazuje dijagram uloženi sredstava za obrazovanje poslodavca i stručnjaka (grafikon 5). Jasno se iskazalo i to da su sredstva za obrazovanje u 2013. godini bitno manja nego u 2008. godini i to na obje strane.

U pravilu, pojedinac je dužan sam motivirati svoj napredak u karijeri. Također je odgovoran za sadržaj i znanje koje je na taj način stekao. Kao što se može vidjeti iz ankete, postoje intrinzično istinski motivirani stručnjaci koji su usamljeni na svojem putu profesionalnog razvoja. Država kao zakonodavac na toj razini, s prihvaćenim pravilnikom, daje samo alat za proces pohranjivanja i promicanja. To je, dakle, pomak od znanja koje se dobiva općim formalnim obrazovanjem do dobivanja informacija, vještina i kompetencija. To znači da više nije dovoljno samo nešto znati, nego treba znati kako to sprovesti u praksi. Zato danas više nisu važne različite diplome dobivene općim formalnim obrazovanjem, već su prvenstvo preuzeli razni certifikati i potvrde koje ukazuju na kompetencije ili vještine pojedinca (Jelenc Krašovec, 2010.). Od dubinskog znanja u jednom prostoru i kritičnosti danas se više cijene sposobnosti pojedinca, njegova tehnička osposobljenost (dobivene neprekidnim dopunskim poboljšavanjem) i interdisciplinarnost koja je prije svega važna za poziv inženjera zaštite. Obrazovanje stručnjaka izvodi se sve više na načelu ponude i potražnje. Semina, konferencija, simpozija i radionica ima sve više na tržištu, što znači neku vrstu natjecanja obrazovnih usluga. Iz mišljenja ispitanika stoga je moguće razabrati veliko nezadovoljstvo, jer su mišljenja prilično negativno orijentirana. Ispitanici uglavnom žele istaknuti da se tu uglavnom radi o lakoj

zaradi organizatora obrazovanja, a manje o kvaliteti sadržaja, lakšem pristupu i međunarodnoj obojenosti koja donosi dragocjeno inozemno iskustvo i znanje u RS. Rezultati istraživanja iz 2008. pokazuju da je prihvaćanjem Pravilnika o kontinuiranom stručnom obrazovanju dobivena neka vrsta prisile, dakle ono vanjsko, ekstrinzično motivacijsko sredstvo koje potiče obrazovanje stručnjaka. Takav sustav koji je predvidjelo Ministarstvo rada, obitelji, socijalne skrbi i jednakih mogućnosti (MDDSZEM) dodjeljivanjem kreditnih bodova prvenstveno i samo zbog sudjelovanja na konferencijama, seminarima i radionicama, koje moraju sadržavati točno ono što određuje MDDSZEM, govori prije svega o tome da se više ne radi o očuvanju širih oblika obrazovanja kao javnog dobra koje je svakome jednako dostupno, bez obzira na njegov socijalni status. Pravilnik koji je donijelo Ministarstvo, prema mišljenju ispitanika, nije dosegao željeni interes za stimulaciju aktivne uloge stručnjaka, a revidiran i prihvaćen u 2011. još ga je dodatno smanjio. On npr. potiče pasivno sudjelovanje, a ne pisanje članaka, provedbu istraživanja... Slijedom toga, vidljivo je razočaranje cjelokupnim stanjem struke zaštite na radu (samo jedan stručni časopis u RS, knjige na slovenskom jeziku u tom području gotovo da i nema, a niti DVD-a ili CD-a s video ili audiosadržajem iz područja zaštite na radu), što se očituje u malom broju aktivnih stručnjaka i uglavnom pasivnom pristupu, karakterističnom za ispitanike. Javno priznanje u obliku nagrade ili priznanja Zaklade Augusta Kuhara među stručnjacima nije više značajna nagrada za uspješno obavljen posao u području struke. Od svih profesionalaca koji čitaju bilo kakvu stručnu literaturu iz područja zdravlja i zaštite na radu, 90 % je onih koji redovno čitaju samo slovenske stručne časopise, a inozemne stručne i znanstvene časopise samo povremeno. Stručnjaci manje čitaju tiskane časopise, a više čitaju stručnu literaturu dostupnu na mreži. U isto vrijeme potrebno je istaknuti da je poznavanje stranih jezika, iako se popravlja, još uvijek slabo. Nikakvu stručnu literaturu ne čita 13,3 % svih ispitanika. Posljedica svega navedenog je nisko samopoštovanje – ne cijeni se ono što je dostupno, već se stalno teži prema onome što nije na raspolaganju, čime se traži izgovor za trenutnu nesposobnost. Ispitanici su, unatoč iskazanoj zadovoljavajućoj formalnoj naobrazbi, s druge strane svjesni slabosti svojeg

znanja. Žele više kontakata s praksom i više tuđeg znanja (stranih predavača i dostupne strane literature). Vjerojatno bi više stručnjaka čitalo stranu stručnu literaturu kad bi ih nešto motiviralo za to. Neki od utjecaja izvana su primjerice odgovarajući pravilnik koji bi se priznavao kao prikladan oblik osposobljavanja ili npr. izdavačka djelatnost.

Obrazovanje stručnjaka u području zaštite na radu postalo je roba na tržištu kojom uglavnom dominiraju financijski interesi, a oni upravljaju pojedincem i njegovom mogućnosti napredovanja. Iz toga se može lako zaključiti da sve koristi koje stručnjaci pritom imaju jednostavno ne mogu predstavljati javnu korist ili napredak struke zdravlja i zaštite na radu. Smanjeno ulaganje u obrazovanje i smanjenje javnih sredstava za tu namjenu znači prije svega težnju za privatizacijom struke zaštite na radu, kao istovremeni utjecaj na nazadovanje struke, što su i pokazali rezultati ove ankete u nemotiviranosti stručnjaka za obrazovanjem. Ključna težnja ministarstva morala bi u danom trenutku biti smanjenje pojedinačnih i strukturnih prepreka za sudjelovanje u organiziranom obrazovanju, te priznavanje različitih oblika stručnog i znanstvenog istraživanja, pisanja i objavljivanja članaka, priručnika, monografija, knjiga, filmova, elaborata, stručnih mišljenja i sl. To je sigurno prikladna mjera kojom bi se povećalo i istovremeno vratilo zanimanje stručnjaka za aktivnim obrazovanjem i, posredno, za samu struku zaštite na radu.

Neformalni oblici obrazovanja koji su pod okriljem ili financirani od nadležnog ministarstva prije su iznimka, nego pravilo. Iznimno loše mogućnosti razvoja struke potkrijepljene su u praksi nedostatkom bilo kakve stručne literature na slovenskom jeziku, ukidanjem stručne knjižnice i nepostojanjem doktrinarne institucije koja bi se morala na državnoj razini baviti razvojem područja zaštite na radu i zdravlja u RS. Potrebne su stoga nužne poveznice između državnih tijela, poslodavaca, sindikata, obrazovnih institucija i strukovnih udruga za zdravlje i zaštitu na radu, a treba i osluhnuti neispunjena očekivanja pojedinaca. Te bi mjere posredno povećale interes stručnjaka za samu struku zaštite na radu kako bi struka ponovno oživjela i kako bi se

povećalo zanimanje, konkurentnost, vidljivost i prepoznatljivost slovenske struke zaštite na radu.

ZAKLJUČAK

Provedeno istraživanje među stručnjacima pokazalo je da su ispitanici svjesni kako njihovo znanje u području zaštite na radu nije zadovoljavajuće. Stručnjaci su u 2013. svojim tadašnjim znanjem u svojem stručnom području bili uglavnom zadovoljni, pa i zadovoljniji nego u 2008. godini kada su imali znatno više sredstava za svoje obrazovanje. To dovodi do zaključka da je propisano stalno obrazovanje stručnjaka djelovalo pozitivno, jer potiče njihovo osposobljavanje. Intenzivnije osposobljavanje opravdano stvara pretpostavku da je znanje stručnjaka 2013. godine veće nego u 2008., što znači da je pravilnik postigao svoju svrhu. Nažalost, interes za stjecanje i produbljivanje postojećih znanja nije se povećao, već je pao. Iskazana je i trenutna apatija, rezignacija, odnosno nazadovanje u struci i znanosti zaštite na radu.

Za zamah napretka u struci važan je interes, odnosno motiviranost pojedinca za stjecanjem novih i dopunskih znanja. Motivacija za obrazovanje odraz je osobnog stajališta prema svojem znanju i vještinama. Uspješno obrazovanje stručnjaka nije moguće bez motivacije. Zadaća stručnjaka je obrazovati i istovremeno motivirati radnike za zdrave oblike rada, istovremeno razviti odgovarajuću kulturu zaštite i uz to se sam permanentno obrazovati. To je, dakle, poziv s univerzalnom ulogom koji povezuje sve oblike znanja na razumljiv način i prosljeđuje ga nadležnima u poduzećima. Iz te perspektive, motivacija za napredak u struci i znanje za takvog stručnjaka ne bi smjela biti sporna. Zbog trenutne situacije u kojoj se danas struka zaštite na radu nalazi, nužno je potrebna i unutarnja motivacija. Poslodavci i državna tijela u ovom su trenutku premalo svjesni da su zarobljeni u iskrivljenom shvaćanju struke zaštite na radu. Zakonodavcu ide bolje praćenje minimalnih europskih zahtjeva na području zaštite, poslodavcima ispunjavanje zakonskih zahtjeva, a struci pretežno zarada. Zato se u ovom trenutku govori o nekim dužnostima pojedinca, a ne o želji ili konotaciji pojedinca da motivirano nastoji

napraviti nešto pozitivno za društvo u cjelini, a ne samo za sebe. Potrebno je postići neku vrstu integracije osobnih i javnih ciljeva koja je na ljestvici teorije samoodređenja na višoj razini od one na kojoj se, prema ovom istraživanju, trenutno nalazi. Tko stupi na tu potonju, najvišu razinu vanjske motivacije ima također i veliki potencijal da analizom svojih želja i aktivnosti izađe na put na kojem će početi uživati u struci i svojem obrazovanju. Time će postići najvišu razinu motivacije na kojoj pojedinac ne treba nikakav vanjski poticaj (jer oni jednostavno uživaju u onom što rade) i može ostvariti svoje pravo životno poslanstvo – »dharma«. To znači i njegov razvoj kroz napredak u društvu. Tko to ima, ne treba vanjsku motivaciju.

Vanjska motivacija je bitna prije svega za one koji obavljaju poslove stručnjaka zaštite na radu, a nisu u stanju prijeći prepreku vlastite nemotiviranosti koja kod njih trenutno prevladava. U tom im je slučaju taj poziv samo trenutna alternativa za ono za čime zaista streme, pa zato trebaju obrazovanje i što jaču vanjsku motivaciju.

I baš to je važno. U procesu oblikovanja politike zaštite na radu, kao i obrazovanja svih sudionika na području zaštite na radu, treba obratiti posebnu pozornost na suradnju između zakonodavaca i strukovnih, odnosno znanstvenih zajednica. Pritom se ne smiju izgubiti iz vida neispunjena očekivanja obje strane i korištenje stručnih i znanstvenih spoznaja u samoj struci, znanosti zaštite na radu.

LITERATURA

Ahl, H.: Motivation in adult education: A problem solver or a euphemism for direction and control? *International journal of lifelong education*, 25, 2006., 5.

Brennen, A.M.: *Enhancing students` motivation*, 2006., dostupno na: <http://www.soen-couragement.org/enhancing-students-motivation.htm>, pristupljeno: 7.7.2014.

Cortese, A.D.: *The Critical Role of Higher Education in Creating a Sustainable Future*, 2013., dostupno na: http://www.aashe.org/resources/pdf/Cortese_PHE.pdf, pristupljeno: 7.7.2014.

Deci, E.L., Ryan, R.M.: *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. Plenum, New York, 1985.

Deci, E.L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., Ryan, R.M.: Motivation and Education: The Self-Determination Perspective, *Educational Psychologist*, 26, 1991., 3/4, str. 325-346.

Franken, R.E.: Human motivation. *Pacific Grove*, Calif: Brooks/Cole Pub. Co., 1994.

Gaskell, T.: Motivation, process and participation: the effect of context, *Education and ageing*, 3, 1999., str. 261-276.

Geen, R.G.: *Human motivation: A social psychological approach*. 1995., dostupno na: <http://www.kent.ac.uk/psychology/studying/ug/part2/sp608/index.htm>, pristupljeno: 8.7.2014.

Green, T.M., Kelso, C.M.: Factors that affect Motivation among adult learners. *Journal of collega teaching & learning*, 3, 2006., 4, str. 65-73.

Hein, V., Ries, F., Pires, F., Caune, A., Eme-ljanovas, A., Heszterane Ekler, J., Valantiniene, I.: The relationship between teaching styles and motivation to teach among physical education teachers. *Journal of sports science and medicine*, 11, 2012., str. 123-130.

Herzberg, F.: *Work and the nature of man*. World publishing, Cleveland OH, 1966.

Jelenc Krašovec, S.: Izobraževanje odraslih – dejavnik družbenega razvoja ali zlasti orodje ekonomske uspešnosti? *Sodobna pedagogika*, 4, 2010., str. 148-169.

Kump, S., Jelenc Krašovec, S.: Izobraževanje – možni dejavnik krepitve in vpliva starejših odraslih. *Družboslovne razprave*, 21, 2005., 49/50, str. 243-261.

Lewin, K.: *A dynamic theory of personality*. Mc Graw-Hill book company, New York, 1935.

March, J., Olsen, J.: Rediscovering Institutions: *The Organizational Basis of Politics*, The free press, New York, 1989.

Maslow, A.A.: *Motivation and personality*. Addison Wesley Longman inc., New York, 1987.

Magee, B.: *The story of Philosophy*. Doling Kinndersly Ltd., London, 1998.

McDevitt, T.M., Ormrod, J.E.: *Child development, educating and working with children and adolescents (2nd ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson, 2006.

Ninčević, A.: *Ocjena primijenjenosti Zakona o sigurnosti i zdravlju na radu u RS (magistarski rad)*, Visoka škola za sigurnost, Zagreb, 2005.

Pew, S.: Andragogy and Pedagogy as Foundational Theory for Student Motivation in Higher Education. *Student motivation*, 2, 2007., 1, str. 14-25.

Rawung, F.H.: The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees. *Journal of Business and Management*, 15, 2013., 1, str. 28-33.

Reeve, J., Deci, E.L., & Ryan, R.M.: Self-determination theory: Adialectical framework for understanding socio-cultural influences on student motivation. In: V Van Etten, S. & Pressley, M.: *Big Theories Revisited*. Greenwich, CT: *Information Age Press*. 2004., str. 31-60.

Rugarcia, A., Felder, R.M., Woods, D.R., Stice, J.S.: The future of engineering education. *Chem. Engr. Education*, 34, 2000., 1, str. 16-25.

Skinner, B.F.: *The behavior of organisms*. Appleton-Century-Crofts, New York, 1938.

Smith, L.: *Behaviorism and Logical Positivism: A Reassessment of Their Alliance*, CA: Stanford University Press, Stanford, 1986.

Taylor, F.W.: *The principles of scientific management*. Harper and Row, New York, 1911.

Vallerand, R.J., Blais, M.R., Briere, N.M., Pelletier, L.G.: Construction and validation of the academic motivation scale. *Canadian journal of behavioral sciences*, 21, 1989., 3, str. 323-349.

Vroom, V.H.: *Work and motivation*. Jossey-Bass publishers, San Francisco, 1964/1995.

Watkiss, S.: *Motivation: A study of the Motivations for Members of a Volunteer Organisation*. Rugby. 2004., dostupno na: <http://www.watkinsonline.co.uk/ebooks/motivation.pdf>, pristupljeno: 8.7.2014.

Zelenika, R.: *Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela*. Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, 2000.

MOTIVATION OF OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS FOR EDUCATION

SUMMARY: Motivation for education within the field of occupational safety is one of the key factors in the education process. In the research we used surveys to collect data and analyse the educational practises, motives and opinions among occupational safety professionals (N = 388). It was found that professionals mostly receive and improve their education by attending seminars, conferences, symposiums and workshops, on average of three times a year. With regard to the active types of education, those most frequently used are study of professional literature and discussion with colleagues. In 2013, 82% of respondents stated that the official Regulations governing permanent professional education of occupational safety professionals from 2011 did not fulfil the desired purpose i.e. to increase their interest in education. Evaluation of the motivation origin revealed that 3.8% of respondents were intrinsically motivated, 91.6% were extrinsically motivated, and 4.6% were not interested at all in the occupational safety education. Initially, i.e. immediately after introduction, the impact of the Regulations on the educational motivation of occupational safety professionals was positive. However, there is an evident need for further substantial corrections of the text.

Key words: *safety at work, occupational safety, education, motivation, safety officer*

*Subject review
Received: 2014-10-21
Accepted: 2015-09-29*