

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Irena Nose

Opolnomočenje samozaposlenih v sodelovni skupnosti – študija primera Poligon kreativni center

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Irena Nose

Mentor: doc. dr. Matjaž Uršič

Opolnomočenje samozaposlenih v sodelovni skupnosti – študija primera Poligon kreativni center

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Opolnomočenje samozaposlenih v sodelovni skupnosti – študija primera Poligon kreativni center

Diplomsko delo je študija primera prve in največje sodelovne skupnosti pri nas, tj. Poligon kreativni center. Nastanek sodelovnih skupnosti razumemo kot posebno obliko samoorganizacije civilne družbe, ki največkrat združuje naraščajoče število samozaposlenih posameznikov. Za te oblike povezovanj je značilno, da nastajajo kot »pobude od spodaj« in predstavljajo kolektivno strategijo pri premagovanju težav trenutnega družbeno ekonomskega sistema. Zadnja desetletja so na področju regulacije trga delovne sile prevladale politike zaposlovanja, ki so ravnotežje pri zagotavljanju gospodarske učinkovitosti in socialne varnosti reševale z uvajanjem prožnih oblik dela in zaposlovanja. Danes opažamo negativne posledice tovrstnih politik. Dolgoletno spodbujanje samozaposlovanja v okviru programov aktivne politike zaposlovanja je prispevalo k nastanku prekarnosti in rasti števila posameznikov, ki jih ekonomska nuja sili v samozaposlitev. Na trgu delovne sile je veliko število samozaposlenih brez ustreznih podjetniških znanj, veščin in kompetenc. Zadnje statistike beležijo povečano število nastajanja in zapiranja tako ustanovljenih podjetij. Sodelovna skupnost v Poligonu želi prispevati k reševanju sistemskih težav prav z opolnomočenjem uporabnika tako, da na neformalen način spodbuja odnose sodelovanja in zaupanja med uporabniki in s tem potencialno prispeva k razvoju in učenju podjetniških kompetenc med uporabniki. Na podlagi študije primera želim raziskati, ali lahko sodelovna skupnost v Poligonu prispeva k opolnomočenju samozaposlenih posameznikov tako, da znotraj te skupnosti, uporabniki razvijajo svoje potencialne podjetniške kompetence, ki jih kot samozaposleni potrebujejo za obstanek na trgu dela in uspešno delo na svojem področju.

Ključne besede: sodelovna skupnost, sodelo, opolnomočenje, kompetence, študija primera.

Empowerment of self-employed individuals in a coworking community – a case study on the Poligon Creative Centre

This thesis presents a case study on the first and the largest coworking community in Slovenia – the Poligon Creative Centre. A coworking community, which often reunites growing numbers of self-employed individuals, is a special way in which civil society organises itself. These networks typically occur as “bottom-up initiatives” which represent a collective strategy to overcome issues associated with the current socio-economic system. In recent decades the area of labour market regulation has been overflowing with employment policies that strive for a balance to be struck between ensuring economic efficiency and social security through the introduction of flexible forms of work and employment. However, some negative consequences of these policies have started to emerge. Many years of promoting self-employment as part of active employment policy programmes have contributed to the advent of instability and growing numbers of individuals who are being forced into self-employment due to economic necessity. There are a plethora of self-employed individuals in the labour market without any entrepreneurial knowledge, skills and competencies. The latest statistics show an increasing number of such companies being incorporated or dissolved. Poligon’s coworking community has identified the issue and is now attempting to resolve it by empowering individuals through the informal promotion of cooperative relations and trust among users, thereby encouraging the development and learning of entrepreneurial competencies among them. The purpose of this case study is to explore whether Poligon’s coworking community can contribute to empowering self-employed individuals so that they can develop their potential entrepreneurial competencies within the community and use them to survive and thrive in the labour market.

Keywords: coworking community, coworking, empowerment, competencies, case study.

Kazalo

1	Uvod	6
1.1	Namen diplomskega dela	7
1.2	Opredelitev raziskovalnih vprašanj	7
1.3	Metodologija	8
1.4	Struktura diplomskega dela	8
2	Nastanek in rast prožnih oblik dela	9
2.1	Krčenje države blaginje	9
2.2	Prehod iz pasivne v aktivno politiko zaposlovanja	11
2.2.1	Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji s poudarkom na ukrepu spodbujanja samozaposlovanja	11
2.3	Prožnost dela in zaposlovanja	12
2.3.1	Tipi prožnih oblik dela	13
2.4	Koncept varne prožnosti	15
2.4.1	Učinki prožnih oblik dela in kritika varne prožnosti	15
2.5	Od prožnosti dela k pojavu prekarnosti	18
2.6	Primerjava stanja prožnosti slovenskega trga delovne sile z evropskimi državami	19
2.6.1	Rast samozaposlovanja v zadnjih letih	21
2.7	Alternativne oblike zagotavljanja socialne varnosti	24
3	Nove ekonomske paradigme	25
3.1	Splošno o novih ekonomijah	25
3.1.1	Prehod od lastništva k dostopu	26
3.2	Ekonomija souporabe	26
3.2.1	Zaupanje v ekonomiji souporabe	28
3.3	Ekonomija na zahtevo	29
3.4	Socialno podjetništvo	31
4	Sodelo	32
4.1	Opredelitev sodela	32
4.2	Dimenzije sodela	33
4.3	Zgodovina sodela	36
4.4	Uporabniki sodelovnih prostorov	37
4.5	Ustanovitelji in upravljalci sodelovnih prostorov	38
4.6	Rast števila sodelovnih prostorov in njihovih skupnosti	39
5	Opolnomočenje	40
5.1	Opredelitev koncepta	40
5.2	Opolnomočenje v sodelu	41
5.3	Operacionalizacija opolnomočenja v kontekstu sodela	42
6	Prehod v družbo znanja	42
6.1	Od podatkov h kompetencam	42
6.2	Kompetence posameznika in kompetentnost	43
6.3	Delovno specifične kompetence	44

6.4 Dimenzije kompetenc	44
6.5 Ključne generične kompetence	44
6.6 Podjetniške kompetence	45
7 Študija primera Poligon kreativni center	45
7.1 Metodologija in opis izpeljave študije	45
7.2 Ključna raziskovalna vprašanja	46
7.3 Vprašanja za izpeljavo poglobljenih intervjujev	47
7.4 Predstavitev Poligona	48
7.4.1 Nastanek	48
7.4.2 Osnovne informacije o Polgonu	51
7.4.3 Vizija in poslanstvo Poligona	52
7.4.4 Skupnost v Polgonu	53
7.4.5 Alternativni javni prostor	55
7.4.6 Financiranje	55
7.5 Kontekstualna analiza dela in pogojev samozaposlenih uporabnikov Poligona	56
7.6 Rezultati študije primera	64
7.6.1 Prvo raziskovalno vprašanje	64
7.6.2 Drugo raziskovalno vprašanje	68
7.6.3 Tretje raziskovalno vprašanje	70
7.7 Diskusija	72
7.7.1 Glavne omejitve raziskave	73
7.7.2 Priporočila za nadaljnje raziskovanje	73
8 Zaključek	73
9 Literatura	77

Kazalo tabel

Tabela 2.1: Vrste prožnih oblik zaposlovanja	14
Tabela 2.2: Število vpisov in izbrisov samostojnih podjetnikov po letih od 2006 do 2015	24
Tabela 7.1: Osnovne informacije o Polgonu	51
Tabela 7.2: Izraženost posameznih podjetniških kompetenc	65
Tabela 7.3: Primeri ilustrativnih citatov za posamezno podjetniško kompetenco	66

Kazalo slik

Slika 2.1: Razširjenost omenjenih prožnih oblik zaposlovanja v posameznih državah	20
Slika 2.2: Gibanje deležev zaposlenih v posameznih oblikah prožnega zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 1991-2014	21
Slika 3.1: Opredelitev socialnega podjetništva v EU	32
Slika 6.1: Od podatka do kompetence	42
Slika 6.2: Kompetentnost	43

1 Uvod

V zadnjem času družboslovni raziskovalci opažajo porast novih družbenih praks, ki spodbujajo aktivno delovanje posameznikov pri oblikovanju družbenega in ekonomskega sistema. Gre za oblike samoorganizacije neformalno povezanih posameznikov in iniciativ, ki nastajajo "od spodaj" in za katere je značilen »participativen pristop pri zasnovi, izvedbi in upravljanju« (Peterlin 2015). Tovrstne prakse so kolektivni odgovor na težave trenutnega družbeno ekonomskega sistema, ki že vrsto let iz širšega polja družbenega delovanja izključuje številne družbene akterje. Diplomsko delo obravnava fenomen sodela (ang. coworking) in sodelovnih skupnosti kot posebno obliko samoorganizacije naraščajočega števila samozaposlenega segmenta delovne sile. Nenadna hitra rast števila sodelovnih skupnosti je pritegnila pozornost družboslovnih raziskovalcev, medijev in splošne javnosti. Od nastanka prvih sodelovnih skupnosti v zahodnem svetu je minilo dobrih deset let. V Sloveniji je za nastanek prve sodelovne skupnosti zaslužna iniciativa Slovenia Coworking, ki je prepoznala potencial sodela in pred dvema leti prispevala k nastanku prve sodelovne skupnosti pri nas, tj. Poligon kreativni center (v nadaljevanju Poligon). Kot ugotavlja Gandini, sodelovni prostori zapolnjujejo praznino, ki je nastala zaradi umika klasičnega organizacijskega okolja. V sodelovnih skupnostih delujejo zelo različni profili samozaposlenih. Nekateri izmed njih so uspešni podjetniki, druge bi lahko opisali kot prekarne samozaposlene profesionalce. Za slednje se namreč niso uresničile optimistične napovedi Richarda Floride o dominantni poziciji ustvarjenega razreda kot gonilne sile gospodarskega razvoja 21. stoletja (Gandini 2015). Po ekonomski krizi v letih 2007 in 2008 je razmah sodela razumljen kot skupinska strategija v odgovoru na neoliberalno politiko individualizacije in kot improvizirana rešitev za stanje recesije in strukturnih sprememb na trgu dela (Merkel 2014, 122–123). Glede na ugotovitve raziskave »Stanje in potencial coworkinga v Sloveniji« so tudi pri nas identificirali dva problema. Prvi se nanaša na kompleksno problematiko samozaposlovanja in pojav prekarnosti. Drugi problem je splošen gospodarski pesimizem, povezan s propadom tradicionalne industrije in begom možganov (Perčič in drugi 2015). Razmah samozaposlovanja v zadnjih letih je prispeval k zaznavi potrebe po oblikovanju ustrezno prilagojenega podpornega delovnega okolja. Poligon ima v svojem programu zapisano, da želi prispevati k zagonu gospodarstva in graditi boljšo družbo s tem, ko prispeva k opolnomočenju uporabnikov. V Poligonu želijo člani razvijati nove gospodarske dejavnosti povezane z novimi ekonomijami, katerih bistvo je ekvipotentnost. Namesto tekmovalnosti sodelovna kultura v skupnosti spodbuja odnose, ki temeljijo na zaupanju in sodelovanju med uporabniki. S tem ko si uporabniki nudijo medsebojno pomoč, potencialno sodelujejo in se učijo povsem novih pristopov v

podjetništvu, ki v ospredje namesto profita, postavlja pozitivne učinke za vse vpletene in tudi širšo skupnost (Perčič in drugi 2015).

Od kar pomnim, so me zanimale alternativne in inovativne družbene prakse. Kot del zainteresirane javnosti, kot opazovalka iz ozadja sem spremljala nastanek Poligona in še pred tem dogajanje v Kreativni coni Šiška. Bila sem na dogodku »Save KCŠ« in na otvoritvi Poligona. Čeprav še nisem poznala koncepta sodela, se mi je že takrat zdel revolucionarno drugačen in vznemirljiv za raziskovanje. Letos sta minili dve leti od njegove ustanovitve, zato sem se odločila, da se v svoji diplomski nalogi posvetim prav raziskovanju sodela v Poligonu.

1.1 Namen diplomskega dela

V svoji diplomski nalogi želim prispevati k razumevanju koncepta sodela in na podlagi študije primera Poligona raziskati še neznane vidike, povezane z opolnomočenjem uporabnikov znotraj njih. Z raziskovanjem uporabniške izkušnje samozaposlenih, ki delajo znotraj Poligona, želim ugotoviti, kakšen je »output« oziroma kakšni so dolgoročni učinki sodelovne metode dela. V tem kontekstu me zanima, ali lahko sodelo znotraj izbrane sodelovne skupnosti prispeva k opolnomočenju samozaposlenih na način, da uporabniki v tej skupnosti razvijajo in pridobivajo manjkajoče podjetniške kompetence, potrebne za samostojno delo. Gandini (2015) se namreč sprašuje, ali ne gre morda za nov »balon« v ekonomiji znanja in zgolj za instrumentalno rabo prostora, ki uporabnikom prinaša le kratkoročne ekonomske in socialne koristi. Tudi Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela (2012) se sprašuje, ali gre za »revolucijo na delovnih mestih« in radikalno spremembo v načinu dela ustvarjalnega razreda, ki se želi izviti iz togih hierarhično vodenih in birokratsko urejenih organizacij dela. Ali pa gre le za odgovor na povečano negotovost in tveganje številnih prekarnih in podzaposlenih delavcev, za katere sodelo pomeni »obliž na rane socialne izoliranosti.«

1.2 Opredelitev raziskovalnih vprašanj

Skozi študijo primera želim odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

- Ali sodelo prispeva k opolnomočenju njegovih uporabnikov tako, da jim omogoča učenje in pridobivanje potrebnih podjetniških kompetenc za uspešno in učinkovito delo na njihovem področju?
- Ali se uporabniki prek sodela in souporabe prostora resnično učijo novih kompetenc, ali v sodelovni skupnosti prevladujejo kratkoročne ekonomske in socialne koristi?

- Ali lahko sodelovno skupnost, kot je Poligon, opredelimo kot »opolnomočujočo organizacijo«, v kateri se uporabniki na spontan in neformalen način (v okolju, kjer prevladuje sodelovna kultura) učijo in razvijajo za delo potrebne podjetniške kompetence?

1.3 Metodologija

V diplomskem delu sem kombinirala različne metodološke pristope. V teoretičnem delu sem opravila pregled literature in analizirala sekundarne vire. Na začetku sem se seznanila z osnovnimi koncepti, potem pa z natančnim pregledom in analizo strokovne literature pripravila teoretični del diplomske naloge. V času med 8.12.2015 in 8.1.2016 sem pridobila osebno sodelovno izkušnjo in se prek metode opazovanja z udeležbo seznanila z dinamiko dela v sodelu ter spoznala nekatere člane skupnosti. Empirično raziskovalni del diplomske naloge je oblikovan kot študija primera prve in največje sodelovne skupnosti pri nas, tj. Poligon kreativni center. Kot pravi Starmanova (2013), je študija primera priporočena raziskovalna metoda, kadar merimo »prisotnost« ali »odsotnost« nekega pojava. Študija primera se mi je zdela primerna metoda za raziskovanje sodela, saj »do novih odkritij pomaga takrat, kadar želimo odgovoriti na vprašanje »kako« in »zakaj«; kadar ne moremo vplivati na vedenje vključenih v študijo; kadar želimo v kontekstu zajeti tudi okoliščine, saj menimo, da so pomembne za raziskovanje fenomena (pojava) znotraj študije, ali kadar ne moremo zarisati jasnih meja med pojavom in kontekstom« (Yin v Starman 2013, 80).

1.4 Struktura diplomskega dela

Diplomsko delo je sestavljeno iz devetih poglavij. Prvo poglavje predstavlja uvod, v katerem sem opisala cilje raziskovalnega dela, metodologijo in strukturo diplomskega dela. V zadnjem poglavju je seznam uporabljenih literature in virov.

Drugo poglavje obravnava spremembe v sferi dela, povezane s porastom prožnih oblik dela in zaposlovanja. Podrobno so predstavljene pozitivne, predvsem pa negativne posledice uvajanja prožnih oblik dela s poudarkom na rasti samozaposlovanja pri nas.

Tretje poglavje obravnava nove ekonomske paradigme: ekonomijo souporabe, ekonomijo na zahtevo in socialno podjetništvo. Poudarek je na ekonomiji souporabe, katere bistvo predstavlja opolnomočenje posameznikov. V tem poglavju predstavim tudi zlorabe, povezane z ekonomijo souporabe.

V četrtem poglavju natančno opredelim sodelo prek petih ključnih dimenzij. Opisana je kratka zgodovina sodela. Na kratko predstavim tipične uporabnike in upravljalce sodelovnih prostorov ter razloge za nenadno porast sodela v zadnjih letih.

V petem poglavju podrobno opredelim koncept opolnomočenja in ga operacionaliziram v kontekst sodela, kot pridobivanje potrebnih podjetniških kompetenc za samostojno delo samozaposlenih posameznikov.

V šestem poglavju predstavim prehod v družbo znanja, v kateri na pomenu pridobiva razvoj in učenje kompetenc. Podrobneje opredelim koncept kompetenc in kompetentnosti.

Sedmo poglavje predstavlja empirični del diplomske naloge, to je študijo primera Poligon kreativnega centra.

V osmem poglavju povzamem nekatere ključne ugotovitve diplomskega dela in predstavim zaključne misli.

2 Nastanek in rast prožnih oblik dela

2.1 Krčenje države blaginje

S koncem druge svetovne vojne se je začelo oblikovanje države blaginje in socialne politike, ki je zaščito dohodkov vezalo na zaposlitev ali pripravo nanjo. Za to obdobje so značilne nepretrgana visoka gospodarska rast, polna zaposlenost in visoka stopnja socialne varnosti, vezana na standardno zaposlitev za nedoločen in polni delovni čas. Prehodi med delom in nedelom v tem obdobju so potekali po ustaljenih tirih. S koncem 60. in v začetku 70. let je s poslabšanjem gospodarskih razmer nastala kriza države blaginje z rastjo brezposelnosti in revščine (Ignjatović 2002).

Ključne spremembe in procesi, ki so zaznamovali zadnja štiri desetletja, so: nizka gospodarska rast, globalna konkurenca, nove tehnologije, strukturna brezposelnost, prehod v ekonomijo znanja, demografske spremembe (povečana aktivnost prebivalstva in staranje delovne sile), spremenjena narava dela in delovnih razmerij, uvajanje prožnejših oblik dela z zagotavljanjem učinkovitosti, manjša varnost zaposlitve, večje socialno tveganje in povečana negotovost (prav tam).

Že v 80. letih je bil v Veliki Britaniji zabeležen premik iz klasične keynesianske ekonomije povpraševanja in z njo povezane države blaginje (welfare state) v zagotavljanje blaginje prek dela (workfare) (Stanojević 2015). Krizo državne blaginje so izkoristili politični odločevalci, ki so zagovarjali vzpostavitev liberalnega kapitalizma tudi na trgu delovne sile, saj naj bi bili tržni mehanizmi učinkovitejši za aktivacijo brezposelnih, sistem pa naj bi sam prispeval k izboljšanju celotne družbe (Ignjatović 2002, 14).

Stanojević (2015) meni, da je bil konec 90. let cilj prevladujoče neoliberalne¹ politike povečati konkurenčnost evropskega gospodarstva na globalnem trgu. Kot posledica tovrstnih potez so nastale nove razmere, v katerih sindikati izgubljajo svoje mesto v socialnem dialogu, standardna zaposlitvena razmerja izginjajo, uvajajo se prožne oblike dela in zaposlovanja.

Tudi Standing ugotavlja, da so današnje razmere posledica prevlade neoliberalne logike. Od osemdesetih let hočejo vse vlade narediti trge dela bolj fleksibilene. »To v realnosti pomeni, da zmanjšujejo delavske pravice, slabijo vlogo sindikatov in ustvarjajo razmere za zniževanje plač. Medtem ko narašča negotovost, ki grozi vedno več ljudem, smo priča razredni razdrobljenosti« (Zabukovec, 2015).

Kot pravi Ignjatović (2002, 11) je »internacionalizacija in globalizacija pogojev in načinov delovanja tako družbenih kot političnih, ekonomskih in kulturnih sistemov vedno bolj omejujejo države v poskusih nadzora - obvladovanju tako gospodarskega okolja kot družbenih procesov«. Problemi na področju trga delovne sile (na področju zaposlovanja) tako prihajajo v »paketu« z drugimi problemi (okolje, narava, energija, nove tehnologije), kar otežuje njihovo kratkoročno in ozko reševanje.

Prehod v postmoderno družbo je prehod v družbo tveganja, kar se kaže kot manjša varnost delovnih mest in zaposlitve, predvsem pa pojav bolj prožnih oblik dela, ki ponujajo kratkoročne rešitve za posameznika, dolgoročne rešitve pa se prelagajo na prihodnost (prav tam, 14).

Evropske države so v svojih socialnih politikah ponudile različne rešitve za zagotavljanje ekonomske učinkovitosti na eni strani in socialne pravičnosti znotraj modela države blaginje na drugi strani. Skupna značilnost je opuščanje ideje »institucionalnega modela univerzalne socialne politike« (prav tam). Del svojih nalog prelagajo na trg in civilno družbo, odgovornost in tveganja pa na posameznika.

2.2 Prehod iz pasivne v aktivno politiko zaposlovanja

Na ravni Evropske unije je bila v 90. letih poudarjena potreba po skupni politiki zaposlovanja, ki bi uspešno zajela naraščajočo brezposelnost. V iskanju ravnotežja za zagotavljanje gospodarske učinkovitosti in socialne varnosti je prišlo do opustitve pasivne politike zaposlovanja, nadomestila

1

Neoliberalne politike razumemo kot nabor javnih politik izraženih v formuli: D-L-P in pomenijo deregulacijo v gospodarstvu, liberalizacijo trgovine in privatizacijo državnega premoženja. V teh politikah so prisotni ukrepi zmanjševanja davkov in javne porabe s krčenjem socialnih programov. Na trgu delovne sile prevladujejo ukrepi, ki zamenjujejo socialne transferje z uvajanjem prožni oblik dela, kar povzroča spor med vlado in sindikati. (Omladič, 2011).

pa sta jo aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) ter uvajanje prožnih oblik zaposlovanja in dela kot »zdravilo za bolezen trga delovne sile« (Ignjatović 2002).

Prevladalo ja stališče, da rešitev ni v zagotavljanju »varnih sistemov pasivnih pravic,« ampak v aktivaciji delovne sile prek različnih programov APZ, za kar naj bi skrbele javne službe za zaposlovanje oz. zavodi za zaposlovanje (Glazer in Zahl 2002). APZ pomeni »nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne (zaposlene ali samozaposlene) vključila in/ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva ter preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost« (Janoski v Svetlik in Batič 2001). Model APZ temelji na principu, »da je polna zaposlenost zaželena in dosegljiva ter da ima smer zaposlovanja prednost pred smerjo *cash support*, kar pomeni, da je zagotavljanje možnosti zaposlovanja za čim več odraslih bolj zaželeno kot izplačevanje nadomestil za brezposelnost« (Standing v Ignjatović 2002, 35).

2.2.1 Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji s poudarkom na ukrepu spodbujanja samozaposlovanja

V praksi so ukrepi APZ, ki smo jih v Sloveniji uresničevali v letu 1999, vključevali naslednje programe:

- programe izobraževanja in usposabljanja za brezposelne in trajno presežne delavce,
- spodbujanje samozaposlovanja,
- javna dela,
- pomoč delodajalcem pri prestrukturiranju odvečne delovne sile,
- povračila prispevkov delodajalcem,
- usposabljanje in zaposlovanje invalidov ter subvencioniranje invalidskih podjetij,
- regionalne in lokalne zaposlitvene projekte ter lokalne razvojne pobude,
- prestrukturiranja podjetij,
- sklade dela.

Spodbujanje samozaposlovanja je vključevalo različne motivacijske in svetovalne programe ter finančno pomoč (Svetlik in Batič 2001, 186–187).

Tudi v zadnjem obdobju 2008-2013 APZ spodbuja samozaposlovanje v obliki finančne pomoči oz. nepovratne subvencije. Ta je znašala 4.500€ in naj bi socialno in ekonomsko aktivirala brezposelne osebe ter s tem zmanjšala število prejemnikov socialnih transferjev. Finančna pomoč je bila dodeljena pod pogojem, da se prejemnik obveže, da vsaj dve leti ostane samozaposlen. V letu 2014 je ukrep »Podjetno v svet podjetništva« nadomestil program subvencioniranja samozaposlovanja. Sindikati so bili kritični do subvencij, saj država s svojimi ukrepi tako povečuje rast negotovih oblik zaposlovanja in krepi lažno samozaposlovanje (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015, 367–368).

Vlada RS je v letu 2015 sprejela Smernice za izvajanje ukrepov APZ za obdobje 2016-2020, ki vključujejo naslednje ukrepe:

- usposabljanje in izobraževanje,
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta,
- spodbude za zaposlovanje,
- kreiranje delovnih mest,
- spodbujanje samozaposlovanja.

APZ že več kot dvajset let spodbuja samozaposlovanje z različnimi ukrepi. Načrta izvajanje ukrepov APZ v obdobju 2016-2017 predvidena programa »Spodbujanje podjetništva med mladimi« in »Spodbujanje ženskega podjetništva«. Predhodni program »Subvencije za samozaposlovanje« je namreč razkril, da se ženske manj pogosto odločajo za podjetništvo, zato je cilj programa povečevati enakopravnost med spoloma in pospeševati večjo udeležbo žensk v podjetništvu (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti).

2.3 Prožnost dela in zaposlovanja

Koncept prožnosti (s tujko fleksibilizacije) je povezan s spremenjenimi pogoji zaposlovanja (destandardizacijo) in načinom organizacije dela, ki teži k vse večji raznovrstnosti. Koncept prožnosti je rezultat prehoda v postmoderno družbo in pomeni redefinicijo dela, ki presega tradicionalno zaposlitveno razmerje, značilno za moderno industrijsko družbo. Vključuje tudi manj formalne, neformalne ter neplačane in prožne oblike dela. Nosi lahko pozitivno in negativno konotacijo, odvisno od pojavnosti. Znotraj koncepta je bistvena numerična prožnost, ki se nanaša na način zaposlovanja in odpuščanja, medtem ko funkcionalna prožnost pomeni časovno in prostorsko prilagodljivost delavcev različnim načinom organizacije dela. Prožnost dela preučujemo na ravni

posameznika, vezano na njegovo prilagodljivost v ekonomskem in družbenem sistemu, ali na ravni družbenega sistema (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230–231).

Kot pravi Svetlik (1994, 124) so prožne oblike dela in zaposlitve »vse razen zaposlitve za nedoločen čas.« Gre za vse oblike dela, ki odstopajo od standardnega zaposlitvenega razmerja. Za opis prožnih oblik dela in zaposlovanja se v literaturi uporabljajo tudi izrazi, kot so nestandardno ali atipično zaposlovanje/delo (Ignjatović 2002, 4).

2.3.1 Tipi prožnih oblik dela

Posamezne prožne oblike dela lahko opredelimo po različnih dimenzijah, kot so značilnost delovnih razmer, pravnega statusa oz. statusa zaposlitve. V spodnji tabeli so predstavljene idealnotipske oblike prožnega dela glede na enega od naslednjih kriterijev: čas, delovne razmere/možnost zaposlovanja in prostor. Avtorja opozarjata, da gre lahko za številne variacije in prekrivanja (posameznik lahko hkrati opravlja več prožnih oblik dela, kot na primer delo za določen čas s skrajšanim delovnim časom (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 356–357).

Tabela 1: Vrste prožnih oblik zaposlovanja

Čas	Delovne razmere / možnosti zaposlovanja	Prostor
<ul style="list-style-type: none"> • delo za določen čas • delo s skrajšanim delovnim časom <ul style="list-style-type: none"> - trajno - začasno - fiksno - variabilno • gibljivi delovni čas (flexitime^a) • zgoščeni delovni teden • letno določene ure • fazna, delna upokožitev • sezonski delavci • priložnostni delavci • delavci na klic (zero-hours contracts)^b • začasna prekinitev kariere (sabbaticals) • podaljševanje delovnega časa/ nadurno delo • izmensko delo 	<ul style="list-style-type: none"> • delitev dela/ delovnega mesta • kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest • rotacija delovnih mest • pogodbe za opravljeno delo • neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers) • neodvisni izvajalci/samostojni podjetniki (independent contractors/ portfolio work) • svetovalci • delavci najeti prek zaposlovalnih agencij • sposojeni delavci, delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja 'izvažajo' posamezne sklope opravil • pomožni, nadomestni delavci • delavci, ki jih subvencionira država • delavci najeti od skupine delodajalcev • stažisti^c • množično delo "crowd-labour"^d • sodelovalno zaposlovanje (collaborative employment)^e • delo na osnovi vavčerjev/vrednotnic^f 	<ul style="list-style-type: none"> • prožnost delovnega prostora (flexiplace) • delo na domu • teledelo • delavci na daljavo • sodelo ("coworking")^g

Vir: Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 357).

Prožne oblike dela so znotraj različnih institucionalnih okvirjev in trgov ustvarile različne učinke. Pozitivni se kažejo »v večji možnosti izbire primerne časa in prostora za delo ter posledično lažjega usklajevanja različnih delov življenja (delovnega, družinskega, zasebnega, političnega) in vrst dela (plačanega, gospodinjskega, skrbstvenega, prostovoljnega, učenja)« (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 352). Vendar avtorja dodajata, da morajo te oblike, da bi jih lahko tako razumeli, »pridobiti enak status kot (še vedno prevladujoče družbeno boljje vrednotene) standardne oblike zaposlovanja in dela« (prav tam).

Prožne oblike dela naj bi pomenile pridobitev za celoten družbeni sistem (za delavce, delodajalce, ekonomski sistem in družbo kot celoto), menijo zagovorniki tržnih razmer. Vsem vpletenim v sistemu naj bi omogočile večji nadzor in izbiro. Spodbujanje prožnih oblik zaposlovanja lahko razumemo kot ukrepe, s katerimi so želele države v okviru APZ podaljšati življenjsko dobo konceptu polne zaposlenosti s »prerazporeditvijo družbeno priznanega dela med delovno zmožne

posameznike« (Ignjatović 2002, 75–76). Tako lahko v sfero dela vstopi večje število iskalcev zaposlitve in se izogne brezposelnosti.

2.4 Koncept varne prožnosti

Reforme trga delovne sile so v nekaterih primerih prinesle želene učinke. Kot primer dobre prakse se najpogosteje omenja danski zaposlitveni model, za katerega je značilna edinstvena kombinacija zagotavljanja varnosti in prožnosti, t.i. varna prožnost. Visoka zunanja numerična prožnost omogoča mobilnost delovne sile s hitrim zaposlovanjem in odpuščanjem. Visoka raven socialne varnosti omogoča dohodkovno varnost v času brezposelnosti. Zagotavlja visoko zaposlitveno varnost v okviru aktivne politike zaposlovanja, utemeljene na zagotavljanju zaposljivosti prek izobraževanja in usposabljanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004). »Koncept varne prožnosti išče alternativo varnosti, ki jo je nekoč ponujal evropski model korporativizma (polna zaposlenost in na njej utemeljena socialna varnost) in bi ustrezal potrebam in zahtevam današnjega časa« (prav tam, 238).

Koncept varne prožnosti je kmalu našel svoje mesto v strateških dokumentih Evropske unije. Leta 1997 je bila v Luksemburgu sprejeta Evropska strategija zaposlovanja, sledile so Lizbonske smernice za rast in delovna mesta, na osnovi katerih bi evropski trg v naslednjih 10 letih temeljil na ekonomiji znanja, s katerim bi gospodarstvo Evropske unije postalo najbolj konkurenčno (Auer in Chatani 2010). Evropska komisija je želela poenotiti koncept varne prožnosti, ki naj bi s poudarkom na principih vseživljenjskega učenja vključeval naslednja načela: uvajanje prožnih in verodostojnih pogodbenih dogovorov, ravnovesje pravic in dolžnosti vseh vpletenih, prilagoditev koncepta lokalnemu trgu dela in industrijskih odnosov, lažji prehod med zaposlitvami in lažji vstop na trg dela, enakost pri dostopu in zagotavljanju kakovosti delovnega mesta vsem, tudi ranljivim skupinam (European Commission 2007, 20).

Kot ugotavljata Auer in Chatani (2010), s poenotenim razumevanjem koncepta varne prožnosti na ravni Evropske unije ni prišlo do uvedbe enotnega modela znotraj skupnosti. Na Danskem se je uveljavil že opisan model. Na Nizozemskem se je izrazil kot povečanje zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom. V Franciji se je model izrazil kot nova oblika socialnega partnerstva, v Avstriji so izplačevanje odpravnin prenesli s podjetij na odpravninske sklade.

2.4.1 Učinki prožnih oblik dela in kritika varne prožnosti

Danes opazamo zelo različne implementacije tovrstnih politik med evropskimi državami, med katere je zadnja finančna kriza v letu 2008 posegla kot stresni test. Model varne prožnosti se je v

kriznih razmerah izkazal kot neučinkovit. Nagle rasti brezposelnosti v času kriz ni mogoče dovolj hitro zajezi. Odpuščeno delovno silo ni mogoče dovolj hitro vključiti z zagotovitvijo novih zaposlitev, kar v realnosti pomeni začaran krog dolgoročne brezposelnosti. Evolucija razmerja med varnostjo in prožnostjo prehaja v novo fazo. Premik od varnosti delovnih mest k varnosti zaposlovanja (employment security) sedaj prehaja v »varnost trga delovne sile« (labour market security). Avtorja menita, da bo v prihodnje treba na sistemski ravni zagotoviti dodatne »komplementarne plasti varnosti« (Auer in Chatani 2010).

Do podobnega zaključka je prišel tudi Andranik Tangian, ki meni, da je s statistično gotovostjo mogoče trditi, da so države z večjo prožnostjo dela v času finančne in gospodarske krize pretrpele hujše posledice. Te se kažejo v slabi izkoriščenosti gospodarskega potenciala, velikosti javnega dolga, večji brezposelnosti. Države z večjo prožnostjo trga delovne sile so morale nameniti več sredstev za finančno pomoč pri reševanju finančnih institucij pred propadom (bailout). Avtor meni, da varna prožnost, kot je bila implementirana v evropsko politiko zaposlovanja, v času krize ne daje pozitivnih učinkov. »Boljša alternativa bi bila normalizacija zaposlitvenih razmerij in zmanjševanje prožnih oblik zaposlovanja, kar bi posledično vodilo k manjšim izdatkom za zagotavljanje socialne varnosti« (Tangian 2010, 7).

»Poleg stališč, da fleksibilne oblike zaposlitve spodbujajo zaposlovanje, rast in konkurenčnost ter znižujejo brezposelnost na trgu dela, je vedno več študij, ki izkazujejo tudi drugačna, nasprotna stališča. Opozarja se, da fleksibilnost na trgu dela sama po sebi ne prispeva k rasti, konkurenčnosti, niti ne zmanjšuje brezposelnosti, temveč ima lahko celo negativni povratni učinek« (Kresal 2011, 173–174).

Standing meni, da je povečevanje prožnosti trga delovne sile s krčenjem socialnih pravic nelogično. Ovrže mit o gospodarski uspešnosti skandinavskih držav, po katerih se rade zgledujejo vse evropske države, ko želijo promovirati prožno delovno zakonodajo. Na Švedskem, ki je veljala kot vzor, najhitreje raste dohodkovna neenakost, brezposelna je četrtna mladih (Repovž 2015). Standing je mnenja, da ni trdnih dokazov da bi prožne oblike dela učinkovale na večjo konkurenčnost gospodarstva, delavcem pa zagotovile večje število in boljša delovna mesta. Evropska in svetovna politika s svojimi ukrepi služi predvsem kapitalu, ki ima največjo korist od zniževanja plač, funkcionalne prožnosti in manj varnega trga dela (Zabukovec 2015).

Tudi organizacija OECD, ki je sicer promovirala prožnost za zagotavljanje gospodarske učinkovitosti, je potrdila, da ni dokazov, da manjša zaposlitvena varnost prispeva k manjši brezposelnosti (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015, 353). Kresalova dodaja, da prožne oblike

zaposlovanja prispevajo k pojavu revnih zaposlenih (working poor), saj so predvsem delavci v tovrstnih zaposlitvah bolj izpostavljeni in nosijo večje tveganje za revščino. Hkrati prožne oblike zaposlovanja dodatno prispevajo k segmentaciji delovne sile, saj v njih delajo predvsem delavci iz ranljivih skupin. Kot kažejo podatki, je prožnost v zaposlovanju neenakomerna zastopanost glede na spol in medgeneracijsko razsežnost. V okviru delovno pravne zakonodaje bi bilo treba vzpostaviti mehanizme, ki bodo preprečili zlorabe prožnega zaposlovanja. V tem kontekstu omenja zlorabe agencijskega zaposlovanja in veriženje pogodb za določen čas (Kresal 2011, 175–180).

Evropska komisija prav tako ugotavlja, da prožna varnost na trgu dela ne pomeni zgolj lažjega zaposlovanja in odpuščanja in da bi morali ohraniti zaposlitev za nedoločen čas kot prevladujočo obliko zaposlitve. Tako Evropski parlament »obsoja nadomeščanje redne zaposlitve z oblikami netipičnih pogodb, ki prispevajo k slabšim in bolj negotovim delovnim razmeram« (prav tam).

Če je bilo za industrijsko dobo značilno, da sta delo in družinsko življenje osrednja točka v življenju posameznika, je za moderno dobo značilna izguba te središčne točke, saj sta družina in delo izgubila pridobljeno varnost. Prožnost v opravljanju dela, delovne zakonodaje in delovnega časa spreminjajo strukturo posameznikovega življenja, tako da so meje med delom in nedelom ter družinskim življenjem in prostim časom zabrisane (Ignjatović 2002; Beck 2004, 203–206; Standing 2015). Prav tako uvajanje prožnih oblik dela za posameznike pomeni predvsem zmanjšanje varnosti in prevzemanje vedno večjega tveganja. S tem ko se spreminja ekonomska in socialna struktura družbe, se spreminja tudi položaj posameznika v njej (Ignjatović 2002, 131–135).

Prožne oblike dela so neprimeren odgovor na izzive, ki jih prinaša tehnološki razvoj. Še nikdar v zgodovini ni bilo toliko ljudi brezposelnih. Družba prehaja v tretjo industrijsko revolucijo, iz katere bomo izšli s še manjšo potrebo po človeški delovni sili. Dostop do dela in zaslužka bo še bolj omejen (Rifkin 2015). Že sedaj je pogajalska moč delavcev v pogojih, kjer delovnih mest kronično primanjkuje, okrnjena. K temu prispeva še upad stopnje sindikaliziranja in vpliv sindikatov v socialnem dialogu in političnem odločanju. Deregulacija trga delovne sile z uvajanjem prožnih oblik dela postavlja delavce v pozicijo, kjer so delavci prepuščeni sami sebi, od njihovih pogajalskih spretnosti pa je odvisno, kakšno vrsto zaposlitev in delovnih razmer si bodo izbojevali (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 356).

Za ohranitev delovnega mesta in položaja so zato posamezniki pripravljani ali pa prisiljeni delati bolj intenzivno. V težnjah po ustvarjanju novih delovnih mest so nekatere države uvajale krajši delavni teden in tako bolj pravično razporedile delo. Neželena plat časovne prožnosti pa je, da se več dela opravi v »nedružabnih delovnih urah« (Ignjatović 2002, 131). Prav tako položaj delavcev v

prožnih oblikah zaposlovanja ni izenačeno glede dostopa do nekaterih ugodnosti, kot so izobraževanje na delovnem mestu, višina dohodka in napredovanje. Neenakost se kaže tudi v dostopu do delavskih socialnih pravic, vezanih na standardno zaposlitev za nedoločen čas in polni delovni čas (prav tam, 131-135).

Negativne posledice neprostovoljne prožnosti dela, ki se kažejo v podzaposlenosti, kjer se polna zaposlenost poskuša ohraniti z »drobljenjem relativno omejenega števila delovnih mest ter redistribucijo slabih zaposlitvenih priložnosti med vedno večje število iskalcev zaposlitve, se kažejo tako v časovni kot v strokovni dimenziji« (prav tam, 80). Podzaposleni delavci imajo več skupnega z brezposelnimi kot pa z zaposlenimi, menita avtorja, in so zgoščeni na slabše plačanih delovnih mestih brez delavskih in socialnih pravic, kjer se spopadajo s podobnimi psihosocialnimi in zdravstvenimi težavami kot brezposelni. Za opis podzaposlenosti in tovrstnega dela so uporabljeni izrazi, kot so zaposleni revni, lumpenproletariat, drugorazredni državljani. V zadnjem času pa je nadpomenka omenjenih negativnih posledic prevzel izraz, ki ga je Standing poimenoval prekarnost (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 355–356).

2.5 Od prožnosti dela k pojavu prekarnosti

O pojavu prekarnosti in prekarnega dela se je začelo govoriti kot o posledici pretirane deregulacije trga delovne sile in nenadzorovanega uvajanja prožnega zaposlovanja. S prekarnostjo poimenujemo »negotovo, začasno, občasno (in navadno slabo) plačano delovno aktivnosti. /.../ Gre namreč za delo, ki temelji na socialni negotovosti. Prekarni delavci imajo bistveno manj pravne varnosti od delavcev znotraj standardnih oblik zaposlitev. Prekarni delavec je pravzaprav nekdo, ki se je znašel med brezposelnostjo in pogodbo za nedoločen čas« (Prekarno delo – Novodobno suženjstvo?).

Stanojević (2015) prekarne delo opredeli kot »vsako obliko atipične zaposlitve, znotraj katere denarno nadomestilo za opravljeno delo ne zadostuje za dostojno življenje.« Sama oblika dela (atipična, nestandardna, manj varna) še ne pomeni nujno prekarnosti. Med prekarne delo ne štejemo nekaterih poklicev in profesij, ki imajo »priviligirano pozicijo na trgu dela in temu primerne prihodke in status. Enako velja tudi za delavke (in delavce), ki zavestno izbirajo delo za skrajšan delovni čas, ker jim ta oblika dela bolj ustreza« (prav tam).

Pravna oblika dela sama po sebi ne definira prekarne položaja delavca. Pomemben je dostop do socialne varnosti, avtonomija pri delu, karierna identiteta, višina plačila za delo. Za pojav in razmah prekarnosti je odgovorna nacionalna zakonodaja, ki ustvarja prekarne zaposlitve v tekmi gospodarstev na globalnem trgu. Avtorica pravi, da je danes tudi država slab delodajalec zaposlenim v javnem sektorju (Rajgelj 2015).

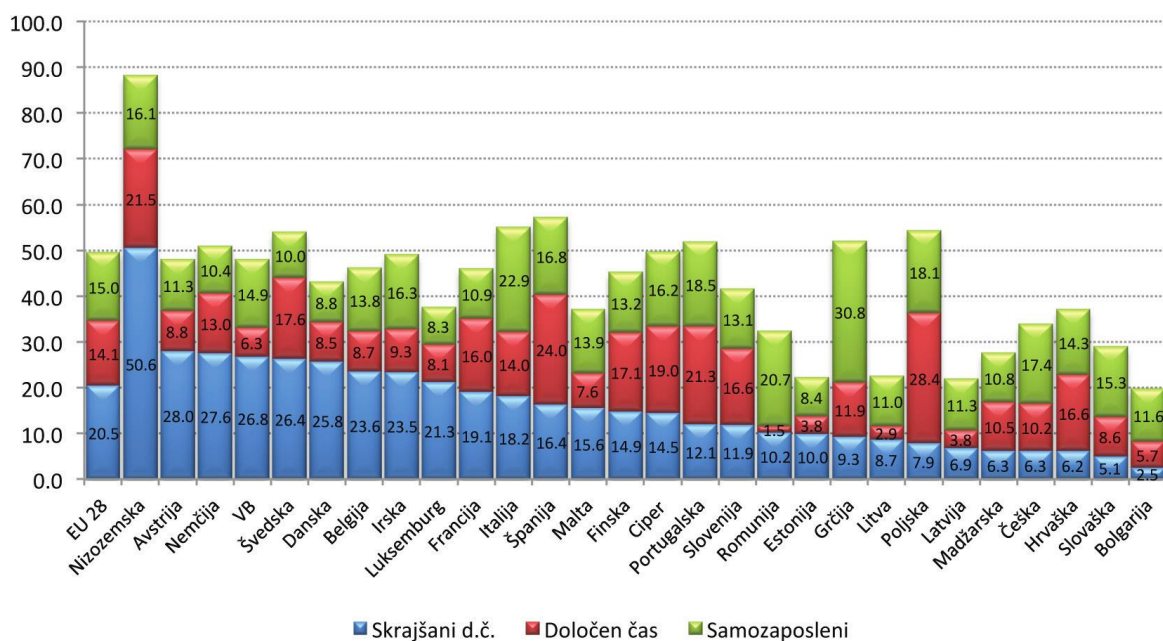
Danes smo priča nastanku nove družbene strukture in razredov. Na vrhu je premožna elita, majhna skupina izredno bogatih ljudi s politično in finančno močjo. Pod njimi je »salarikat« katerega predstavniki imajo varno zaposlitev. Sledijo jim predstavniki svobodnjakov t.i. »proficians« ali profesionalci, ki se želijo izogniti standardni zaposlitvi, saj imajo znanje in veščine, ki jih sami dobro oz. bolje unovčujejo na trgu dela, kot če bi bili zaposleni. Pod njimi je star delavski razred (proletariat), ostanek klasičnega industrijskega delovnega okolja, ki je značilen za državo blaginje. Na najnižji točki je prekariat ali novi družbeni razred v nastajanju (Standing 2015, 12–14).

Standing meni, da je delo vedno negotovo. Vendar v kontekstu prekarnosti pomeni še dodatno negotovost, tesnobo in številna neželena tveganja. Prekarni delavci opravljajo različne delovne naloge za različne delodajalce, kar pomeni nestabilne vire dohodka in izostanek poklicne identitete. Za prekariat je značilna izključenost iz socialnih, delavskih, ekonomskih in političnih pravic. Delavci v prekarnih oblikah dela se lahko zanašajo le na trenutne dohodke, živijo za tukaj in zdaj. So pogosto na robu zadolženosti in se spopadajo z večjim tveganjem za revščino. To seveda vpliva na njihov življenjski slog. Ti ljudje težje vzpostavijo kvalitetne partnerske odnose in si težje ustvarijo družino. To seveda vpliva na družbo kot celoto in avtor dodaja, kako je »vsako napredno gibanje temeljilo na jezi, potrebah in upanju velikega razreda v nastajanju. Danes je to prekariat« (Zabukovec 2015).

2.6 Primerjava stanja prožnosti slovenskega trga delovne sile z evropskimi državami

Kot ugotavljajo raziskovalci, tudi slovenski trg delovne sile sledi globalnemu trendu in postaja prožnejši. V zadnjih desetletjih se je spremenil iz relativno togega in je trenutno v določenih prožnih oblikah zaposlovanja nad evropskim povprečjem. Med tremi najpogostejšimi oblikami prožnega zaposlovanja je delo za skrajšan delovni čas, delo za določen čas in samozaposlenost. Spodnji slika prikazuje razširjenost omenjenih prožnih oblik zaposlovanja v posameznih državah. Empirični podatki na začetku novega tisočletja so pokazali, da so prožne oblike dela in zaposlovanja še vedno marginalne in da je prevladujoča oblika dela še vedno stalno zaposlitveno razmerje (Ignjatović 2002). Najnovejše analize pa razkrivajo, da je znotraj EU je v letu 2014, kar 50 % delovno aktivne populacije zastopane v eni izmed prožnih oblik zaposlovanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2015).

Slika 1: Razširjenost omenjenih prožnih oblik zaposlovanja v posameznih državah

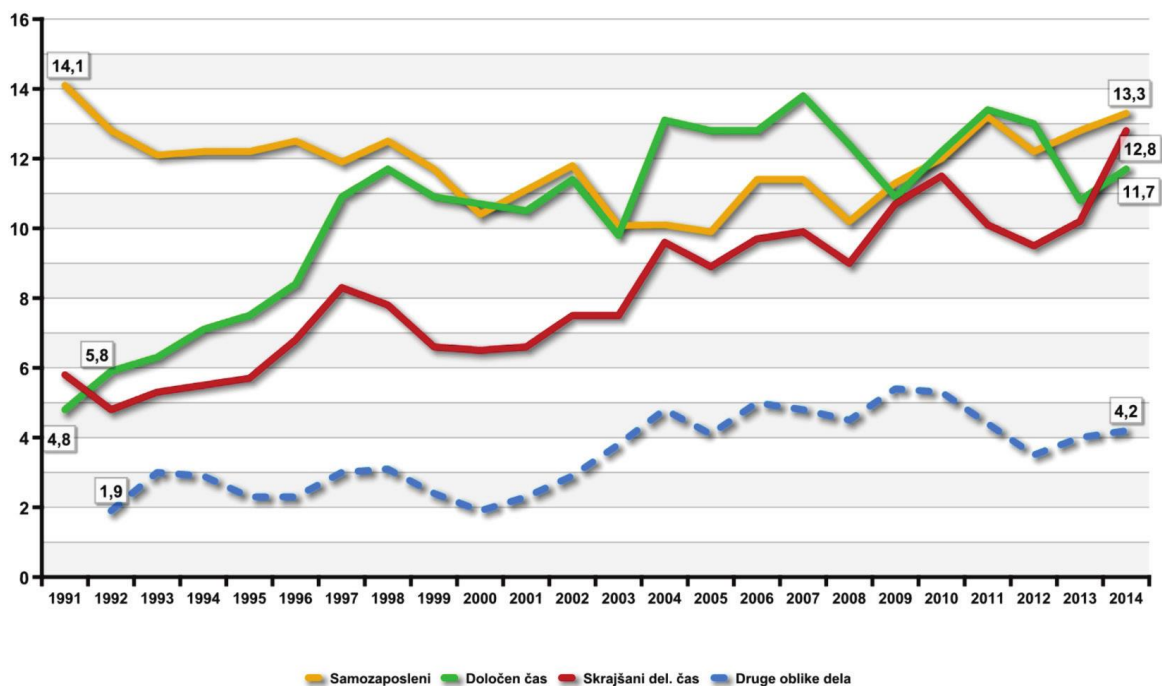


Vir: Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 362).

Kot vidimo, so znotraj posameznih držav zelo različno razširjene posamezne oblike prožnega zaposlovanja. Nizozemska ima daleč najprožnejši trg delovne sile v Evropi. Slovenija samo v deležu zaposlenih za določen čas presega evropsko povprečje, v tej kategoriji so zaposleni predvsem mladi. Po deležu zaposlenih za skrajšan delovni čas in število samozaposlenih pa je malo pod evropskim povprečjem (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 362).

2.6.1 Rast samozaposlovanja v zadnjih letih

Slika 2: Gibanje deležev zaposlenih v posameznih oblikah prožnega zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 1991-2014



Vir: Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 362).

Z vidika diplomskega dela je znotraj obravnavanih prožnih oblik zaposlovanja pomemben predvsem segment samozaposlenih, ta je bil »v Sloveniji v zadnjih dvajsetih letih ob manjših nihanjih na relativno visoki ravni (14,1 % v letu 1991, 11,1% v letu 2001 in 13,3% v letu 2014). Po tem deležu je Slovenija blizu povprečju EU (15,0 %)« (EUROSTAT, 2015 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 362).

V iskanju avtonomije in svobode pri opravljanju dela se vedno več posameznikov odloča za samozaposlovanje. V zadnjih letih lahko opazimo trend rasti samozaposlovanja, h kateremu naj bi bistveno prispevali tudi prestrukturiranje gospodarstev, povečanje storitvene dejavnosti in gospodarski cikli. V času ekonomske krize, ko se število prostih delovnih mest zmanjša, to za številne posameznike pomeni izgubo zaposlitve. Posamezniki so primorani iskati druge možnosti, ena izmed njih je tudi samozaposlitev. Zanimiva sta predvsem dva različna segmenta delovne sile glede na to, ali je samozaposlitveni status izbira posameznika ali pa mu je samozaposlitev edina možnost za vstop na trg dela. Posamezniki, ki si samozaposlitev izberejo zaradi želje po večji avtonomiji ali prepoznani podjetniški priložnosti, so navadno strokovnjaki z dobro plačanih,

uglednih in varnih delovnih mest. Po drugi strani pa so tisti, ki jih ekonomska nuja sili v samozaposlitev. Za mnoge je samozaposlitev edini način za integracijo v sfero dela (Ignjatović 2002, 92).

Podatki iz Statističnega registra delovno aktivnih prebivalcev kažejo, da so bile »razmere na slovenskem trgu dela v letu 2014 glede na leto 2013 nekoliko boljše, saj se je število delovno aktivnih povečalo za 11.000. Delovno aktivno prebivalstvo sestavljajo zaposleni, samozaposleni in pomagajoči družinski člani. Število zaposlenih se je v letu 2014 zmanjšalo za 7.000 ali za skoraj odstotek, število samozaposlenih pa se je povečalo za 7,000 (ali za 6,4 %) (Svetina 2015). Gre za drugo največjo rast števila samozaposlenih od leta 2000. Omenjene podatke je mogoče interpretirati v kontekstu rasti samozaposlovanja na račun krčenja števila delovnih mest. Domadenikova pravi, da so se delodajalci »s podražitvijo delovnega razmerja za določen čas v okviru reforme trga dela prilagodili tako, da najemajo storitve samozaposlenih, s čimer znižujejo stroške dela« (Zabukovec 2014).

Po podatkih Eurostata je v Sloveniji leta 2013 več kot polovica samostojnih podjetnikov nastalo zato, ker se niso uspeli zaposliti. Do enake ugotovitve so prišli tudi na zavodu za zaposlovanje. V tem letu je bilo med prejemniki subvencij kar 44 odstotkov takih, ki so se za samozaposlitev odločili zaradi ekonomske nuje (prav tam).

Slovenija postaja država podjetnikov iz nuje, ugotavlja Globalni podjetniški monitor. Kljub temu da podjetništvo ni zelena oblika dela, njihovo število vendarle raste. Več kot 40 % podjetij je nastalo zaradi ustvarjanja dohodka za preživetje ustanovitelja, ne pa iz prepoznane podjetniške priložnosti. Danes imamo številne samozaposlene brez ustreznih podjetniških kompetenc in idej, zato ne preseneča umrljivost tako ustanovljenih podjetij. Gre za paradoks, s katerim želi politika razvijati konkurenčnost slovenskega gospodarstva s tem, ko v podjetništvo usmerja nemotivirane in nekompetentne posameznike. Marsikateri izmed njih bi svoj potencial bolje izkoristil v redni zaposlitvi (Kupec 2015; Rebernik 2015). Kot pravi Polona Domadenik »Težko bi trdili, da so novopečeni podjetniki v času gospodarske krize kaj bolj začeli odkrivati nove poslovne priložnosti./.../ Bolj verjetno je, da so trend ustanavljanja podjetij spodbudile subvencije za samozaposlitev.« (Zabukovec 2014).

Zadnji podatki Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (v nadaljevanju AJPES) kažejo, da slovenski trg dela ni zrel za tako velik razmah samozaposlovanja. V letu 2015 je bilo iz registra izbrisanih 12.506 samostojnih podjetnikov, kar je največ doslej. Kot ponazarja tabela 2.2 se je v letu 2015 samozaposlilo 14.473 oseb, torej 6 % več kot v letu 2014 (13.660 oseb), kar je

največ po letu 2008. Skupno število samostojnih podjetnikov je v letu 2015 znašalo 83.000. Dejansko pa je število oseb, ki delajo v podobnih razmerah, vendar v različnih pravnih statusih, bistveno več. V statistiko niso zajeti samozaposleni v kulturi ter enoosebna podjetja z omejeno odgovornostjo ter enoosebni zasebni zavodi, saj po uradni statistiki ne sodijo med samozaposlene. Dejansko pa mnogi zaposleni v teh oblikah delajo zelo podobno, če ne enako kot samozaposleni.

Uradna statistika beleži, da je 40 % vseh poslovnih subjektov v Sloveniji registriranih kot samostojnih podjetnikov. Med njimi naj bi bil vsak deveti tik pred propadom in zaprtjem. K rasti samozaposlovanja v letih 2007-2013 so bistveno prispevale subvencije države. V okviru programov APZ za spodbujanje samozaposlovanja je država v šestih letih razdelila malo manj kot 100 milijonov evrov. Država je v času programa subvencionirala nastanek 23.300 samostojnih podjetnikov (Lešnik in Koren 2016). »Po podatkih zavoda za zaposlovanje je v prvih dveh letih po prejetju subvencije, ki je v povprečju znašala štiri tisoč evrov, uspelo preživeti 85 odstotkom samostojnih podjetij, več kot polovica pa se jih je ohranila še po petih letih. Po oceni Obrtne zbornice je država s subvencioniranjem samozaposlovanja umetno zniževala brezposelnost, marsikdo pa se je za podjetniško pot odločil zaradi golega preživetja« (prav tam).

Na ministrstvu za delo menijo, da je spodbujanje samozaposlovanja, med najbolj uspešnimi programi APZ, ki naj bi imel na trg delovne sile izjemno pozitivne učinke. Kot pravi sindikalist Goran Lukić in Zvede svobodnih sindikatov je za državo »vsak brezposelni, ki se samozaposli, uspeh, ker to pomeni, da bo manj brezposlenih. V kakšnih pogojih bodo ti ljudje delali, je ne zanima« (Zabukovec 2014). Breznikova pa dodaja: »če jih je leta 2005 pod pragom revščine živelo 13 odstotkov, jih je danes že skoraj četrtina« (prav tam).

Tabela 2: Število vpisov in izbrisov samostojnih podjetnikov po letih od 2006 do 2015

Število vpisov in izbrisov samostojnih podjetnikov po letih	Leto vpisa											SKUPAJ število izbranih podjetnikov po letih izbrisa in število aktivnih podjetnikov na dan 31.12.2015	
	pred 2006	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
pred 2006	49.754												49.754
2006	5.307	696											6.003
2007	4.470	1.006	786										6.262
2008	4.896	1.020	1.374	1.113									8.403
2009	4.018	843	1.363	2.067	1.354								9.645
2010	4.669	630	907	1.667	1.990	1.130							10.993
2011	2.982	444	673	1.068	1.903	2.127	1.284						10.481
2012	3.055	412	574	902	1.297	1.838	2.620	1.590					12.288
2013	2.922	314	498	653	924	1.174	1.625	2.050	1.487				11.647
2014	2.462	293	320	507	661	800	1.066	1.571	2.192	1.558			11.430
2015	2.412	227	271	405	460	555	697	993	2.074	2.530	1.882		12.506
Aktivni podjetniki na dan 31.12.2015	24.324	2.322	2.875	3.820	4.051	4.615	4.831	5.171	8.781	9.572	12.591		82.953
Število vpisov podjetnikov po letih	111.271	8.207	9.641	12.202	12.640	12.239	12.123	11.375	14.534	13.660	14.473		

Vir: Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (2015).

Kresalova (2015) meni, da samozaposlovanje ni problematično, kadar gre za dejansko opravljeno samostojno delo. V nasprotju je pojav nezakonite prakse lažnega zaposlovanja in »drugih oblik, v katerih ljudje, ki opravljajo delo za drugega v odvisnem razmerju, ostajajo brez pravic in delovnopravnega varstva, čeprav bi ga glede na okoliščine, v katerih delajo, potrebovali«. Gospodarska kriza je zgolj izgovor za krčenje delavskih pravic, od katerega ima največjo korist kapital oz delodajalci. »Delavske in socialne pravice niso povzročile krize, zato je povsem nerealno pričakovati, da se bomo iz nje rešili z njihovim krčenjem in nespoštovanjem« (prav tam).

2.7 Alternativne oblike zagotavljanja socialne varnosti

Skozi celotno poglavje opisane spremembe govorijo o poslabšanju življenjskih in delovnih razmer za vedno večje število ljudi. Če bodo neoliberalne politike vztrajale pri varčevalnih ukrepih in dodatno zmanjševale stroške socialne države in sprejemale delovno zakonodajo, ki ustvarja

prekarnost, se nam obeta dodaten porast družbene neenakosti in porast revščine ter posledično izguba že pridobljenih delavskih in državljskih pravic.

Standing kot možno rešitev predlaga alternativni sistem socialne varnosti in pravi: »Dohodek, ki bi ga morali deliti med ljudi, ki se preživljajo z delom, se krči. V takšnih okoliščinah bomo morali pokazati veliko več domišljije pri iskanju novih načinov razdeljevanja. Del tega razmisleka bo tudi možnost uvedbe univerzalnega temeljnega dohodka in iskanje možnosti, kako bi nacionalni kapitalski skladi sodelovali pri rentnem dohodku« (Repovž 2015).

3 Nove ekonomske paradigme

3.1 Splošno o novih ekonomijah

»Vsi čutimo obračanje moči v svetu. Vidimo naraščanje števila političnih protestov, krizo predstavništva in upravljanja, novonastala podjetja prevračajo tradicionalne industrije. Ti obrati so pretirano romanticirani ali pa nevarno podcenjeni.« (Heimans in Timms 2014). Že ime pove, da nove ekonomije predstavljajo nov »modus operandi« ekonomskega sistema. Tako imenovane nove ekonomije so sociološke teorije v svojih konceptualizacijah različno poimenoval: alternativne ekonomije, solidarnostne ekonomije, sodelovalna ekonomija, ekonomija souporabe. To so nekatera izmed poimenovanj, ki označujejo razlikovanje teh konceptov od tradicionalne tržne ekonomije. Področje novih ekonomij lahko razumemo kot nadpomenko različnih modelov produkcije, upravljanja in potrošnje, gre za fizične ali virtualne ekonomske modele in platforme (Botsman 2015; Perčič in drugi 2015).

Za nove ekonomije je značilna »uporabniška izmenjava in posledično izključevanje posrednikov. /.../ Ključni razlog za nastanek le teh je bilo iskanje alternative, kako opolnomočiti posameznike, da se prek skupnega soustvarjanja in souporabe ustvarjenih presežkov namesto maksimiziranja profita za investitorje spodbuja pristna soodgovornost vseh vpletenih« (Perčič in drugi 2015). Uvajanje novih participatornih praks je zagotovo odgovor na neustrezno in nepravilno delovanje trenutnega neoliberalnega ekonomskega modela, ki izključuje veliko število družbenih akterjev iz širšega kroga družbenih omrežij (Perčič in drugi 2015; Rifkin 2015). Med nove ekonomije sodi tudi »ekonomija na zahtevo«, za katero je značilno hitro usklajevanje ponudbe in povpraševanje pri zadovoljevanju potrošnikovih potreb, sodelovanje in souporaba pa nista vključena.

3.1.1 Prehod od lastništva k dostopu

Rifkin je že v delu »Doba dostopa« ugotovil, da sodobna tehnologija in internet spreminjata razumevanje koncepta lastništva. Pomemben je dostop (do dobrin, virov, storitev), lastništvo je sekundarnega pomena. Obeta se nam transformacija družbeno-ekonomskega sistema in Rifkin meni, da se kapitalizem, kot ga poznamo danes, poslavlja. Do pred kratkim je tehnološki razvoj poganjalo gospodarstvo z iskanjem večje produktivnosti in učinkovitosti. Kapitalizem je deloval deset generacij, danes pa sam sebe uničuje s tem, ko vse več dobrin (in storitev) ustvarimo z minimalnimi ali ničelnimi mejnimi stroški. Ta proces ima za posledico drastičen padec tržne vrednosti dobrin, ali pa so te celo brez nje. Založništvo, množični mediji, zabavna in glasbena industrija so že pred dejstvom, da so njihovi proizvodi postali brezplačni in dostopni vsem. Ta revolucija naj bi se širila tudi na druge komercialne sektorje (avtomobilska industrija). Ko radikalno cenejša produkcija uničuje tržno vrednost produktov, so okrnjeni dobički, lastnina in trg pa postaneta nepotrebna. Avtor meni, da gre razvoj v smer preseganja dosedanjega ekonomskega individualizma, ki je temeljil na maksimizaciji dobička za lastnike, in da se giblujemo proti »sodelovalni ekonomski skupnosti« in »krožni ekonomiji«, kot jo imenuje avtor, ta pa deluje po principih odprtosti, transparentnosti in prizadevanju za skupno dobro (Rifkin 2015).

3.2 Ekonomija souporabe

Ekonomija souporabe (sharing economy) pomeni redefinicijo tradicionalne tržne ekonomije, kjer tehnologija omogoča, da se posamezniki »povežejo med seboj in delijo, kar lahko pogrešajo, s tistimi, ki to lahko uporabijo. /.../ To je ekonomija, »ki v veliko večji meri sloni na socialnem kot pa na tržnem kapitalu, in taka, ki temelji bolj na socialnem zaupanju kot pa na anonimnih tržnih silah« (Rifkin 2015, 256). Rachel Botsman (2015) poudarja potrebo po jasni definiciji. O ekonomiji souporabe lahko govorimo takrat, kadar imamo opraviti z elementi deljenja, sodelovanja in souporabe. Namesto definicije ekonomije souporabe avtorica navaja kriterije, po katerih lahko presojava, ali podjetja in posamezniki delujejo znotraj polja ekonomije souporabe:

- Poslovna ideja izhaja iz neizkoriščenih ali premalo izkoriščenih virov in kapacitet, ne glede na to, ali gre za profitno ali neprofitno dejavnost.
- Poslanstvo in strategije morajo temeljiti na transparentnosti in pristnosti.
- Ponudniki morajo biti opolnomočeni, cenjeni in spoštovani. Podjetja se morajo zavezati, da bodo izboljšali ekonomski in socialni položaj ponudnika.

- Dostop je pomembnejši od lastništva. Stranke morajo imeti korist od porabe dobrin ali storitev z zagotavljanjem dostopa do njih.
- Poslovni model mora temeljiti na trgu ali decentraliziranem omrežju, ki ustvarja občutek pripadnosti, kolektivne odgovornosti in vzajemne koristi in hkrati gradi skupnost (prav tam).

Kot rečeno, v ospredje stopa pomen participacije, povezovanja in sodelovanja družbenih akterjev tako lokalno kot nacionalno in globalno. Souporabo moramo razumeti kar se da široko, nanaša se na »ustvarjanje, produkcijo, distribucijo, trgovanje in potrošnjo dobrin in storitev s strani različnih posameznikov ali organizacij. Souporaba se opravlja prek različnih spletnih platform in/ali v živo« (Perčič in drugi 2015, 22). Informacijska tehnologija je pomembna za razmah novih ekonomij, saj bistveno olajšuje povezovanje in sodelovanje velikega števila anonimnih posameznikov globalno, pa vendar se med njimi vzpostavi zaupanje (Botsman in Rogers, 2011). Za interakcijo v polju novih ekonomij je značilen odnos »peer-to-peer« ali »P2P«, razmerje, ki označuje »medsebojno soustvarjanje, souporabo.« Ta temelji na »ekvipotentnosti«, predstavlja enakovredno razmerja moči, decentralizacijo odločanja, avtonomno, svobodno in enakopravno delovanje vseh vpletenih akterjev znotraj celotnega omrežja (Perčič in drugi 2015).

Botsman in Rogers (2011) postavljata ekonomski preobrat na prelom tisočletja, ko od »hiperpotrošnje« prehajamo v novo sodelovalno potrošnjo (collaborative consumption). Med dejavniki, ki so ključno prispevali k vzpostavitvi pogojev za razmah novih ekonomskih modelov in praks na področju potrošnje in souporabe, navajata:

- obuditev pomena skupnosti,
- informacijsko tehnologijo,
- ekonomsko krizo,
- skrb za okolje,
- socialna omrežja.

Sodobna tehnologija je imela ključno vlogo pri povezovanju družbenih akterjev globalno v danem trenutku. Temeljna implikacija je prenos kulture deljenja (sharing) s spletnih platform v vsakdanje življenje, torej v prostor in čas zunaj virtualne stvarnosti.

Gre za izrazito raznovrstne načine potrošnje in souporabe, ki pa jih avtorja razvrščata v tri kategorije:

1. Trg redistribucije deluje po principu petih R-jev glede na besede angleškega izvora »reduce, reuse, recycle, repair and redistribute« (zmanjšanje, ponovna uporaba, recikliranje, popraviljanje in redistribucija). Tako se podaljša življenjski cikel izdelku, ali pa se presežek prestavi tja, kjer ga primanjkuje.
2. Souporaba kot življenjski slog: v to kategorijo bi lahko uvrstili prakse, kot so sodelo, začasna raba prostorov, množično financiranje, skupno vrtilkarstvo.
3. Souporaba storitev in stvari pomeni, da za uporabo določenih dobrin ali storitev ne potrebujemo lastništva nad sredstvi. V souporabi je lahko kolo, avtomobil (somobilnost) ali pa vrtna kosilnica (prav tam).

Po eni strani gre za odmik od množičnega potrošništva in preseganje individualistične družbe (Rifkin 2015), po drugi strani pa je sodelovalna potrošnja postala del obstoječega ekonomskega sistema in ne zgolj ekonomska alternativa.

Na področju ekonomije souporabe avtorji opažajo, da se profesionalizira, za marsikoga ni zgolj sekundarni vir dohodka, ampak redna služba. »V času obrata se je nekaj pretanjenih podjetnikov prelevilo v posrednike - kar si predtem ni bilo mogoče zamisliti v ekonomiji souporabe« (Moatti 2015).

Alternativni in uspešni poslovni modeli so seveda dobrodošli, saj ustvarjajo inovacije in poganjajo gospodarstvo na način, da resnično vključujejo in prispevajo k opolnomočenju posameznikov in skupnosti. Njihov namen je graditi pravičnejšo in enakopravnejšo družbo. Vendar koncepte, namenjene skupnosti, opolnomočenju posameznikov, danes uporabljajo in zlorabljajo korporacije, katerih delovanje in partikularni interesi ne prispevajo k blaginji, ampak gre za nove oblike izkoriščanja. Tovrstne prakse so sporne, govorimo o lažnivi souporabi (sharewashing). »To pomeni izrabljanje vrednot ekonomije souporabe, sicer usmerjene k opolnomočenju skupnosti nasproti korporacijam in sistemu, tako da se vzdržuje ali ojačuje pozicija moči obstoječim ali novo nastalim tradicionalnim kapitalskim centrom« (Perčič in drugi 2015, 22).

3.2.1 Zaupanje v ekonomiji souporabe

Rachel Botsman raziskuje ekonomijo souporabe in pravi, da je njena vrednost v opolnomočenju posameznikov in ponovnem odkrivanju ter vzpostavljanju pristnih odnosov zaupanja, ki so se izgubili v brezosebnih tržnih transakcijah. Z uporabo spletnih platform za izmenjavo dobrin storitev in veččin se ponovno povezujemo, delimo, menjamo, souporabljam. V 20. letih uporabe interneta smo zgradili »virtualno« zaupanje, ki se zdaj širi tako, da tudi zunaj virtualnega sveta zaupamo

neznancem. Medtem pa z uporabo spletnih platform za seboj puščamo sledi, ki drugim udeležencem sporočajo, kako pošteni, zanesljivi in verodostojni smo. Ustvarjamo si ugled, ki drugim udeležencem na spletnih platformah odkriva našo »digitalno identiteto« oz. naš sloves, na podlagi katerega smo vredni zaupanja ali pač ne. Vsak od nas bo v prihodnosti lastnik »kapitala osebnega ugleda« (reputational capital), kot vsem vidna osebna bonitetna ocena. Gre za transformacijo družbeno-ekonomskega sistema, kjer bodo moč, vpliv in dostop distribuirani drugače. V 20. stoletju je bil mehanizem distribucije denar, v 21. stoletju je to zaupanje. Avtorica je prepričana, da je »zaupanje nova valuta v ekonomiji souporabe« (Botsman 2012).

3.3 Ekonomija na zahtevo

Ekonomija na zahtevo je nadaljevanje ekonomije souporabe na način, da se iz praks, kot so deljenja, izposoje, souporabe, gradi poslovni model, značilen za tržno gospodarstvo sodobnega kapitalizma, v ospredju katerega je pridobitništvo za podjetnika. Kar je couchsurfing v ekonomiji souprabe z zagotavljanjem brezplačne nastanitve, je v ekonomiji na zahtevo storitev Airbnb plačljiv najem, ki zasebna stanovanja transformira v objekte za počitniško nastanitev (The Economist 2015).

Jaconi (2014) poudarja, da gre v ekonomiji na zahtevo za premik v paradigmi vedenja potrošnikov, ki je podoben tistemu iz 90. let prejšnjega stoletja, ki jo je ustvaril internet. Ekonomijo na zahtevo opredeli kot »ekonomska aktivnost, ustvarjeno s strani tehnoloških podjetij, ki zadovoljujejo potrošniške potrebe s takojšnjo dostavo dobrin ali storitev«; pri tem »podjetja v novih ekonomijah predstavljajo manifestacijo let tehnološkega inoviranja in evolucijo vedenja potrošnikov.« Meni, da je samo še vprašanje časa, ko se bo ekonomija na zahtevo iz tehnološkega okolja širila navzven. Enakega mnenja so avtorji članka o prihodnosti dela. Vsesplošna in raznovrstna uporaba spletnih platform na pametnih telefonih za zagotavljanje dobrin in storitev bo izzvala številne temeljne predpostavke kapitalizma 20. stoletja, od tega, kako delujejo podjetja, in kakšne so strukture naših karier« (The Economist 2015).

Priročnost interneta Jaconi vidi predvsem v njihovi hitrosti, ki ljudem omogoča, da jim ni treba misliti. »Vedenje potrošnikov se spreminja. Takojšen dostop do tekstovnih sporočil, elektronskih sporočil, medijev in drugih internetnih funkcionalnosti prek pametnih telefonov, je pri potrošnikih ustvaril občutek, da so upravičeni do hitrih, preprostih in učinkovitih doživetij« (Jaconi 2014).

Tudi ekonomija znanja je izpostavljena podobnim pritiskom, kot sta jim bili priča klasična industrija in storitveni sektor: rutina, segmentacija delovne sile, delo po pogodbi. Podjetje Topcoder od leta 2001 ponuja programerske storitve s pravo armado 300.000 programerjev v 200 državah. Aksiom je podjetje, ki soroden model uporablja za zagotavljanje pravniških storitev. Medicast

deluje na področju zagotavljanja zdravniške oskrbe na domu v dveh urah. Eden največjih tovrstnih platform za izmenjavo raznovrstnih intelektualnih storitev je Amazonov Mechanical Turk, ki mu prav tako uspeva, da deluje brez zagotavljanja delovnega okolja in zaposlenih, zgolj z uporabo sodobne tehnologije, ki minimalizira transakcijske stroške vseh vpletenih, optimizira čas in intelektualne sposobnosti svetovne delovne sile (The Economist 2015). Če so bile te prakse še pred desetletji maloštevilne, danes spremljamo njihovo rast. Avtor za ponazoritev navaja Steva Schlafmana, ki izreče dobrodošlico »uberifikaciji« storitvene ekonomije (Jaconi 2014). Izraz »uberifikacija« se v tem kontekstu nanaša na Uber, »napredna platforma, ki združuje ponudnike in uporabnike mobilnosti v mestih. Predstavlja tudi zelo napredno uporabniško izkušnjo digitalizacije naše mobilnosti v mestih. Sloni na konceptu mobilnosti kot storitve in poleg taksija v nekaterih mestih že prinaša tudi druge storitve, ki bodo sčasoma izpodrinile koncept uporabe lastnega vozila za prevoz po urbanih naseljih« (Javornik v Garbajs 2015). Uberjev poslovni model je trenutno v težavah. Spopada se z regulacijo trga predvsem v Evropi, kje je v mnogih državah obravnavan kot nelojalna konkurenca taksistom in zato prepovedan. Številni kritiki in protestniki proti »platformističnemu kapitalizmu« menijo, da gre za dehumanizacijo in poblagovljenje, ko so vse dimenzije našega življenja obravnavane kot vir za zaslužek. Proti Uberju protestirajo tudi vozniki, do katerih Uber nastopa kot izkoriščevalec, saj od voznikov na platformi zahteva disciplino in lojalnost kot delodajalec, čeprav delavce najema kot pogodbene delavce (The Economist 2015). Vrednote Uberja ponazarja kontroverzna izjava predsednika uprave podjetja: »Ko se bomo enkrat znebili »modela« v avtu (voznika) bo Uber še cenejši« (Heimans in Timms 2014).

Skeptiki vidijo omejitve ekonomije na zahtevo predvsem v tem, da je njen uspeh vezan na zagotavljanje najcenejših in zato manj kakovostnih storitev. Podjetja bodo zato še vedno raje zaposlovala, vzgajala delovno silo in s tem nadzorovala svoje širše in ožje poslovno okolje. Nadaljnja omejitev so kot v primeru spletne aplikacije Uber različne regulacije trga dela. Kar podjetja v polju ekonomije na zahtevo razumejo kot pogodbeno delo in s tem del civilnega prava, lahko regulatorji znotraj različnih trgov opredelijo kot zaposlitev v okviru delovnopravne zakonodaje. Podjetja se bojijo, da bodo prisiljena za nazaj priznati in izplačati delavske in socialne pravice svojih pogodbenih delavcev, če bi se za nazaj ugotovilo, da je bilo delo opravljeno na način, kjer so vidni vsi elementi delovnega razmerja. Dodatne ovire so velikost, odsotnost lojalnosti delavcev do podjetij oz. spletnih platform, ki usklajujejo ponudbo in povpraševanje. Kulturne razlike dodatno otežujejo opredelitev dobrega produkta ali storitve (The Economist 2015).

Pred nami se odpira novo področje tekmovanja, zmagovalci bodo postregli še hitrejša, preprostejša in priročnejša rešitve za potrošnika (Jaconi 2015). Dilema, ki se odpira, pa ni vezana samo na

poslovno uspešnost novih ekonomskih modelov, marveč tudi na njihove širše družbene in ekonomske učinke, povezane predvsem z odnosom med delom, kapitalom in regulacijo. Verjetno se pesimistična napoved, da se razmere za delavce poslabšujejo tako, da se vračamo v čas industrijske revolucije in surovega kapitalizma, ne bo uresničila. Za delavca v pogojih ekonomije na zahtevo lahko predstavlja pozitiven učinek časovna in prostorska prožnost, kot sem jo opisala v prejšnjem poglavju.

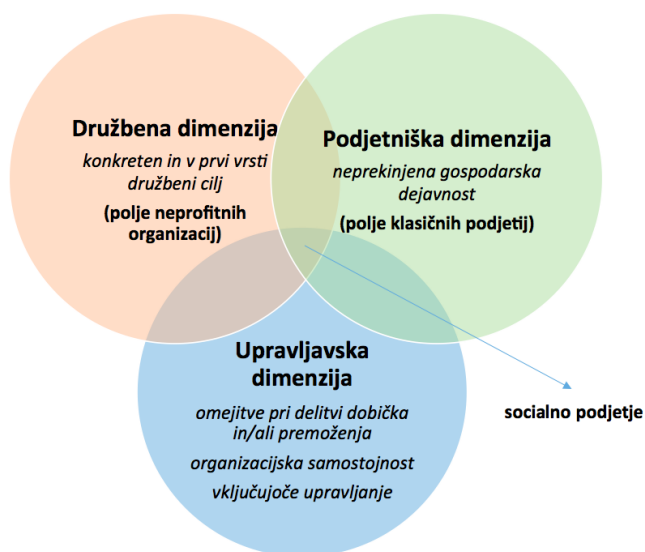
Vendar se zdi, da ekonomija na zahtevo ustvarja predvsem prekarne zaposlitve in tekmo do cenovnega dna. Težko je vedeti, kolikšen delež med vsemi 300.000 programerji in 650 odvetniki si je izbral svobodnjaški življenjski »slog ustvarjalnega razreda« (Florida 2005). Za mnoge posameznike, se namreč niso uresničile napovedi Richarda Floride, o dominantni poziciji ustvarjalnega razreda kot gonilne sile gospodarskega razvoja prihodnosti (Gandini 2015).

3.4 Socialno podjetništvo

Socialno podjetništvo se je razvilo iz neprofitnega sektorja. Krčenje socialne države in premajhna zasebna filantropija sta te organizacije prisilila, da okrnjena sredstva dopolnijo s svojim delovanjem na trgu. Novi poslovni modeli so »simbioza« tako profitnih in neprofitnih podjetij, med katerimi se jasna meja zabrisuje. To so »kapitalski trgi z vestjo«. Uspešnost socialnega podjetništva se ne meri v ustvarjenem dobičku, ampak v blaginji skupnosti. To je hitro rastoč sektor, ki naj bi v prihodnosti zaposloval večino ljudi. V naslednjih dveh generacijah naj bi nadomestil tradicionalno kapitalistično gospodarstvo. Preostali del gospodarstva bosta upravljali inteligentna tehnologija in majhna skupina strokovnjakov (Rifkin 2015).

V praksi leži identiteta socialnih podjetij na preseku polj, kot prikazuje spodnja slika:

Slika 3: Opredelitev socialnega podjetništva v EU



Vir: Slovenski forum socialnega podjetništva (2016).

Podjetja morajo opravljati profitno gospodarsko dejavnost in zasledovati jasen cilj, ki prispeva k družbeni blaginji. Omejiti morajo delitev profita in sredstva nameniti za svoje poslanstvo. Socialna podjetja morajo delovati neodvisno od državnih in drugih gospodarskih subjektov in pri tem vzpostaviti vključujočo in demokratično upravljanje.

Sodelo in socialno podjetništvo sta si blizu:

Coworking in socialno podjetništvo sta koncepta novih ekonomij, katerih podstat so sorodne vrednote. Oba stremita k ustvarjanju alternativnih in pravičnejših rešitev za različne socio – ekonomske izzive sedanjosti. Spodbujanje gospodarskega razvoja je eden izmed ključnih elementov konceptov, vendar pa se ne zadovoljita le z dobičkom, ampak želita dosežati visoke družbene učinke na ravni vseh vpletenih posameznikov ali/in ekip vključenih v projekt ter na ravni lokalne, regionalne in nacionalne skupnosti (Perčič in drugi 2015, 159).

4 Sodelo

4.1 Opredelitev sodela

Za pravilno razumevanje bom na začetku podrobno opredelila sodelo oz. coworking in z njim povezane ključne koncepte in termine. Angleški izraz coworking je največkrat preveden kot »sodelo«. Kjer bo le mogoče, bom uporabila slovenski izraz v upanju, da bo sčasoma nadomestil angleškega.

Sodelo lahko opredelimo kot »skupnost posameznikov, ki samostojno ali znotraj manjših skupin souporablja delovni prostor, deli znanje in se medsebojno podpira. Model sodela je alternativna metoda dela, ki opolnomoči samozaposlene ter jim prek povezovanja in sodelovanja posledično omogoča kakovostnejšo izvedbo projektov« (Orel in Matjaž 2015).

Sodelo je »urbana družbena praksa« organizacije delavcev, ki segmentu samostojnih delavcev, samozaposlenih profesionalcev, svobodnjakom omogoča, da se pri delu medsebojno podpirajo. Zanj sta značilna prožen in cenovno učinkovit najem ter skupnost, ki omogoča interakcije med različnimi profili delavcev. »Vzniknili so od spodaj navzgor kot improvizirana rešitev za stanje recesije in strukturne spremembe na urbanem trgu dela«. /.../ »Prav tako si poskušajo ponovno izpogajati del javnega prostora za souporabo« (Merkel 2014, 122–123).

Za pravilno razumevanje koncepta sodela je treba izpostaviti razliko med »so-delom«, ki se nanaša na skupinsko delo, usmerjeno k doseganju ciljev organizacije, in odnose znotraj tradicionalnega organizacijskega okolja (vezi med sodelavci podjetja), medtem ko sodelo sodi v polje novih ekonomij (Perčič in drugi 2015) oz. »ekonomije souporabe« (Botsman in Rogers 2011) in je predmet preučevanja mojega diplomskega dela. »Coworking je sodelo, ki pa lahko preraste v sodelovanje, vendar ne nujno« (Perčič in drugi 2015, 23).

4.2 Dimenzije sodela

V strokovni literaturi definicije sodela vključujejo naslednje dimenzije (avtorji v svojih definicijah poudarjajo nekatere ali pa kar vse izmed njih): skupnost, globalno družbeno gibanje, nov način dela in organizacije dela, sodelovni prostor in sodelovna kultura.

Novi načini dela in spremenjene okoliščine na trgu delovne sile, kot smo jih opisali v poglavju o spremembah v sferi dela, zahtevajo primerno delovno okolje, ki bo prilagojeno delavcem in delovnim organizacijam novega tisočletja. V zadnjih desetih letih so sodelovne prakse prerastle svoj marginalizirani status in postajajo vedno bolj opazne in kot take predmet preučevanja (Foertsch 2012). O fenomenu sodela se danes razpravlja v strokovnih krogih, deležen je precejšnje pozornosti množičnih medijev. Število sodelovnih skupnosti raste in vedno več je posameznikov, ki danes dela na ta način.

Sodelo kot skupnost

Občutek pripadnosti skupnosti je eden izmed glavnih razlogov, zakaj posamezniki namesto, da delajo od doma, izberejo delo v sodelovni skupnosti (Foertsch 2012). Sodelovna skupnost se največkrat oblikujejo od spodaj navzgor in temelji na »zaupanju in vključevanju v družbena

omrežja« (Orel in Matjaž 2015). Praktiki s področja sodela menijo da je temelj sodelovnega modela prav skupnost, utemeljena na kulturi in vrednotah sodela. »Sodelovalne, družbene usmerjenosti in neformalnosti, menedžerskih praks, ki so blizu načinu dela kooperativ, ter osredotočenosti na skupnost namesto na dobičkonosnosti, »coworking« razlikuje tudi od drugih sodobnih in prostorsko podobnih načinov organiziranja dela« (Fost v Kanjuo Mrčela 2012). Sodelo je »najprej skupnost in šele nato prostor« (Perčič in drugi 2015, 17). Od navidezno podobnega podjetniško podpornega okolja se razlikuje prav zaradi skupnosti, ki je njegovo jedro. Druženje v sodelovnih skupnostih je povsem neprisilno in spontano. Uporabniki se sami odločajo za načine interakcije in vrsto participacije v sodelovni skupnosti. Sodelovna skupnost se od tradicionalnih skupnostih razlikuje po tem, da je izjemno vključujoča (Rus in Orel 2016).

Sodelo kot globalno gibanje

Nemogoče je spregledati povezovanje vedno večjega števila delavcev, »ki delajo sami skupaj« (Spinuzzi 2012). Nanaša se na svetovno skupnost, ki deluje po principih sodela ter širi ideje sodela, izmenjuje izkušnje takega načina dela, predvsem pa deluje skladno z vrednotami sodela, kot so »sodelovanje, skupnost, odprtost, dostopnost in trajnost« (Coworking). Sodelo kot gibanje povezuje uporabnike, upravljalce, raziskovalce, politične odločevalce ter zainteresirano javnost na lokalni, nacionalni in mednarodni ravni. V Sloveniji kot gibanje deluje iniciativa Slovenia Coworking, ki od leta 2011 povezuje obstoječe skupnosti na domačem terenu, ustvarja mednarodne povezave in opravlja aktivnosti za promocijo sodela (Orel in Matjaž 2015). Po vrednotah sodela danes deluje že več kot 1900 skupnosti po vsem svetu, ki so podpisale »Coworking Manifest«. Izkušnje in znanja s področja sodela se vsako leto prežemajo na mednarodnih konferencah, kjer se promovira sodelo. Tudi Viza programi povezujejo sodelovne prostore in njihove uporabnike globalno. Uporabniki lahko na različnih lokacijah, kamor potujejo, uporabljajo sodelovne prostore, ki so medsebojno povezani. Ekspanzijo sodela v zadnjih letih bi lahko opisali kot decentralizirano in hkrati zelo »refleksivno globalno gibanje« (Merkel 2014, 125).

Sodelo kot nov model in način dela

Za sodoben način dela je značilna vedno manjša odvisnost od samega prostora, standardnega delovnega mesta (delavci na daljavo) in časa (lokacije). Sodelo pomeni »redifnicijo načina, kako delo opravljamo. Navdihnili ga je participatorna kultura odprtokodnega gibanja in narave opolnomočenja znotraj informacijskih tehnologij za graditev trajnostne prihodnosti« (Coworking Wiki). Redefinicija pomeni spremembe pri (so)uporabi delovnega okolja, percepciji delovnega časa ter strukturi odnosov, gre za obliko participatornih praks, ki nastajajo znotraj skupnosti »od spodaj«.

»Neformalni odnosi in organizacija dela v sodelovnih prostorih so nasprotje formalni časovni in prostorski organizaciji ter organizacijski kulturi standardnega delovnega okolja« (Kanjuo Mrčela 2012, 3). Če sta za klasično birokratsko in hierarhično organizacijsko okolje značilni koncentracija moči menedžmenta, ki vlada delavcem, ter družbena in okoljska neodgovornost, v sodobnem organiziranju dela, temelječem na znanju, pomen pridobiva oblikovanje sodelovne skupnosti, ki »briše nasprotja med individualnim in kolektivnim, med tradicijo in svobodo« (prav tam). Sodobno delo naj bi temeljilo na »zaupanju kot mehanizmu koordinacije, ustvarjanju in delitvi znanja kot osnovni koristi, socialnem kapitalu kot glavnem viru in medsebojni povezanosti« (Heckscher in Adler v Kanjuo Mrčela 2012, 2).

Spinozzi (2012) pravi, da gre za »revolucijo na delovnih mestih«. J. Merkel (2015, 124–125) meni, da je sodelo povsem nov pristop v organizaciji dela, ki se razlikuje od sorodnih praks (kot so model souporabe miz, poslovni inkubatorji...) v tem, da dovoljuje prožen najem in uporabo, mobilnost (uporabnikov) in se hkrati nenehno spreminja v relaciji med uporabniki in upravljalci. Ne pomeni zgolj delati skupaj »drug ob drugem« Sodelo sodi med družbene prakse, povezane z odprtokodnim gibanjem, ekonomijo souporabe in sodelovalno potrošnjo, ter ima jasno opredeljeno kulturo.

Sodelovna kultura

Sodelovna kultura je opredeljena z mednarodnim Coworking Manifestom, kot nasprotje organizacijski kulturi, značilni za formalne, birokratske, hierarhično strukturirane organizacije. Ključne vrednote sodelovne kulture so:

- *sodelovanje namesto tekmovanja,*
- *skupnost namesto interesov,*
- *participacija namesto opazovanja,*
- *delovanje namesto govorjenja,*
- *prijateljstvo namesto formalnosti,*
- *pogum namesto varnosti,*
- *učenje namesto strokovnega znanja,*
- *ljudje namesto osebnosti,*
- *vrednost eko-sistema namesto vrednostne verige (Kanjuo Mrčela 2012, 2).*

Novejše organizacijske teorije so že pred časom opisovale organizacijske oblike dela (kooperative, zadruga), ki delujejo po sorodnih načelih »enakovrednosti, sodelovanja, spoštovanja ljudi in naravnega okolja« (prav tako, 6).

Sodelo kot prostor

Spinuzzi (2012), ki je v ZDA v Austinu dve leti preučeval sodelo, ugotavlja, da gre za »radikalno raznovrstne« prostore in uporabnike, od katerih je odvisna njihova uporaba. Je prostor, kjer potekata pretok znanja in idej in iskanje potencialnih sodelovanj. Sodelo, ki se manifestira v prostoru, lahko razumemo kot podporno okolje, prilagojeno uporabnikom. Od klasičnega delovnega okolja se razlikuje predvsem po velikosti, tipu prostora in opreme, ki je prilagojena uporabnikom ter cenovni in časovni dostopnosti (Merkel 2015). Sodelovni prostor kot delovno okolje je fizično odprt ali delno zamejen prostor, dostopen uporabnikom in obiskovalcem, ki jim omogoča souporabo stalnih ali začasnih delovnih površin. V souporabi so tudi drugi viri in dobrine (Perčič in drugi 2015, 18). Lahko ga označimo kot novo obliko »urbane infrastrukture, ki omogoča povezovanje med ljudmi, idejami ter prostori« (Merkel 2015, 121). Pogosto nastajajo na opuščeni oz. degradirani območjih, ki jih je za seboj pustila pretekla industrija. Raznovrstnost sodelovnih prostorov lahko razdelimo v dve skupini. Prvi so homogeni, v katerih uporabniki delajo na istem ali sorodnem profesionalnem področju (glasba, modno in industrijsko oblikovanje...). V heterogenih sodelovnih prostorih pa delujejo posamezniki raznovrstnih profilov in poklicev, najpogosteje s področja kreativnih industrij. Prednost homogenega prostora sta specifična oprema in infrastruktura, potrebna za delo določenega profila. Prednost heterogenega modela pa je prežemanje znanj in idej z različnih področij (Spinuzzi 2012; Merkel 2015).

4.3 Zgodovina sodela

Spletna revija Deskmag za raziskovanje sodela kot mejnik v leto 1995 postavi ustanovitev C-Base v Berlinu (Foertsch in Cagnol 2013) To je bila homogena skupnost, hekovišče² in je vključevala razvijalce odprte kode, ki še niso poznali besede coworking oz. sodelo (Orel in Matjaž 2015). Štiri leta kasneje besedo »coworking« prvi uporabi Brian DeKoven, ki pravi: »Ko sem skoval besedo, sem želel opisati fenomen, ki sem ga imenoval delati skupaj kot enakovredni« (De Koven 2013). Princip enakovrednosti se mu je zdel revolucionaren. Ljudje v korporacijskem okolju ne delujejo kot enakovredni, ampak so v hierarhičnih in tekmovalnih odnosih. Razdružuje jih dohodkovna

2

Je prostor v katerem deluje heterogena skupnost s področje analognih ali digitalnih tehnologij. Skupnost deluje v smeri doseganja kolektivnih ciljev kot npr. razvoj tehnoloških inovacij. Hekovišče je nadpomenka za »maker space« ali prostore za prototipiranje, znotraj katerih se odvijajo tako profitne kot neprofitne dejavnosti. (Perčič in drugi 2015, 19-20).

neenakost. Čeprav so člani istega tima, pa si med seboj ne zaupajo in sabotirajo drug drugega (prav tam). Sledilo je odprtje 42 West 24 v NY, ki deluje po modelu prožnega najema in souporabe miz. Leta 2002 na Danskem nastane prva kavarna s sodelovno skupnostjo LYNfabriikken. Istega leta na Dunaju vznikne Schraubenfabrick kot skupnosti center za podjetnike in v letu 2004 skupaj s Hut Factory pristaneta pod skupno krovno organizacijo. Z odprtjem Spiral Muse v San Franciscu kot neprofitne organizacije se koncept sodela uveljavi in pomeni začetek sodelovnega gibanja; dobimo prvi dan sodela (Foertsch in Cagnol 2013; De Koven 2013). Z odprtjem Spiral Muse se prvič pojavi heterogena sodelovna skupnost (Perčič in drugi, 2015). Brad Neuberg, ustanovitelj Spiral Muse, je leta 2006 ustanovi tudi The Hat Factory, ki se prvi okliče za »coworking space« oz. sodelovni prostor. Istega leta se oblikujejo spontani »Jelly-dogodki³« in srečanja, kjer se zbere manjša skupina ljudi, ki skupaj delajo in si izmenjujejo ideje. Med pomembne mejnike, ki jih navaja Daskmag, bi omenila še pojav programov Coworking Visa v letu 2008 in prvo knjigo o sodelu »I'am outta here! How coworking is making the office obsolete«, katere avtorja sta Todd Sundsted in Drew Jones, ki je popularizirala sodelo v ZDA. Leta 2010 izide tematska spletna revija Deskmag, ki se ukvarja z raziskovanjem sodela. Zgodovina sodela se seveda nadaljuje (Foertsch in Cagnol 2013).

4.4 Uporabniki sodelovnih prostorov

Največkrat so to mladi profesionalci, svobodnjaki, samozaposleni, podjetniki, ki samostojno in neodvisno delajo na področju ustvarjalnih poklicev (Kanjuo Mrčela 2012; Perčič in drugi 2015). Tretja Deskmagova raziskava je pokazala, da je 58 % uporabnikov sodelovnih prostorov pred tem delalo doma. Potreba po komunikaciji in interakciji z drugimi je najpogostejši razlog za prihod v sodelovni prostor. Velikega pomena so tudi socialne interakcije, pridobitev novih poznanstev, deljenje znanja in informacij (Merkel 2015). Samostojno delo je lahko osamljeno in frustrirajoče. Razlog, ki številne samozaposlene žene, da namesto delo od doma izberejo sodelovne prostore, je predvsem premagovanje socialne in profesionalne izolacije, ki lahko oslabi učinkovitost in ustvarjalnost (Kanjuo Mrčela 2012; Perčič in drugi 2015; Merkel 2015). S prehodom v sodelo si posamezniki lažje začrtajo dan in uravnotežijo čas za delo in zasebno življenje. Pomembne koristi, zaradi katerih se posamezniki odločijo za sodelo, pa Merkel (2015) navaja:

- socialno mrežo,
- potencialne poslovne priložnosti, ki jih prinaša socialna mreža v skupnosti,

3

Z »Jelly-dogodki« poimenujemo sproščene delovne dogodke, na katerih se v javnem (park) ali zasebnem prostoru (kavarna, doma) družijo in delajo posamezniki različnih poklicnih profilov. Običajno gre za dnevni dogodek, lahko pa trajajo tudi dlje (Perčič in drugi 2015).

- finančno učinkovitost pri delitvi stroškov in prožnem najemu (dan, teden, mesec),
- izmenjavo informacij in znanja,
- okolje, kjer lahko posamezniki pridobijo povratne informacije o svojih idejah,
- utrjevanje dobrega imena in prepoznavnosti.

4.5 Ustanovitelji in upravljalci sodelovnih prostorov

Merkel (2015) pravi, da ustanovitelji sodelovnih prostorov največkrat sami upravljajo z njimi. Prihajajo iz vrst svobodnjakov, ki poleg svojega profesionalnega dela upravljajo še sodelovni prostor kot dodatno dejavnost ali pa prostovoljno. Avtorica opredeli dva tipa upravljalcev. Prvi zagotavljajo »dobro storitev«; tako se osredotočajo na zagotavljanje ustrezne infrastrukture in za delo potrebne podporne servise. Druge imenuje »vizionarji«, ti poudarek dajejo vključevanju oz. principu soustvarjanja skupnosti. Ustanovitelji so najpogosteje tudi upravljalci, kjer ne nastopajo kot vodje, ampak moderatorji, ki povezujejo skupnost. Sodelovni prostor vsebuje vso potrebno infrastrukturo, v kateri v neposredni bližini drug ob drugem delajo posamezniki. Vendar neposredna bližina ni zadostna za nastanek interakcij med posamezniki v skupnosti. Potrebne so »animacija« in oblike vključevanja, ki prek doživljajskih izkušenj in raznovrstnih aktivnosti spodbujajo participacijo vseh udeleženi pri soustvarjanju sodelovne skupnosti in prostora. Izjemnega pomena je utrjevanje medsebojnega zaupanja med vsemi udeleženci. Vloga upravljalca oz. gostitelja skupnosti je kuratorska, ki s svojim delovanjem namerno posreduje med ljudmi, idejami, objekti in prostorom in jih postavi v nov kontekst, novo zgodbo.

Spinuzzi (2012) gleda na sodelovni prostor kot na poslovni model, storitev, kjer je gostitelj tudi sam uporabnik, vendar s posebno vlogo. Zgolj fizična navzočnost posameznikov oz. »delati drug ob drugem« ni dovolj, potrebne so specifične aktivnosti mreženja in druženje zunaj delovnega časa. Pri tem je naloga »gostitelja«, da ustvari primeren prostor, delovno klimo oz. dobro ozračje. Vloga gostitelja je, da zagotovi odlično storitev (prav tam).

Drugi poudarjajo soustvarjanje vseh udeležencev, saj je le tako mogoče ustvariti delovno okolje po lastnih željah glede na specifične potrebe posameznikov in skupnosti. Upravljalca ima vlogo povezovalca skupnosti, ki prek aktivnosti promovira in krepi odnose sodelovanja in soustvarjanja (Perčič in drugi 2015).

Po zadnji Deskmagovi raziskavi 2015-2016 se delo upravljalcev počasi premika v smeri profesionalizacije. Vedno več upravljalcev upravlja sodelovni prostor kot glavno dejavnost. Danes

enemu od treh operaterjev upravljanje skupnosti prinaša zadostna sredstva za življenje (Foertsch 2015).

4.6 Rast števila sodelovnih prostorov in njihovih skupnosti

Pred ekonomsko krizo v letih 2007/2008 je bi pojav sodela razumljen kot »tretji val virtualnega dela«, kjer sodobna tehnologija omogoča rast števila delavcev na daljavo (remote workers), ki ne potrebujejo delovnega mesta. Delavci v ekonomiji znanja so osvobojeni prostorskih in časovnih omejitev, saj lahko delo opravijo kjerkoli in kadarkoli (Johns in Graton v Gandini 2015, 195). Rast sodelovnih prostorov avtorji povezujejo s posledicami in spremenjenimi razmerami na trgu delovne sile po ekonomski krizi, kjer so v ospredju koncepti inovativnih družbenih praks, kot sta ekonomija souporabe in družbeno inoviranje (Gandini 2015). Ekonomska kriza je prisilila podjetnike, da so si začeli deliti pisarne, oblikovale so se sodelovne skupnosti, podobno kot druge prakse souporabe je tudi sodelo kolektiven odgovor na dogajanje znotraj obstoječega ekonomskega in družbenega sistema (Merkel 2015).

Število sodelovnih prostorov in njihovih uporabnikov raste po vsem svetu. Zadnja (peta) Deskmagova raziskava Global Coworking Survey 2015-2016 je pokazala, da je na svetu trenutno aktivnih 7.800 sodelovnih prostorov, v katerih dela pol milijona uporabnikov. V enem letu se je število sodelovnih prostorov povečalo za 36 %, tako da danes v sodelovnih prostorih dela ena tretjina več uporabnikov kot pred dvema letoma. Tudi njihova uporaba je intenzivnejša. Kot možen razlog raziskava navaja, da posamezniki vedno bolj sodelujejo na skupinskih projektih. Pred dvema letoma je vsak drugi uporabnik trikrat na teden uporabljal sodelovni prostor, danes enako intenzivno prostor uporablja tri četrtine uporabnikov. 45 % vprašanih sodelovni prostor uporablja vsak dan. Velika večina, 79 % uporabnikov, še vedno dela v odprtem delu sodelovnih prostorov, kljub temu, da vedno večje število sodelovnih prostorov ponujajo v najem tudi zasebne pisarne (Foertsch 2015).

Moriset sodelovne prostore opiše kot »tretji prostor« med delom in domom. Rast števila sodelovni prostorov je najbolj očiten v t.i. kreativnih mestih, kot so v Evropi Berlin, London, Pariz, v ZDA pa San Francisco in NY. Je globalen fenomen v urbanem okolju in kaže na pojav kreativnih vozlišč v okolju, kjer so sodelovni prostori pojavljajo. Sprašuje se, ali morda ne gre za prenapihnenost v rasti glede na to, da je dejavnost manj dobičkonosna (Moriset v Gandini 2015).

Sodelovni model navadno ni dobičkonosno naravnan, ampak so v ospredju drugi vidiki, kot sem že zapisala v začetku tega poglavja. V globalnem smislu po metodah sodela dela izjemno majhen del svetovne delovne sile, vendar menim, da je za preučevanje vznemirljiva prav njegova hitra rast in razvojni potencial za številne samozaposlene pa tudi širšo skupnost.

5 Opolnomočenje

5.1 Opredelitev koncepta

Koncept opolnomočenja razumemo kompleksno in v povezavi s kontekstom, v katerem se pojavlja. Nanaša se tako na proces kot na rezultat procesa in sega od mikro (posameznik) do makro ravni (družbe). Izhaja iz predpostavke, da so določeni posamezniki ali skupine depriviligirane v smislu, da bi potrebovali več moči (spodbude), da bi lažje delovali in vplivali na dogajanje, povezano s specifičnim področjem oz. vidikom svojega življenja. Koncept opolnomočenja ne pomeni zgolj »paternalističnega« razumevanja nemoči depriviligiranih in pomoči šibkim, ampak je precej širši (Mandič 2015). »Po osnovni opredelitvi je opolnomočenje zmožnost posameznikov ali skupin, da delujejo tako, da dosežejo več nadzora nad svojim življenjem in usodo« (Saples in Koren v Mandič 2015, 825). Definicija, ki poudarja procesno naravo opolnomočenja pravi, da gre za »proces, v katerem posamezniki in/ali skupnosti dobijo boljši nadzor in bolje obvladajo lastno življenje in odločitve, ki jih zadevajo« (Kreisberg v Mandič 2015, 826).

Razumemo ga lahko kot skupinske strategije posameznikov, različne oblike samoorganizacije posameznikov in civilne iniciative, ki nastanejo »od spodaj« z namenom oblikovanja alternativnih pristopov pri družbenem razvoju (Hur v Mandič 827), ter doseganju individualnih ali skupinskih ciljev.

Shultz in drugi (v Mandič 2015) opredelijo opolnomočenje na treh ravneh individualno, organizacijsko in skupinsko. Individualno opolnomočenje pomeni posameznikovo »zaznavanje osebne nadzora« nad življenjem in dogajanjem, in kadar ga predolgo časa primanjkuje, se lahko pri posamezniku oblikuje apatija in pasivnost. Nadaljevanje individualnega opolnomočenja je psihološko opolnomočenje, ki se prav tako nanaša na posameznika, in poleg posameznikove percepcije oz. zaznave vključuje tudi njegovo zmožnost oziroma kompetenco za sodelovanje. Organizacijsko opolnomočenje se nanaša na nehierarhično in demokratično vodenje organizacij. Med njimi najdemo »opolnomočujoče organizacije«, znotraj katerih imajo posamezniki možnost za osebni razvoj in soodločanje (soupravljanje). »Opolnomočene organizacije« pa so tiste, ki že imajo moč za razporeditev družbenih in ekonomskih virov v okolje. Skupinsko opolnomočenje pa se nanaša na politično moč in vplivanje na oblikovanje politik in razporeditev virov (Shulz in drugi v Mandič 2015, 828). Vse tri ravni so med seboj povezane:

S tem ko posamezniki delujejo znotraj opolnomočujočih organizacij, se sami opolnomočajo s tem, da razvijajo svoje veščine sodelovanja, in tako, da dobijo priložnost sodelovati pri odločanju in postavljanju ciljev skupaj z drugimi. Z razvojem teh kompetenc posameznikov se krepi tudi moč in vpliv organizacije.

Podobno velja tudi na višji ravni; s sodelovanjem v prizadevanju organizacij ali lokalnih skupnosti, da kaj spremenijo, se razvijajo tudi analitične in praktične veščine posameznikov, ki tako več prispevajo k opolnomočanju organizacij in lokalnih skupnosti (prav tako 828–829).

Pri opolnomočenju je povezovanje in vzajemno delovanje družbenih akterjev ključnega pomena v prizadevanjih za spremembe in reševanje skupnih problemov. Opolnomočenje je s tega vidika skupinski proces, »v katerem posamezniki in skupine začnejo bolj obvladovati svoje življenje in pomembne vire tako, da razvijajo sposobnost sodelovanja skozi skupinsko reševanje problemov in s kolektivnim delovanjem, z razvijanjem veščin ter zmožnosti učinkovitega sodelovanja v družbenih in političnih okoljih« (Kreisberg v Mandič, 2015).

5.2 Opolnomočenje v sodelu

Z vidika diplomskega dela je pomembno opolnomočenje na ravni posameznika oz individualno psihološko opolnomočenje samozaposlenih kot tudi opolnomočujoča organizacija. Znotraj sodelovne skupnosti veljajo enakopravni, neformalni in nehierarhični odnosi med uporabniki. Upravljanje skupnosti je decentralizirano. Prav tako je sodelovna skupnost, utemeljena na sodelovni kulturi, ki spodbuja odnose sodelovanja, soustvarjanja in soupravljanja vseh akterjev. Opolnomočenje v kontekstu novih ekonomij in sodela bi lahko opredelili kot: »proces, v katerem – na osnovi vzajemnega spoštovanja in priznavanja različnosti pogledov – ljudje sodelujejo pri razvijanju vizij/platform/novih idej ter delujejo v smeri ustvarjalnih in realističnih novih rešitev. Pri ustvarjanju osnove za skupno delovanje imata pomembno vlogo generativnost in transformativnost« (Page in Czuba v Mandič 2015, 829). Pri tem se generativnost nanaša na iskanje novih oblik povezovanja in delovanja civilne družbe, transformativnost pa na spremenjen pristop pri reševanju problemov, novi interpretaciji in ustvarjanju novih pomenov (Mandič 2015).

Kompetenca sodelovanja je pri opolnomočenju vir moči. Poudarek je na nehierarhičnem razumevanju moči, ki ni končno omejena kapaciteta, ampak jo je mogoče s povezovanjem in sodelovanjem ustvariti in povečati. Zato psihološkega opolnomočenja posameznikov ni mogoče obravnavati ločeno od sodelovanja z drugimi (prav tam). Mandičeva povdarja: »razvijanje spretnosti sodelovanja z drugimi vpliva tudi na njihovo samozaupanje in občutke lastne uspešnosti; z razvijanjem veščin sodelovanja v skupini oz. lokalni skupnosti se krepi tudi njihova vplivnost in uspešnost delovanja. Opolnomočanje poteka prav skozi vzajemni dialog in skozi skupno delovanje pri izboljševanju življenja (vseh) posameznikov v skupnosti« (Mandič 2015, 832).

5.3 Operacionalizacija opolnomočenja v kontekstu sodela

Operacionalizacija opolnomočenja v kontekstu sodelovne metode dela pomeni, da posamezniki znotraj sodelovne skupnosti krepijo večino sodelovanja. Na ta način posamezniki v skupnosti prek sodelovanja, skupnega učenja, dela na skupnih projektih ter izmenjavi izkušenj, znanj in idej, pridobivajo specifične kompetence, ki jih potrebujejo za svoje samostojno ali timsko delo. Posameznik je opolnomočen, ko mu pridobljene kompetence omogočajo, da se podjetniško osamosvoji ter učinkovito in uspešno opravlja delo, s katerim si zagotavlja zadostna sredstva za življenje. S tem pa ohranja ali izboljšuje svoj ekonomski in socialni položaj v družbi.

6 Prehod v družbo znanja

6.1 Od podatkov h kompetencam

»Našo družbo torej označujemo kot informacijsko, v kateri so informacije in informacijsko komunikacijska tehnologija po nizki ceni splošno dostopne, ali pa kot družbo znanja, ki poudarja, da največji kapital ustvarjajo investicije v neotipljiv, človeški in družbeni kapital, pri čemer sta glavna dejavnika znanje in ustvarjalnost« (EC v Svetlik in Pavlin 2004, 201).

Kot pravi Lundval (prav tam, 203) »V družbi znanja je prav, da učeče se gospodarstvo daje prednost hitrim rezultatom, ki jih je mogoče komercialno izkoristiti. V teh okoliščinah postaja pomembno pridobivanje kompetenc in spretnosti, ki zagotavljajo uspehe pri zasledovanju lastnih ciljev in ciljev organizacij.«

Svetlik in Pavlin (2004, 203) menita, da je v družbi znanja potrebno dopolniti institucionalizirano izobraževanje s prehodom od učenja podatkov in informacij k pridobitvi znanja za kompetence, s tem ko kompetence predstavljajo »znanje o uporabi znanja«. Mlajše generacije, ki so zrasle v dobi dostopa informacij, vir znanja črpajo iz novih virov. »Za uspešno delo in reševanje zasebnih problemov morajo ljudje znati odgovarjati ne le na vprašanja kaj in zakaj, temveč tudi kako in kdo (prav tam).

Slika prikazuje potrebo po dopolnitvi znanja in informacij s kompetencami.

Slika 4: Od podatka do kompetence



Vir: Svetlik in Pavlin (2004, 203).

Glede na navedeno si lahko zamislimo dodaten izziv družbe znanja za izobraževalno sfero, ki se mora odpreti do okolij, za katera izobražuje. Sicer se vrti v ozkem krogu sterilnega šolskega znanja. Odpiranje pomeni vključevanje študentov v bodoče delovno okolje, vključevanje strokovnjakov iz tega okolja v pripravo programov in v izvajanje pedagoškega procesa, vključevanje pedagogov v prakso skozi raziskovanje, svetovanje in reševanje praktičnih problemov, posodabljanje programov z zgledovanjem po drugih šolskih okoljih in podobno (Svetlik in Pavlin 2004, 205).

Izobraževalni cikel navadno ne more tako hitro slediti potrebam gospodarstva, zato je nujno pridobivati znanje tudi zunaj formalnih izobraževalnih institucij.

6.2 Kompetence posameznika in kompetentnost

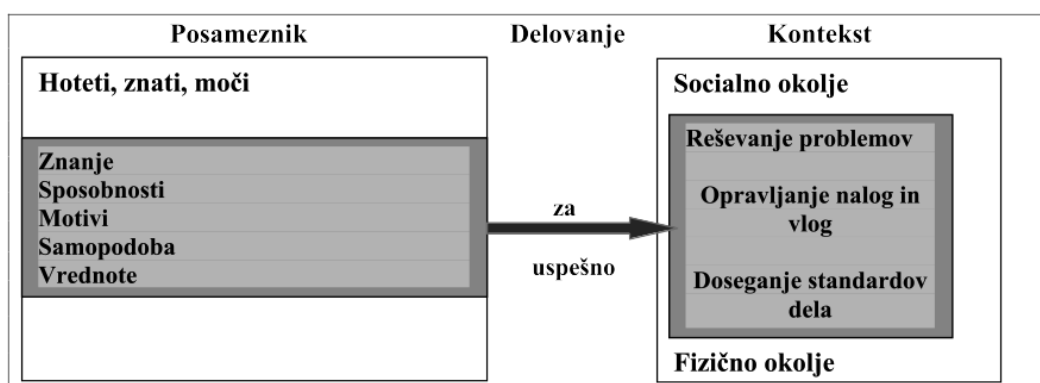
Svetlik (2005, 13) kompetence posameznika opredeli kot »zmožnosti posameznika, da pridobljeno znanje poveže, ga aktivira ter uporabi v raznovrstnih kompleksnih ter nepredvidljivih okoliščinah.«

Kohont (2011, 64) kompetence posameznika opredeli kot:

aktivacijo, uporabo in povezanost celote znanj, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki mu v kompleksnih raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah, tako v organizaciji kot v družbi nasploh, omogoča uspešno opravljanje vlog, nalog in reševanje problemov«. /.../ Šele ko celoto zmožnosti, samopodobe in vrednot posameznika postavimo v okvir socialnega in fizičnega okolja, v katerem opravlja določeno vlogo ali nalogo, lahko govorimo o njegovi (ne)kompetentnosti. Standardi in zahteve dane situacije (socialna in relacijska pogojenost) torej bistveno določajo (ne)kompetentnost posameznika. Od standardov je odvisno, ali bo udejanjanje dejanskih kompetenc posameznika v določenem okolju in kontekstu sprejeto za kompetentno. Kompetentnost tako daje posamezniku možnost, da se s svojim vedenjem uspešno prilagaja okolju (profesiji, organizaciji, delu, vlogi, situaciji).

Spodnja slika prikazuje kompleksnost kompetentnosti.

Slika 5: Kompetentnost



Vir: Kohont (2011, 65).

6.3 Delovno specifične kompetence

Delovno specifične kompetence so vezane na opravljanje določene funkcije, poklic ali delovne naloge. So neprenosljive v smislu, da bi bile uporabne v drugih okoliščinah, ter hkrati ne morejo nadomestiti ključnih kompetenc, ki jih za delovanje v družbi potrebuje vsak (Kohont 2011, 72–73). »So aspekti aktivnosti v določeni delovni vlogi, ki so povezani z učinkovitim delovanjem v tej vlogi. So atributi, ki so potrebni, da uspešno opravimo določeno delo oz. delovno nalogo« (New v Kohont 2005, 72). »Uspešnost posameznika pri opravljanju dela se običajno nagraduje in nagrada lahko posamezniku omogoči ohranjanje ali izboljšanje položaja v družbi. Delovno specifične kompetence zato posredno vplivajo na (izboljšanje) življenje (-a) posameznika v družbi« (Kohont 2011, 73).

6.4 Dimenzije kompetenc

Kohont (2011) se opira na teorijo Kalika in opredeli tri dimenzije kompetenc: pričakovane, dejanske in potencialne. »Pričakovane kompetence so tiste, ki jih od posameznika pričakuje družba«. Zato so le-te ključne kompetence. »Dejanske so tiste, ki jih posameznik ima in mu omogočajo uspešno opravljanje družbenih ali organizacijskih vlog in nalog, potencialne pa tiste, ki jih posameznik ob svojih predispozicijah lahko še razvije. Prve lahko merimo in opišemo, druge pa so bolj neoprijemljive in s pomočjo različnih metod lahko bolj ali manj uspešno napovemo možnosti njihovega razvoja« (Kohont 2005, 63). Potencialne kompetence so tiste, ki se lahko razvijejo v podpornem okolju, ki omogoča učenje in njihov prenos. Sodelovne skupnosti se zdijo primerno delovno okolje za prenos kompetenc in sodelovna kultura, ki prav tako spodbuja sodelovanje in povezovanje akterjev najrazličnejših poklicnih profilov.

Z vidika diplomskega dela je smiselna opredelitev specifičnih kompetenc, ki jih pri svojem delu potrebujejo samozaposleni, oz. samostojni podjetniki, ki jih lahko v primernem okolju, ki spodbuja sodelovanje med akterji, še razvijejo.

6.5 Ključne generične kompetence

Neodvisno od konteksta ni mogoče opredeliti univerzalnih ključnih kompetenc, da so kriteriji in mnenja glede osnovnih predpostavk lahko zelo različni, predvsem pa odvisni od družbenih vrednot. Ključne kompetence bi morale delovati kot lepilo, ki povezuje »družbeno, ekonomsko in osebno blaginjo posameznika« (Kohont 2011, 58).

»Identifikacija ključnih kompetenc je pogojena s predvidevanji, da v šolskem sistemu kompetence pridobimo in jih uporabljamo na kontekstualno specifičen način (znotraj določene discipline,

poklica, organizacije) in da aktivnosti v življenju potekajo v različnih družbenih in poklicnih kontekstih. To vodi v iskanje ključnih kompetenc, ki so uporabne in učinkovite v različnih situacijah, kontekstih, nalogah in spremenljivih okoliščinah« (Kohont 2011). Raziskava »Ključne kompetence v EU« je kot ključne kompetence opredelila: komunikacijo v maternem jeziku, komunikacijo v tujem jeziku, informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, numeričnost in matematične metodološke in tehnološke kompetence, podjetništvo, interpersonalne in državljanske kompetence, učiti se učiti, kulturo (prav tam).

6.6 Podjetniške kompetence

Podjetništvo danes predstavlja ključno, temeljno kompetenco. V zadnjem času se tudi v izobraževanju krepi težnja po razvoju kompetenc namesto učenja zapisanega znanja. Ne šteje več toliko znanje samo kot njegova uporaba (Euridyce v Svetlik 2004, 203). »Podjetništvo je kot vir ustvarjanja vrednosti in gospodarske rasti v zadnjih desetletjih postalo del pedagoške prakse na najrazličnejših nivojih izobraževanja« (Zupan in Svetina Nabergoj 2014, 49). Kljub temu, da so programi podjetništva vedno bolj številčni na vseh ravneh institucionaliziranega izobraževanja, pa zadnje raziskave kažejo, da je pedagoška praksa pogosto neučinkovita in ne da zadovoljivih rezultatov pri razvoju podjetniških kompetenc (prav tam).

Avtorji prav tako niso enotni, katere so ključne podjetniške kompetence, zagotovo je njihova opredelitev odvisna od gospodarskega okolja in gospodarske dejavnosti, ki jo opravljajo. Pri opredelitvi podjetniških kompetenc, za katere mislim, da so prav tako relevantne za samozaposlene posameznike, ki delajo v sodelovni skupnosti, se opiram na avtorja Zupan in Svetina Nabergoj (2014, 52), ki sta ob pregledu aktualnih raziskav različnih avtorjev Morris in drugih ter Izquierdo in Deschoolmeester navedla naslednje podjetniške kompetence: (1) prepoznati in oceniti priložnosti, (2) uravnavati tveganje, (3) učinkovito komunicirati, (4) vztrajati, (5) ustvarjalno rešiti problem, (6) učinkovito uporabljati vire, (7) delovati gverilsko, (8) ustvarjati vrednost, (9) ohranjati fokus, (10) prilagajati se, (11) biti samoučinkovit, (12) navezovati stike in se mrežiti (13), sprejemati odločitve, (14) sklepati posle in se pogajati« (prav tam).

7 Študija primera Poligon kreativni center

7.1 Metodologija in opis izpeljave študije

Odločila sem se za fenomenološki pristop oz. kvalitativen pristop k preučevanju sodela. Pred tem sem opravila podroben pregled strokovne literature, povezane s temo diplomskega dela. Ker je v Sloveniji pojav sodela relativno mlad, sem si za predmet preučevanja izbrala Poligon, ki je prvi in

največji sodelovni prostor v Sloveniji z zelo živahno skupnostjo. Za poglobljeno razumevanje dogajanja znotraj izbranega sodelovnega prostora sem se odločila za kombinirano metodo zbiranja podatkov. Z opazovanjem z udeležbo, ki je potekalo od 8.12.2015 do 8.1.2016, sem dobila vpogled v naravo medsebojnih odnosov znotraj skupnosti in spoznala osnovne principe delovanja te skupnosti. Prav tako sem dobila osebno sodelovno izkušnjo, ki mi je pomagala bolje razumeti koncept sodela, kot če bi znanje pridobila zgolj s pregledom strokovne literature. Še pred tem sem se konec novembra 2015 udeležila konference »Živelo sodelo«, na kateri sem spoznala ustanovne člane Poligona, jih prosila za sodelovanje in ob tem dobila soglasje za opravljanje raziskave ter preučevanje skupnosti in organizacije po izbrani metodi. V prvi fazi raziskovanja fenomena sodela sem opravila pregled literature in postavila teoretsko osnovo diplomskega dela. Sledila je druga faza, kjer sem na podlagi opažanj in izkušenj oblikovala namenski vzorec za izvedbo poglobljenih intervjujev v času med 25.5.2015 in 15.6.2016. K sodelovanju pri raziskavi sem povabila deset uporabnikov Poligona. Med njimi je bilo pet oseb ženskega in pet oseb moškega spola. Polovica intervjuvancev je bila iz Slovenije, druga polovica iz drugih evropskih držav. Osem oseb je rednih uporabnikov sodelovnega prostora, kar pomeni, da v povprečju vsaj trikrat tedensko delajo v Poligonu. Dva intervjuvanca sta bila občasna uporabnika, vendar še vedno tesno povezana s skupnostjo. V vzorcu je bilo vključenih pet oseb s statusom samozaposlenega ali samozaposlenega v kulturi. Tri osebe trenutno delajo znotraj manjših timov (dve ali tri osebe). Eden izmed intervjuvanec trenutno nima delovnega statusa, ena oseba pa se je pred kratkim zaposlila. Zaradi zagotavljanja anonimnosti posameznikov vključenih v raziskavo, ne morem predstaviti njihovih poklicnih profilov in področij dela, saj bi jih bilo na ta način mogoče identificirati. V raziskavi sem za lažjo predstavitev rezultatov intervjuvance poimenovala s posameznimi črkami, ter na ta način navajala citate iz intervjujev (intervjuvanec A, intervjuvanec B...).

Poslanstvo Poligona je opolnomočenje samozaposlenih v sodelovni skupnosti preko sodelovne metode dela. Namen izpeljave raziskave je odkriti do sedaj še neznane učinke sodela povezane z opolnomočenjem uporabnikov na način, da ti znotraj sodelovne skupnosti, pridobijo in razvijajo podjetniške kompetence za delo v družbi znanja.

7.2 Ključna raziskovalna vprašanja

Z zbranimi podatki iz poglobljenih intervjujev želim odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja:

- Ali sodelo prispeva k opolnomočenju njegovih uporabnikov tako, da jim omogoča učenje in pridobivanje potrebnih podjetniških kompetenc za uspešno in učinkovito delo na njihovem področju?
- Ali se uporabniki prek sodela in souporabe prostora resnično učijo novih kompetenc, ali v sodelovni skupnosti prevladujejo kratkoročne ekonomske in socialne koristi?
- Ali lahko sodelovno skupnost, kot je Poligon, opredelimo kot »opolnomočujočo organizacijo«, v kateri se uporabniki na spontan in neformalen način (v okolju, kjer prevladuje sodelovna kultura) učijo in razvijajo za delo potrebne podjetniške kompetence?

7.3 Vprašanja za izpeljavo poglobljenih intervjujev

Da bi lahko odgovorila na zastavljena vprašanja, sem pripravila vprašalnik, ki zajema predvsem vprašanja odprtega tipa, vključuje tudi manjše število vprašanj zaprtega tipa. Pridobiti sem želela kvalitativna stališča, refleksije, mnenja, osebne zaznave posameznikov, ki delajo v sodelovni skupnosti po sodelovni metodi dela. Intervju je bil sestavljen iz dveh delov. V prvem delu so intervjuvanci odgovarjali na vprašanja odprtega tipa, v katerem sem spoznala širše področje njihovega dela in bistvo njihove sodelovne izkušnje. Drugi del intervjuja je vključeval preverjanje prek literature identificiranih podjetniških kompetenc, za katere so morali navesti primer, kako so jih pridobili. Intervjuvanci so odgovarjali na naslednja vprašanja:

- Kako odgovorite na vprašanje, kaj ste po poklicu? Na katerem področju ste se izobraževali? kateri so razlogi, da danes delate kot samostojni podjetnik, kulturni delavec...?
- Prosim, da opišete svojo poklicno pot od zaključka izobraževanja do danes, ko delate v Poligonu.
- Katere so bile težave, dvomi, strahovi, s katerimi ste se srečevali na začetku poklicne poti?
- Kako bi na splošno opisali svojo sodelovno izkušnjo? Kako dolgo in kako intenzivno uporabljate sodelovni prostor?
- Zakaj bi prijatelju priporočili sodelo in delo v Poligonu?
- Na primeru opišite nekaj najpomembnejših znanj, veščin in spretnosti, za katere menite, da ste se jih naučili, jih pridobili ali izboljšali, medtem ko sodelate v Poligonu. Ste se naučili še kaj drugega, kar morda ni neposredno povezano z vašim delom, in ali vam to koristi?

- Kaj menite, da ne bi morali narediti ali uresničiti, če ne bi delali v Poligonu? Ste zaradi sodela bolj uspešni pri svojem delu?
- Kako pomembna je za vas skupnost znotraj Poligona? Kako aktivni ste pri soustvarjanju vsebin in programa v Poligonu? Katere programske vsebine vas najbolj zanimajo?
- Kako bi ocenili svoj materialni položaj? Kako zadovoljni ste z lastnim delom in zaslužkom? Ali vam vaše delo omogoča dostojno življenje?
- Na začetku intervjuja sva govorila o težavah, s katerimi ste se spopadali na začetku svoje poklicne poti. Ali jih lažje premagujete, odkar delate v sodelovni skupnosti?
- Razmislite o tem, na kakšen način je sodelo spremenilo in vplivalo na to, kako in kaj delate. Katere izmed spodaj navedenih zmožnosti menite, da ste jih pridobili, razvili ali jih izboljšali, odkar sodelate? Na primeru opišite, kako sodelo vpliva na vaše zmožnosti za: (1) prepoznati in oceniti priložnosti, (2) uravnavati tveganje, (3) učinkovito komunicirati, (4) vztrajati, (5) ustvarjalno rešiti problem, (6) učinkovito uporabljati vire, (7) delovati gverilsko, (8) ustvarjati vrednost, (9) ohranjati fokus, (10) prilagajati se, (11) biti samoučinkovit, (12) navezovati stike in se mrežiti, (13) sprejemati odločitve, (14) sklepati posle in se pogajati.

7.4 Predstavitev Poligona

7.4.1 Nastanek

V Sloveniji so se sodelovne skupnosti in sodelovni prostori pojavili nekoliko kasneje kot drugod v Evropi in po svetu. Za prihod sodela v naš družbeni prostor je zaslužna iniciativa Slovenia Coworking, saj je konec leta 2011 prepoznala potencial novih družbenih praks, ki so potekale v tujini, in je »prvi domači akter, ki je identificiral družbeno razvojni potencial sodelovnega modela« (Šubic v Orel in Matjaž). Ustanovitelja iniciative Slovenia Coworking, Eva Matjaž (rojena Perčič) in Luka Piškorič, sta januarja 2012 seznanila domačo javnost s konceptom sodela tako, da sta organizirala prvi dogodek na dan svetovnega praznika sodela, t.i. »Jelly Week«. Enodnevni dogodek je potekal v ljubljanskemu centru urbane kulture Kino Šiška. Evi in Luku se je pol let kasneje pridružil še Marko Orel, ki je v tem času spoznaval sodelo v Pragi. Ekipa danes vodi Inicijativo Slovenia Coworking, obenem pa so vsi trije ustanovni člani Poligona. Inicijativa Slovenia Coworking je kot iniciator in začetnik razvoja sodelovne kulture pri nas prehodila naslednje faze:

Prva razvojna faza je bila tako faza učenja, saj sta se pobudnika iniciative najprej spoznala s pomenom novih ekonomij, s tako po svetu kot tudi v Evropi naraščajočim trendom vzpostavljanja skupnih delovnih prostorov ter povezovanjem, predvsem pa z artikulacijo ustvarjalnih sodelovnih skupnosti. Sledila je druga

faza - gradnja skupnosti. Inicijativa Slovenia Coworking je tako v začetku leta 2012 najprej organizirala prvi coworking oziroma sodelovni dogodek na domačih tleh, neposredno za tem pa je začela prirejati prva redna coworking oziroma sodelovna srečanja, kjer so lahko samostojno delujoči posamezniki ter tisti vpeti predvsem v manjše delovne kolektive enkrat tedensko souporabljali začasno produkcijsko platformo (Perčič in drugi 2015, 41).

Nadaljnji razvoj je prinesel oblikovanje dogodka »Sedi 5« kot odgovor na potrebo po profesionalni izmenjavi idej, kjer se je promoviralo deljenje znanja in izkušenj med udeleženci sodelovnih dogodkov. Udeleženci so na dogodku predstavili svoje ideje in projekte ter pridobili povratne informacije s strani drugih posameznikov. Iz tovrstnih dogodkov so med udeleženci rastla prijateljstva in poznanstva, gradilo se je zaupanje med udeleženci ter posledično tudi skupnost. Socialna mreža je počasi rastla z vključevanjem vedno večjega števila posameznikov in sorodno mislečih. Februarja leta 2014 je kot organski proces povezovanja več skupnosti kreativcev iz ljubljanske regije nastal Poligon (Perčič in drugi 2015, 42).


Ustanovni člani iniciative Slovenia Coworking in Poligona vse od ustanovitve do danes promovirajo kulturo souporabe in sodelovanja tudi širše v regiji sosednjih držav. Pomagali so pri ustanovitvi sodelovnih iniciativ na Hrvaškem. Že kmalu so prepoznali težavo, s katero se spopadajo številni posamezniki, ki delujejo v polju kreativnih industrij pri nas. Mnogim primanjkuje potrebnih zagonskih sredstev za uresničitev projektov. Zato je nastala še povezana iniciativ Slovenia Crowdfunding, ki je številnim posameznikom pomagala, da so na platformah za množično financiranje, kot je Kickstarter, pridobili potrebne finančne vire (Perčič in drugi 2015). »Crowdfunding je bilo dodatno lepilo, ki je poleg drugih momentov, kot so npr. podjetniški dogodki »Sedi 5«, »Start up dan« in dnevi souporabe, še dodatno utrjevalo ljubljansko ustvarjalno skupnost« (Orel in Matjaž 2015).

Pred tem je v letu 2011 na obrobju centra Ljubljane že delovala Kreativna cona Šiška (v nadaljevanj KCŠ), ki takrat še ni poznala koncepta sodela, čeprav so člani delovali po principih sodelovne kulture, kot jo danes opredeljuje teorija. V prostorih KCŠ je delno delovala tudi inicijativa Slovenia Coworking. KCŠ še danes združuje ustvarjalce s področja industrijskega oblikovanja, povezane v skupnost pod imenom Rompom. Na degradiranem območju ob Celovški cesti so obnovili in najeli staro hišo, v kateri so si uredili pisarniške prostore in produkcijsko delavnico. V letu 2012 in 2013 so organizirali prodajno razstavo Pop-up dom, ki je bila odmeven dogodek v ljubljanski regiji, vendar so se že od začetka srečevali s finančnimi težavami za ohranitev najemnih prostorov in nemotenega dela. Organizirali so dogodek množičnega financiranja Save KCŠ, na katerem so si z zbranimi donacijami zagotovili potrebne vire za nadaljevanje svojega dela (Orel in Matjaž 2015).

Preplet dveh kolektivov Iniciative Slovenia Coworking in KCŠ je pripeljal do oblikovanja sodelovne skupnosti, ki je v končni fazi vodila do odprtja Poligona. Mlajša generacija je prevzela upravljanje KCŠ, prvotna pa se je preselila v prostore nekdanje Tobačne in 19. februarja 2014 odprla prvi in največji sodelovni prostor v Sloveniji. »Medtem ko so KCŠ-jevci postavljali infrastrukturne temelje delovanja Poligona, je Slovenia Coworking intenzivno delala na razvoju vsebinskih sklopov in utrjevanju povezav med različnimi skupnostmi. Brez kakršnekoli systemske podpore, povsem od spodaj navzgor« (Orel in Matjaž 2015). Poligon so ustanovili iniciativi Slovenia Coworking in Slovenia Crowdfunding ter skupnosti Kreativna cona Šiška (Rompom) in Ljudje.si. Samo v času vzpostavitve je bilo v nastanek Poligona vloženih več kot 5000 ur prostovoljnega dela (Poligon kreativni center).

7.4.2 Osnovne informacije o Poligonu

Tabela 3: Osnovne informacije o Poligonu

	<p>Poligon je vadbišče za samozaposlene profesionalce in ustvarjalne skupnosti delujoče na polju kreativnih ekonomij, socialnega podjetništva in kulture.</p>
Kontakt	<p>Tobačna 5, Ljubljana www.poligon.si https://www.facebook.com/PoligonCreativeCentre</p>
Ustanovitelji	<p>Luka Piškorič, ekonomist Eva Perčič, psihologinja Marko Orel, komunikolog Kolektivi: Slovenia Coworking, Kreativna cona Šiška, Rompom, Ljudje.</p>
Pravno – formalni status	<p>zasebni zavod Poligon, zavod za razvoj kreativnih industrij</p>
Otvoritev	<p>Februar 2014</p>
Čas delovanja	<p>16 mesecev</p>
Prostor	
Št. kvadratnih metrov	<p>1.200 m²</p>
Popis različnih prostorov (funkcije)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sprejemni prostor / dnevna soba prostor za obiskovalce, sestanke članov, predavanja, pogostitve; 2. Odprt delovni prostor prostor za člane, kjer delajo v tišini; 3. Sejna soba; 4. 6 pisarn, ki jih najemajo člani; 5. "skype" soba; 6. Galerijski prostor namenjen predstavam in performansom in občasni delovni prostor; 7. Večnamenski prostor namenjen predavanjem in delavnicam ter občasni delovni prostor; 8. Kuhinja namenjena souporabi članov; 9. WC-ji (2 moška, 2 ženska); 10. Balkon z zelenjavnim vrtom; 11. Poligon MakerLab – hekovišče, ki je nudi podporne (tehnične) dejavnosti. <p><i>*V uporabno je všteta uporaba vseh infrastrukturnih dobrin, ki jih nudi prostor (tiskanje, optična-brezžična povezava, itn.) ter souporaba vseh namenskih prostorov (npr. konferenčna soba).</i></p>
Odpiralni časi	<p>Vsak delovnik med 8:00 in 19:00. V primeru določenih dogodkov tudi po 19:00 in včasih med vikendom. Za stalne člane je dostop s ključem-kartico do prostora omogočen 24 ur na dan.</p>
Upravljalci	<p>3 soustanovitelji; 2 študentki; 3-4 pripravniki: štipendiranje urejeno preko Erasmus+ pripravništva, EYE (Erasmus for Young Entrepreneurs) programa ter EVS (European Voluntary Service).</p>
Uporaba sodelavnega prostora	<p>1 dan: 7 evrov 5 dni: 30 evrov 12 dni: 65 evrov 1 mesec: 95 evrov 1 mesec – subvencija: 55 evrov za tiste posameznike, ki si zaradi omejenih finančnih sredstev ne morejo plačati 95 evrov in zato poleg plačila subvencionirane najemnine prispevajo svoj čas za določene naloge upravljanja prostora <i>*V ceno je že vključen 22% DDV.</i></p>
Uporaba pisarne	<p>275 EUR na mesec (1 oseba), za vsakega dodatnega uporabnika pisarne 50 EUR/mesec. <i>*V ceno je že vključen 22% DDV.</i></p>
Oddaja prostorov v najem za delavnice, predavanja, konferenca	<p>Oddaja prostora za dogodke poteka v skladu z vrednotami kreativnega centra, ki so povzete v t.i. Poligon manifestu. http://www.poligon.si/o-poligonu/</p>

Vir: Perčič in drugi (2015, 70-71).

7.4.3 Vizija in poslanstvo Poligona

Poligon je od svojega nastanka do danes opredelil in utrdil jasno poslanstvo svojega delovanja v t.i. Poligonovem Manifestu, ki je skladen z mednarodnim Coworking Manifestom. Svoje vrednote in principe delovanja ubeseduje takole:

- 1. Poligon je vadbišče za samozaposlene profesionalce, delujoče na polju kreativnih ekonomij, socialnega podjetništva in kulture.*
- 2. Poligon je prvi kreativni center v Sloveniji.*
- 3. Poligon deluje po coworking-metodi sodela in s spremljevalnimi vsebinami želi opolnomočiti samozaposlene, da si ustvarijo varnejšo zaposlitveno prihodnost.*
- 4. Poligon je avtonomna neprofitna platforma, ki omogoča, da posamezniki na njej razvijajo profitne in neprofitne projekte.*
- 5. Poligon je odprta, vključevalna platforma, ki sledi ideji povezovanja posameznikov in skupnosti različnih profilov in usmeritev.*
- 6. Poligon temelji na vrednotah coworking-iniciativ po svetu, ki zasledujejo idejo:*
 - razvijanja odprto kodne kulture v nasprotju s preteklo zaprto in tajno podjetniško kulturo,*
 - sodelovalnega individualizma v nasprotju s prevladujočim tekmovalnim individualizmom,*
 - interdisciplinarnosti v nasprotju z ozko specializacijo,*
 - akcije in aktivne participacije,*
 - usmerjanja na proces in rezultat, namesto zgolj na rezultat,*
 - prepoznavanja in spoštovanja individualnih prispevkov / avtorskega dela,*
 - potenciala nadarjenih skupnosti nad osebnostmi in*
 - spontanosti, prijateljstva in zaupanja nad formalnostjo (Poligon kreativni center).*

Na kratko je Poligon podporno okolje oz »neodvisna platforma za razvoj neprofitnih in profitnih projektov z namenom opolnomočenja samozaposlenih ustvarjalcev« (prav tam). Nastal je od spodaj navzgor kot spontan odgovor na negotove razmere na trgu dela. Kot pravita ustanovitelja, » ... smo primer samoorganizirane platforme za opolnomočenje samozaposlenih, kjer s prostovoljnim delom rešujemo zaplet države, ki ga je ta povzročila s pospešeno politiko spodbujanja samozaposlitve, pri tem pa pozabila, da ljudje za nove oblike dela potrebujemo tudi primerno infrastrukturo in veščine« (Mrevlje 2015).

7.4.4 Skupnost v Poligonu

Danes je v Poligonu zbrana multidisciplinarna in mednarodna skupnost, ki šteje prek 150 posameznikov. V velikem odprtem prostoru delujejo svobodnjaki, samostojni podjetniki in kulturni delavci ter osebe, zaposlene v manjših podjetjih. Tu so najrazličnejši poklicni profili, med katerimi prevladujejo ljudje, ki delajo v ustvarjalnih poklicih, socialnem podjetništvu in kulturi.

Skupnost Poligona je utemeljena na zaupanju med člani. Ljudje se na neformalen prijateljski način povezujejo in soustvarjajo skupnost, do katere čutijo kolektivno odgovornost, medtem ko skrbijo drug za drugega: »Če komu dolguješ, dolguješ skupnosti. Če bom jaz lahko k nečemu prispeval, bom prispeval. Večina ljudi čuti veliko soodgovornost do vsega, kar se dela« (intervjuvanec I).

V Poligonu prevladujejo enakopravni, nehierarhični in neformalni odnosi med posamezniki. Pravila se oblikujejo spontano in so največkrat nenapisana, a jih vsi poznajo in upoštevajo.

Stvari presenetljivo tekoče delujejo, čeprav nimamo srečevanj skupnosti, na katerih bi se dogovarjala pravila. Da je tišina v prostoru, kjer se dela, da najaviš dogodke, ki jih organiziraš. Pravila, da vsak umije svoj krožnik po skupnem kosilu. Ločevanje odpadkov. Ne sestankujemo in razpravljamo o tem, kako bomo vodili skupnost. To bi bila za nas prevelika obveza, da poleg svojih projektov sodelujemo še pri »upravnških sestankih«. Nimamo skupščin. Stvari se organsko zgodijo (intervjuvanec H).

»Motivi niso, kako bi iz skupnega iztržil največ« (intervjuvanec I). Kot primer lahko opišem delovanje mini bara, ki ni profitno naravnano in deluje brez strežnega osebja in nadzora pri plačilu. Deluje po principu zaupanja, kjer vsi vedo, koliko stvari stanejo, da se pokrijejo stroški. Denarja je vedno dovolj ali več, prostor in skupnost sta povezana z občutkom za skupno lastnino. »To ni zgolj naša delovna soba, je tudi naša dnevna soba« (intervjuvanec C).

Prek te skupnosti se številni posamezniki učijo novih konceptov, kot je souporaba: »V Poligonu sem se naučil kulture deljenja in soustvarjanja. Tam je bar za vse. Naučil sem se, kako je treba deliti stvari. Posrkal sem to mentaliteto. Čutiti je neko družinskost, ki je druge organizacije nimajo, čeprav si jo želijo« (intervjuvanec G). Enkrat tedensko se skupnost zbere na skupnem kosilu, kjer eden izmed uporabnikov pripravi obrok za vse. Denar za nakup surovin se kuharju povrne v obliki prostovoljnih prispevkov. Tako se še dodatno utrjuje in povezuje skupnost prek neformalnega druženja.

Da je sodelo najprej skupnost in šele nato prostor, razlaga ena izmed intervjuvank, ki ima izkušnjo s samooklicanim sodelovnim prostorom, nastalim na pobudo »od zgoraj«. Takole pravi: »Poligon deluje zaradi skupnosti. Ta drugi prostor pa je povsem umetno narejen. Brez naravne svetlobe v kleti. Ustvarili so prostor, brez ljudi. Razliko vidim v tem, da je Poligon obstajal najprej kot

skupnost in šele nato našel prostor in prav zato deluje. Najprej oblikovati prostor in nato povabiti ljudi, je vprašljivo za delovanje sodelovnega prostora. Ta drugi prostor ima problem, ker je nastal brez skupnosti« (intervjuvanec Č).

Skupnost v Poligonu predstavlja način za uravnavanje tveganja in blaženja negotovosti, ki jim ga prinašata sodobno delo in življenje. »Tu najdeš profesionalno, prijateljsko ali emocionalno oporo. Ko sem prišla v Poligon, mi je nekdo iz skupnosti pomagal najti stanovanje. Nekdo drug mi je zagotovil dodatno delo. Nekdo ti nameni prijazno besedo, tu dobiš občutek, da nisi sam« (intervjuvanec C). Nekateri poklici so še posebej izpostavljeni tveganjem, zato jih skupnost seznanja tudi s kolektivno strategijo za premagovanje strahu v boju proti izkoriščevalskemu in izključevalnemu družbeno-ekonomskemu sistemu.

Ne glede na to, kaj počneš, si aktivist, novinar, lobist za družbene spremembe./.../ Vedno je vsaj malo pomirjajoče, če veš, da za tabo stojijo ljudje, kadar se profesionalno izpostavljaš za spremembe. Ljudje, ki ti pritrjujejo, da je to, kar počneš, ok. To ne reši tvoje situacije, ampak nisi sam proti sistemu. Zato se mi zdi smiselno, da se skupnosti med seboj povezujejo in si draga drugi ščitimo hrbet. /.../ Tudi Rogu danes pomagajo druge skupnosti, ker prepoznajo isti interes, boj proti istemu sistemu in izkoriščanju. Čeprav ni osebne koristi, številni posamezniki vlagajo svoj čas in denar (intervjuvanec H).

Pomen skupnosti poudarjajo tujci, ki v Sloveniji nimajo svojih družin in socialnih mrež, prijateljev, ki bi jim lahko pomenili eno izmed možnosti za zagotavljanje socialne varnosti in socialne stike. Med njimi se razvijajo prijateljstva. »Nisem od tod, a sem kmalu našel prijatelje. Ko sem prišel sem, so mi pomagali, da sem se ustalil. Tudi zunaj delovnega časa se družim z ljudmi iz skupnosti. Skupaj gremo na izlete, na Odprto kuhinjo. Kot tujci raziskujemo državo, v katero smo prišli. Svoj prosti čas preživljam z ljudmi iz skupnosti« (intervjuvanec E).

Gre za izjemno vključujočo skupnost, ki ustvarja in krepi občutek pripadnosti. Za vzpostavitev zaupanja med uporabniki je potreben določen čas. Intervjuvanci so poročali, da so se po dveh ali treh mesecih počutili kot del skupnosti. Tudi bolj introvertirani in manj družabni posamezniki se čutijo sprejete.

Čeprav se ne udeležim vseh socialnih dogodkov, ker nisem najbolj družabna, me ljudje poznajo, vedo, kaj delam./.../ Menim, da sem član skupnosti. Pred prihodom sem dvomila, da se bom lahko vključila v skupnost /.../ Poligon je presegel moja pričakovanja v tem, kaj vse mi ponuja. Najprej sem si mislila, da bo to zgolj delovno okolje in da je 100 eur mesečno preveč denarja za najem pisalne mize... Po svojih močeh poskušam pomagati ljudem in vračati v skupnost. Včasih pomagam pri čistilni akciji, saj čutim, da je Poligon na neki način tudi moj dom. Včasih posredujem oglase za delo kolegom, za katere mislim, da bi jih delo lahko zanimalo (intervjuvanec C).

Posamezniki, ki delajo v Poligonu, se poistovetijo z imenom »Poligoners.« To ime uporabljajo za označevanje in poimenovanje ljudi, ki delajo v sodelovnem prostoru in s katerimi se družijo v prostem času. »Ne vem, kdo je izumil to besedo. Nismo del nobene organizacije, cerkve, podjetja, a imamo vseeno občutek, da nečemu pripadamo, čeprav smo svobodnjaki« (intervjuvanec C).

7.4.5 Alternativni javni prostor

Poligon je svojevrstna oblika javnega prostora, v katerem potekajo programske vsebine, ki nagovarjajo zelo različno publiko. Interna statistika poroča, da je bilo v 13 mesecih organiziranih več kot 210 dogodkov, kot so seminarji, delavnice, tečaji in konference, ki jih je obiskalo 130.000 ljudi. Dodana vrednost prostora sta še Crowdfunding Lab, ki številnim ustvarjalcem pomaga, da s svojimi projekti uspejo na platformah za množično financiranje, Makers Lab s 3D tiskalnikom pa omogoča produkcijo in prototipiranje različnih izdelkov (Poligon kreativni center).

V Poligonu vlada posebna atmosfera, ki v odprtem in pretočnem prostoru omogoča naključna srečanja in interakcije med rednimi uporabniki, občasnimi obiskovalci in tudi širšo lokalno skupnostjo. Za sodelovni prostor, kot je Poligon, ustvarjajo potencial za nastanek srečnih naključij.

Za nekatere je to samo prostor, v katerem lahko uresničijo, kar delajo, za druge je prostor, v katerem se povezujejo z drugimi ljudmi in nekaj skupaj naredijo. Če nimaš občutka o napredku, da se lahko nekaj drugačnega zgodi na vsakem koraku, postane dolgočasno, tako kot služba. /.../ Če prideš v pisarno, kjer vedno najdeš isto osebo, ki ti bo naročila, kaj moraš narediti. Tu nikoli ne veš, kdo bo tam in kaj se bo zgodilo (intervjuvanec G).

V Poligonu najdejo prostor za izvedbo programske vsebine, ki bi bile drugod morda prezrte. Gre za velik prispevek k demokratičnemu razvoju družbe, kot ugotavlja uporabnica, ki pogosto sodeluje pri organizaciji dogodkov v Poligonu:

Če pomisliš, javni prostori so se na neki način zaprli, omejili in se prepustili logiki kapitala. V prestolnici ne moreš sedeti na trgih in ulicah, ne da bi moral za to naročiti kavo. In če nimaš za kavo, imaš problem. Ljudje se umikajo vse bolj v zasebnost in so sami, nepovezani z drugimi. In nekatere stvari se na tak način ne morejo zgoditi. /.../ Ljudje se morajo srečevati in razpravljati o stvareh (intervjuvanec H).

7.4.6 Financiranje

Poligon je neprofitna organizacija in se kot zasebni zavod financira z uporabnino, ki jo plačujejo uporabniki. Za najbolj nadarjene, a finančno šibke, Poligon ponuja subvencionirano uporabnino. Ker Poligon zaradi svojega poslanstva ne deluje tržno, tako zbrana sredstva navadno ne zadoščajo za pokrivanje vseh obratovalnih stroškov. Upravljalci se zato po pomoč obračajo tudi k sponzorjem in donatorjem (Poligon kreativni center). Na začetku so ustanovitelji za pomoč prosili MOL, od

katere so želeli najeti prostor z neprofitno najemnino, vendar je občina njihovo prošnjo zavrnila z argumentom, da gre za tržno naravnani projekt, ki se lahko financira sam (MMC RTV SLO 2015). Ker so se po prvem letu obratovanja spopadali s finančnimi težavami, so se večkrat obrnili tudi na državo in pristojna ministrstva. Kljub številnim obljubam s strani političnih odločevalcev le ti vse do danes Poligonu niso zagotovili sistemске podpore (Siol.net 2015). Izjema v podpori med javnimi institucijami je le Regionalna razvojna agencija Ljubljanske urbane regije (RRA LUR). Ta je do sedaj enkratno in v okviru svojega omejenega proračuna podprla delovanje Poligona (Eterovič Klemenčič 2014). Kot pravijo ustanovitelji:

Za Poligonom stoji Poligon, zavod za razvoj kreativnih industrij, ki je v tem trenutku brez zaposlenih, saj ustanovitelji še vedno delajo prostovoljno. Kljub temu, da so, glede na pomembnost projekta, računali na državno podporo, predvsem s strani Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo, Ministrstva za kulturo ter Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, država v spodbujanje razvoja kreativnih industrij kot pomembnih gonilnikov gospodarskega razvoja očitno še ne verjame (prav tam).

7.5 Kontekstualna analiza dela in pogojev samozaposlenih uporabnikov Poligona

Poglobljeni intervjuji so se izkazali kot izredno bogat vir podatkov in informacij, s katerimi sem pridobila zelo globinski in širši vpogled na delo samozaposlenih profesionalcev v Poligonu. Pred predstavitvijo rezultatov študije želim na kratko orisati nekatere ključne ugotovitve, ki so pomembne za razumevanje konteksta, v katerem delujejo uporabniki Poligona. Intervjuvanci se na različne načine prilagajajo na spremenjene razmere na trgu dela.

Brezposelnost in pomanjkanje priložnosti za delo

Intervjuvanci so poročali, da se je bilo najteže spopadati z brezposelnostjo ob zaključku študija. Izobraževali so se za svoje profesionalno delo in obetali so si uspešne kariere, dočakala pa jih je negotovost trga dela, na katerem se je tudi zaradi ekonomske krize skrčilo število delovnih mest. Podjetja so odpuščala ali pa niso zaposlovala, prav tako pa jih formalno izobraževanje ni pripravilo, da bi s svojim znanjem in kompetencami ustrezali zahtevam trga dela. Samozaposlitev je bila izhod iz situacije in včasih edini način za delo in zaslužek. Ena izmed intervjuvank, ki danes dela kot samozaposlena novinarka in prevajalka, stanje povzame tako:

Morala sem se samozaposliti, da lahko delam. Seveda mi je všeč svoboda, tako kot tudi raznoliko delo. Kljub temu, da sem se izkazala v znanju jezikov in sem imela dobre ocene, se nisem mogla redno zaposliti. Nihče več ne zaposli novinarja za polni delovni čas. Morda te zaposlijo, če obvladaš še druge vizualne komunikacije. Poleg tega vsi pričakujejo 15 let delovnih izkušenj. Da se zaposliš kot novinar, moraš biti tri osebe v eni, tega pa ne znam. Nisem ustrezala zahtevam na trgu. Redno bi se lahko zaposlila tako, da bi prevajala navodila za uporabo, ali pa bi delala v klicnem centru v službi za pomoč uporabnikom. Tega res

ne želim početi, le zakaj sem se potem izobraževala? Univerza nas enostavno ni pripravila za delo. Izobraževali so nas kot pred dvajsetimi leti. Naša pričakovanja so bila, da se bomo po zaključku študija zaposlili v veliki medijski hiši, spremenili svet in tekmovali za Pulitzerjevo nagrado. Nič od tega se ni zgodilo. Večina mojih kolegov ni dobila zaposlitve in se je prekvalificirala. Le peščica nas je ostalo v novinarskem poklicu. Ponosna sem nase, saj mi je uspelo, da lahko preživim z delom na področju, za katero sem se izobraževala. Danes je novinarstvo in pisanje razvrednoteno. Že vsak ima blog in piše ter ustvarja medijske vsebine brezplačno. Seveda je velika razlika med pisanjem in dobrim pisanjem. Potrebovala sem čas, da sem se sprijaznila s situacijo. Biti plačan za pisanje je dosežek (intervjuvanec C).

Pomanjkanje poklicne identitete

Samozaposleni v Poligonu težko odgovorijo na vprašanje, kaj so po poklicu. Najbolj tipična odgovora sta »to je težko vprašanje« ali pa »koliko časa imam, da odgovorim na to vprašanje?« Intervjuvanci nato opišejo številne delovne naloge, projekte ali poklice, ki jih opravljajo hkrati. Zahteve na trgu dela jih silijo, da postanejo vsestranski in prilagodljivi, običajno se prekvalificirajo ali dokvalificirajo s praktičnim delom in glede na možnosti in priložnosti, ki se jim pokažejo kot vir za zaslužek. Opravljati več različnih del sočasno, delati na različnih poklicnih področjih in na raznovrstnih projektih je postalo nekaj povsem normalnega. Včasih je to tudi strategija, ki jim omogoča obstanek na trgu, in način za uravnavanje tveganja ob morebitnem izpadu dohodka zaradi izgube naročnika ali posla.

Posel je nestabilen. Bila sem priča, kako je v dveh letih propadlo podjetje, kjer sem pogodbeno delala. V istem času se je zgodilo, da je tudi eden od mojih naročnikov občutno zmanjševal sredstva za zunanje izvajalce. Spremembe so prišle čez noč. Ko v tem poklicu vzameš nekaj kot samoumevno, se to lahko razblini v trenutku. Sedaj znam še prevajati in če se to ne izide, lahko še vedno pišem. Za mojo generacijo je pomembno, da znamo nositi »več klobukov«, saj je delo zelo nestabilno (intervjuvanec C).

Prekarnost

Prekarne oblike dela in življenja sem podrobneje opisala v prvem poglavju, kot posledico prekomernega uvajanja prožnih oblik dela. Za prekarno delo je značilno pomanjkanje socialne varnosti brez delovnopravnega varstva, pri katerem plačilo za delo ne omogoča dostojnega življenja. Prekarni delavci pogosto nimajo jasne poklicne identitete, saj opravljajo zelo različne poklice, predvsem pa so v nenehnem iskanju dela. V odnosu do svojega delodajalca so izkoriščani. Svoj prekarni položaj je intervjuvanka opisala takole: »Delala sem na vse načine v prekarne pozicijah. Kot nekdo, ki dela kot zaposlen, pa ni zaposlen znotraj večjih organizacij. Pa tudi kot čisti svobodnjak, ki ne dela za nikogar sto procentno in ima različne naročnike in popolnoma sam

upravlja s seboj« (intervjuvanec H). V zadnjih letih se zelo izrazita prekarizacija dogaja znotraj novinarskega poklica.

Študij smo končali v času, ko se je na medijskem področju pokazala kriza. Nikogar več niso zaposlovali. Začele so se prekarne pozicije. Med študijem sem bila za svoje novinarsko delo bolj plačana kot po njem. Šla sem ven iz novinarstva za nekaj časa, ker se ni dalo preživeti od tako nizkih honorarjev. Razmere pa se še slabšajo, ne pa izboljšujejo. Eden izmed razlogov, da sva s kolegom zagnala samostojni projekt, je bila ustvariti drugačne razmere za delo in ustvariti vsebine, ki v obstoječem medijskem okvirju skoraj ne obstajajo (intervjuvanec H).

Iz prekarne dela, ki ga poganja strah pred finančnim propadom in revščino, je težko pobegniti. Neobstoje socialne in ekonomske varnosti sili ljudi, da pristajajo na nerazumne zahteve, nizko plačilo in izkoriščanje. Negotovost iz polja dela se širi na vse vidike posameznikovega življenja.

Kljub temu, da imam v tistem trenutku veliko dela, ki ga bom težko dokončala v roku, si ne upam reči ne. Ker nikoli ne vem, kakšen bo naslednji teden, ali si bom v prihodnje lahko zaslužila dovolj denarja. Zato sprejemam skoraj vse naloge in pristajam na nerazumne časovne roke. Čeprav ne vem, kako bom fizično zmogla opraviti delo, si ne morem privoščiti, da naročilu rečem ne. Mislim, da sem v zadnjem letu samo nekajkrat zavrnila ponudbo za delo oz. naročilo. Vedno razmišljam, da je bolje sprejeti delo kot obžalovati izgubo. Vedno me je strah, da ne bom imela dovolj denarja. Pridejo namreč tedni, ko ni nobenega naročila. /.../ Prav tako je konkurenca velika, trudim se biti nenehno na voljo, saj v nasprotnem primeru naročnik misli, da sem lena, in me ne bodo več vključevali v svoj bazo izvajalcev. Za naročnike smo samo duhovi, na koncu e-mail verige. Kot da ne obstajamo, sem samo delavec, ki moram končati neko nalogo (intervjuvanec C).

Nekateri opisujejo izčrpanost in izgorelost, ki jo prinaša svobodnjaštvo.

Težje si organiziram svoj delovni čas, kajti ko delam, doma hitro zapadem v to, da mi zasebno življenje »kolapsira«. Ker sem preveč fokusiran na svoje delo, neham spati, jesti, se družiti. /.../ V Poligonu je vedno nekdo, s katerim spiješ kavo in se družiš ter med delom narediš pavzo. Ko zaključimo z delom, gremo ob večerih ven na kak zanimiv dogodek. Na neki način drži ta svet v ravnotežju (intervjuvanec H).

Na sistemski ravni obstoječa neplačniška kultura še dodatno povečuje tveganje in negotovost samozaposlenih. Težko načrtujejo osebni finančni tok, prav tako težko planirajo prihodnost. Preostane jim izjemna iznajdljivost in prilagodljivost, da znajo preživeti z zelo malo denarja. Nekateri so se sprijaznili, da plačila zamujajo, ali pa celo da naročniki propadejo in zato od njih seveda ne prejmejo plačila. Da je sodoben način dela negotov, pravi sogovornica, ki tudi v državi kot delodajalcu ne vidi dobrega zgleda:

Finančne gotovosti ni. Včasih res ne veš, kako boš prišel iz meseca v mesec. Čeprav si rečeš, da bo nekako že šlo. /.../ To premagati je res težko. Še sedaj me včasih stisne, kako bom plačala položnice. Čeprav do sedaj nimam problemov z neplačevanjem, me pa moti, da s plačili zamuja javni zavod, ki se ne drži plačilnega roka, ki ga je sam postavil (intervjuvanec Č).

Pomankljivosti klasičnega organizacijskega okolja

V Poligonu delajo tudi svobodnjaki, ki so izkusili redno zaposlitev, vendar jim svobodnjaštvo in projektno delo pomeni alternativo in legitimen izhod iz klasičnega organizacijskega okolja, kjer bi se sicer lahko zaposlili. Nekateri izmed njih na trgu dela sami bolje unovčijo svoj potencial: »Delo in odnosi znotraj korporacije niso zame. Naredil sem izračun, v katerem v letu ustvarim vrednost 50.000 evrov, moja plača pa znaša 25.000 evrov letno. Dejansko plačam svojemu šefu, on dobi razliko, ki je 25.000 evrov. Sedaj lahko razpravljamo, ali je ta denar vreden za to, kar mi ponuja. Zame je ta cena previsoka« (intervjuvanec A).

Nekateri že od začetka vedo, da jim raznoliko projektno delo ustreza in da tudi redna zaposlitev ne prinaša vedno varnosti. Mnogi so sami izkusili izgubo službe, ali pa so videli svoje prijatelje, ki so jih na hitro odpustili iz podjetij, kjer naj bi bili imeli varno zaposlitev. Pogosto se ne vidijo v rednem zaposlitvenem razmerju v korporacijem okolju, kjer v predpisanem delovnem času po navodilih drugih opravljajo omejene delovne naloge. Da korporacije niso za ustvarjalne ljudi, pravi eden izmed intervjuvancev:

Vedno sem bil odklonilen do korporacijskega okolja. Že na faksu sem videl, da moja zanimanja v korporacijskem okolju nikoli ne bodo prišla v veljavo. Da ti nekdo dodeli delo, moja naloga pa je, da jo opravim, je zame izguba časa. Delal sem samo v enem podjetju. Pogosto sem bil preslišan na sestankih, vlagal sem veliko časa in energije, zato, da sem bil na koncu le izvedben član. Ne gre za to, da ne vem, kaj bi v življenju počel. Vedel sem, da moram biti sam svoj šef, le tako bom imel kontrolo nad tem, kaj počnem in uspešno delujem. /.../ Delo in projekt mora imeti »končen rok trajanja«, in da se ne vleče v nedogled. Ni mi všeč občutek, da me nekdo drži v smislu, da bom nekje delal za nedoločen čas. Mene spreleti srh, ko pomislim, da bi bil zaposlen za nedoločen čas, to je nekaj najbolj groznega, kar se mi lahko zgodi. Mora biti rok trajanja. Svoboda mi je glavna stvar (intervjuvanec G).

Družben pogled na samozaposlene profesionalce

Pogled družbe na samozaposlene se spreminja skupaj z rastjo njihovega števila. Intervjuvanci so zaznali, da svobodnjaško delo v družbi nima enakega statusa kot redna zaposlitev, da njihovo delo pogosto ni obravnavano kot družbeno priznано, enakovredno in cenjeno. Na trgu so obravnavani kot vajenci, praktikanti, ki si tako zgolj pridobivajo reference za delo v redni zaposlitvi, ki naj bi jih

čakala v bližnji prihodnosti. Intervjuvanci so opisovali, kako sami doživljajo pogled družbe na njihovo delo.

Sprijazniti sem se morala s svojim statusom. Družba svobodnjake vidi kot zgube in lenuhe. Prijatelji me sprašujejo, ali morda že ni skrajni čas, da odrasteš in si najdeš pravo službo. Ker nimam pisarne in rednega plačila, ljudje menijo, da živim kot študent, ki se ob večerih zabava in zjutraj pozno vstaja. Nihče ne vidi, da delam pozno v noč, čez vikende, da ne grem na dopust in da je vsak prosti dan, ki si ga vzamem, en dan manj za delo in zaslužek. Težko je, ko te ljudje ne jemljejo resno, čeprav garam (intervjuvanec C).

Sodelovna metoda dela, solidarna skupnost in fizičen prostor kot osnovna infrastruktura za delo posameznikom pomagata, da se lažje spoprijemajo s svojim statusom tako, da spoznajo številne sebi podobne posameznike, ki na enak način opravljajo delo.

Kot svobodnjak nisi več zguba, ampak si pogumen. Ni več nujno, da delaš v korporaciji v delovnem času od devetih do petih. V tem pogledu ti sodelo kot delavcu da občutek legitimnosti. V Poligonu vidiš, da nisi sam, da je še ogromno takih, kot si ti, ki delajo na podoben način, in to je pomembno za tvojo samozavest. Očitno je, da bodo podjetja vedno bolj najemala pogodbene delavce in vedno manj zaposlovala. Celotna ekonomija se spreminja in vedno več bo samozaposlenih (intervjuvanec C).

Samozaposleni se morajo danes tržiti kot osebne blagovne znamke, da lahko preživijo na trgu. S tem pa je ogrožena njihova zasebnost. Sodelo in skupnost je zanje eno izmed varnih okolij, ki jih vsaj delno ščiti. Njihovo delo mora biti še bolj kakovostno in cenovno dostopno.

»Da lahko tekmujemo s podjetji, moramo ustvarjati presežke. Samostojna pot ni za povprečneže« (intervjuvanec B). Kot prednost in slabost hkrati poudarjajo, da si ne morejo privoščiti, da bi delo slabo opravili, saj bi s tem izgubili profesionalni ugled ter zaupanje naročnikov. V tekmi z velikimi organizacijami pogosto tekmujejo z nižjimi cenami, kar pomeni, da se podcenjujejo, za manj denarja opravijo več dela zato, da ohranjajo konkurenčnost in si tudi v prihodnje zagotavljajo posel. »Klasična napaka, ki jo delaš kot svobodnjak, je, da si postaviš prenizko ceno, za katero na koncu delaš preveč« (intervjuvanec G). Sodelo mnogim pomaga, da se naučijo bolje vrednotiti svoje delo s tem, da si delijo izkušnje o strategijah pogajanj in načinih, kako postaviti primerno ceno za svoje delo.

Pomanjkanje primerne delovnega okolja

Vsi intervjuvanci so v določenem obdobju izbrali ali bili prisiljeni, da delajo od doma. Domača pisarna se je izkazala kot neustrezen delovni prostor z več vidikov. Najtežje se je spoprijeti z osamljenostjo. Intervjuvanci so delo od doma opisovali kot osamljeno, izolirano, depresivno in

vsestransko psihično naporno. Premagovanje socialne izoliranosti s prihodom v Poligon ponazarjata naslednja citata:

Pred tem sem delala v svoji spalnici. In bilo je zelo depresivno. Zjutraj sem vstala iz postelje, se oblekla, kot da bi šla v pisarno, čeprav sem se prestavila le za nekaj metrov do svoje mize. Nisem imela nikogar, s komer bi se lahko pogovorila, če sem bila v stresu. Včasih sem šla ven s prijatelji na pijačo, ampak moje življenje je bilo zelo osamljeno in žalostno. /.../ Težko je biti svobodnjak na način, da si nenehno sam. Ne želim si biti del velikega kolektiva v podjetju. Preko izkušnje v pripravništvu sem ugotovila, da mi delo pa navodilih šefa in korporativna kultura ne ustrežata. Sem volk samotar, ki včasih potrebuje družbo. V Poligonu je veliko takih, kot sem jaz, vendar je tu čutiti družinski duh. Odkar sem tu, se je zame vse spremenilo na bolje. Nikoli več ne bom delala iz svoje spalnice. Tudi če se preselim iz Ljubljane, si bom vedno poiskala sodelovni prostor za delo. To, da ne delam sama doma, je pomembno za mojo čustveno stabilnost in mentalno zdravje. Meni je spremenilo življenje. Vse se je izboljšalo (intervjuvanec C).

Delo od doma negativno vpliva na učinkovitost samozaposlenih. Moteči so elementi, kot sta televizija in hladilnik, prav tako pa domače okolje ne navdihuje. Kot opisujejo mnogi, se delo samozaposlenih nikoli ne konča, zato je izhod iz domače pisarne način za ponovno vzpostavitev ločnice med delom ali prostim časom oz. med delom in družinskim življenjem. Številni opisujejo, kako se jim je izboljšala kvaliteta življenja s preходом v sodelovni prostor in skupnost. Zamejitev med delom in prostim časom mnogim pomaga, da so bolj učinkoviti pri delu na način, da večino dela opravijo v Poligonu, saj je delo s tem časovno in prostorsko koncentrirano v sodelovni prostor.

Pred tem sem lahko delala cel dan in celo noč, da sem opravila eno delovno nalogo. Zdaj vem, da bom v Poligonu od devetih zjutraj do šestih. Ker ne želim delati več od doma, sem si izbrala svoj delovni čas, ko delam v pisarni v Poligonu. Zato moram delati bolj učinkovito. Za določeno nalogo imam omejen čas, in v tem časovnem okvirju morajo biti narejene. Delati moram bolj intenzivno in bolj pametno. /.../ Delo doma je zame kazen, to zame pomeni, da sem bila preveč lena, premalo učinkovita, da sem zapravljala svoj čas in da moram zato delati doma. Včasih je bilo delo ob večerih nekaj povsem normalnega, a nič več. Dobro mi gre, ko delam v Poligonu, pri svojem delu sem bolj učinkovita. Ko grem domov in vem, da sem opravila delo za danes, si rečem, bil je dober dan. /.../ Pred tem bi enak seznam delovnih nalog lahko raztegnila čez nekaj dni. Sedaj ponoči spim (intervjuvanec C).

Profesionalna izmenjava med uporabniki

Samozaposleni nimajo sodelovcev, kot jim imajo zaposleni v podjetjih. Pri svojih projektih se pogosto znajdejo v situaciji, ko ne vedo, ali so na pravi poti, ali imajo probleme, pri katerih potrebujejo nasvet, prevetritev idej, navdih ali drugačen pogled. Potreba po profesionalni izmenjavi je med samozaposlenimi visoka, delo od doma pa tovrstne izmenjave ne omogoča. Kot pravi eden izmed intervjuvancev: »Kadar ne veš, kaj narediti, je boljše, da si v skupnosti, ker lahko nekoga

vprašaš. Ko iščeš rešitve, greš v skupnost, se pogovarjaš, ko veš, kaj imaš za narediti, si lahko sam« (intervjuvanec F). Prednost dela v sodelovni skupnosti je raznovrstnost poklicnih profilov. V Poligonu so nakopičeni znanje in izkušnje, ki presegajo marsikatero korporacijo. Posamezniki, ki so za svoje delo izberejo sodelovni prostor, lahko pridobijo prav to dimenzijo ter posledično na ta način povečajo tudi svojo učinkovitost in bolj kakovostno delajo.

Hitro lahko dobiš povratno informacijo na vse, kar te zanima v nekem kreativnem procesu. Ko sem vodil projekt, sem potreboval različne poglede. Ni mi bilo treba iti iz zgradbe, se z nekom dogovoriti za sestanek, ampak sem zgolj potrkal na vrata pisarne in kolega vprašal za mnenje. S tem je tudi proces dela pospešen. /.../ Poligon je super delovno okolje, v katerem je možno hitro preverjanje nekega koncepta, izdelava prototipa, ki ga zopet lahko hitro preveriš pri publiki.« Sodelovna metoda dela je odlična za prve faze projektov. Vedno ko testiraš, ali je tvoja ideja dobra, se pogovarjaš, sprašuješ, ali bo to delovalo, preizkušaš produkt. Menim, da je tega v Sloveniji premalo (intervjuvanec F).

Ker prevladuje kultura deljenja znanja, izkušenj ter medsebojne pomoči, med njimi pogosto prihaja do sodelovanja na način, da skupno pristopijo in uresničijo neki projekt. V sodelu lahko najdeš sodelavce. »Tu je vedno kdo, ki ti je pripravljen profesionalno pomagati, lahko je to delo za plačilo ali pa prijateljska usluga. Čeprav nimaš tima, lahko opravljaš timsko delo« (intervjuvanec D).

V tej skupnosti je zelo navzoč »pay it forward« pristop k življenju. Jaz imam nekaj, kar ti lahko dam, in zato ne zahtevam osebnega povračila. /.../ Smo radodarni s svojim časom in znanjem. To jemljemo kot del svoje svobode, da nam ni treba vsega monetizirati. Če želimo, da se nekatere stvari razvijajo in nove ideje oplajajo, morajo te ideje potovati med ljudmi zato, da rastejo in da nekega dne nekaj iz tega nastane. /.../ Zato, da imaš skupnost in prostor, kjer se te interakcije med ljudmi dejansko dogajajo v živo, med ljudmi, ki se sicer ne bi srečali (intervjuvanec H).

Mreženje in socialni kapital

Samozaposleni skozi sodelo spoznavajo socialne in profesionalne mreže drugih uporabnikov in tako pridobivajo posel. Poligon je infrastruktura za mreženje in izmenjavo socialnega kapitala.

Interakcije, ki se tu dogajajo, so izjemno kompleksne. Več kot 100 ljudi deluje znotraj Poligona. Vsak s svojimi specifičnimi znanji in svojo specifično profesionalno mrežo poznanstev. Struktura je zelo fleksibilna, imaš nekaj, kar je po velikosti podobno korporaciji, z velikim številom nadarjenih posameznikov. Tu so programerji, prevajalci, oblikovalci, na katere lahko nasloviš vprašanje, ko naletiš na problem. Enostavno vprašaš, kako bi ti rešil ta problem. V ekipi sva dva, ko delaš v sodelovnem prostoru, ti ni treba zaposliti še nekoga, če potrebuješ specifičen kader za določeno delo. Ker so vsi samozaposleni, se dinamično vzpostavijo kontakti in povezave (intervjuvanec A).

Začetnikom, ki so prepuščeni sami sebi, je težko pridobiti prve projekte in naročnike, saj so brez izkušenj in referenc, specifičnega znanja, veščin in kompetenc. Eden izmed intervjuvancev se je skozi sodelo oblikoval v samozaposlenega profesionalca:

Kar delam danes, je presek tega, kar sem počel v Kiberpipi in Poligonu. Brez tega ne bi dobil priložnosti, da danes delam na svojem področju. /.../ Moje delo je presek vseh kompetenc, ki sem jih pridobil skozi sodelo. Postal sem »multipraktik«, prek sodela sem si ustvaril moderen poklic, moje delo je sedaj delo z ljudmi in njihovo opolnomočenje. Uporaba kreative, digitalnih tehnologij je prežeta z vsebino. Sodelo te gradi v poklic, ki ga ta čas rabi, te izobrazuje za poklice prihodnosti, ki jih ta čas potrebuje (intervjuvanec F).

Kot samozaposlen v mednarodni organizaciji opravlja delo svetovalca mladim podjetnikom, zato potencial sodela vidi v mentorskih programih, ki bi se lahko profesionalno opravljali na sodelovni platformi. Osebam, ki prvič vstopajo na trg dela, bi tovrstni programi omogočili lažji prehod v samostojno pot ali zaposlitev, pomoč pri odkrivanju svojih potencialov, predvsem pa učenje novih kompetenc.

Sodelo priporoča mladim začetnikom, ki imajo dovolj časa in še ne vedo, kje in na kakšen način bi začeli. Naj pridejo v Poligon in samo pomagajo ali pa so del prostora. Ko prideš tja, pridobiš neka znanja in veščine, ki ti primanjkujejo. Tu boš spoznal nove koncepte, spoznal nove ljudi, kaj ti počnejo ter videl, kaj sploh obstaja. Priporočil bi, da se priključiš kakšni ekipi, da pridobiš nove izkušnje. Predvsem pa boš spoznal nove ljudi, ki so v teh industrijah, in njihove mreže. Ta poznanstva in povezave so najbolj dragocene za naprej. /.../ Jaz sem iz Poligona in iz Kiberpipe, ki je bila zametek nekega sodelovnega prostora, pridobil številna poznanstva. S temi ljudmi se lahko kadarkoli povežem. Zame je to največji »asset«, kar sem ga dobil v sodelovnem prostoru (Intervjuvanec F).

Ena izmed intervjuvank je znotraj Poligona našla neformalnega mentorja. O svoji izkušnji pravi takole:

Poligon je daleč največja odskočna deska za moj posel. Brez Poligona ne bi vedela, kako in kaj. Verjetno bi si morala najti studio za delo. Ne predstavljam si, kako bi sama lahko začela kot svobodnjakinja. Na začetku nisem imela te želje, kar zgodilo se je. /.../ Povsem po naključju sem prišla v Poligon. Poznala sem nekaj ljudi iz skupnosti. /.../ Tu sem si ustvarila ime. Čeprav imam včasih dvome in pomisleke glede svojega dela. Potem pa si rečem, nekaj pa že znam. Sedaj je bolje. Preko dela v Poligonu sem tudi osebnostno zrastle. /.../ Sam sebe spoznaš, ko delaš na tako različnih projektih, vidiš, kje si dober. Tu ne moreš iti po ustaljenih vzorcih, ampak se nenehno učiš (intervjuvanec Č).

7.6 Rezultati študije primera

7.6.1 Prvo raziskovalno vprašanje

Ali sodelo prispeva k opolnomočenju njegovih uporabnikov tako, da jim omogoča učenje in pridobivanje potrebnih podjetniških kompetenc za uspešno in učinkovito delo na njihovem področju?

Kot kažejo rezultati, sodelovna metoda dela pomembno prispeva k opolnomočenju posameznikov, saj so prav vsi intervjuvanci poročali, da so pridobili ali izboljšali svoje podjetniške kompetence. Med udeleženci ni večjih razlik v številu na novo pridobljenih kompetenc. Vseh deset intervjuvancev je opisalo primere, v katerih so preko sodelovne metode dela v Poligonu pridobili vsaj devet kompetenc. Dve osebi sta pridobili enajst kompetenc. Velika razlika se je pokazala pri pojavnosti posamezne kompetence. Pri tem zbuja pozornost pet kompetenc, ki so bile najbolj zastopane in za katere intervjuvanci ocenjujejo, da so jih pridobili. Pri intervjuvancih najbolj izstopa razvoj naslednjih podjetniških kompetenc:

- prepoznavanje in ocenjevanje priložnosti,
- učinkovito komuniciranje,
- ustvarjalno reševanje problemov,
- prilagajanje,
- sprejemanje odločitev.

Najmanj intenzivno so intervjuvanci v sodelu razvijali kompetenci delovati gverilsko in ohranjati fokus. Za lažje razumevanje rezultatov spodnja tabela ponazarja izraženost posameznih kompetenc glede na skupno število pridobljenih kompetenc za vsakega intervjuvanca in pojasnjuje tudi, katere izmed kompetenc so bile bolj ali manj intenzivno razvite skozi sodelo.

Tabela 4: Izraženost posameznih podjetniških kompetenc

PODJETNIŠKE KOMPETENCE	Intervjuvanci										Število intervjuvancev/ kompetenco
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
prepoznati in oceniti priložnosti	+	+	+	+	+	+	+	+		+	9

PODJETNIŠKE KOMPETENCE	Intervjuvanci										Število intervjuvancev/ kompetenco
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
učinkovito komunicirati	+		+	+	+	+	+	+	+	+	9
ustvarjalno rešiti problem	+	+	+		+	+	+	+	+	+	9
prilagajati se		+	+	+	+	+	+	+	+	+	9
sprejemati odločitve	+	+	+		+	+	+	+	+	+	9
biti samoučinkovit	+	+	+	+	+	+	+	+			8
navezovati stike in se mrežiti	+	+	+	+	+	+			+	+	8
vztrajati		+	+	+	+		+	+	+		7
učinkovito rabiti vire	+	+		+	+	+			+	+	7
sklepati posle in se pogajati	+	+		+	+	+		+		+	7
uravnavati tveganje	+	+	+	+				+	+		6
ustvarjati vrednost	+	+		+		+			+	+	6
ohranjati fokus	+		+				+				2
delovati gverilsko							+				1
Število kompetenc/ intervjuvanca	11	11	10	10	10	10	9	9	9	9	

Primeri ilustrativnih citatov za posamezno podjetniško kompetenco

Intervjuvanci so na različne načine in s primeri opisovali svoje refleksije in samoocene glede učenja in pridobivanja podjetniških kompetenc. Za lažje razumevanje teh samoocen in njihovo ponazoritev sem za vsako kompetenco izbrala dva ilustrativna citata iz intervjujev.

Tabela 5: Primeri ilustrativnih citatov za posamezno podjetniško kompetenco

Prepoznati in »Nikoli si nisem mislila, da bom lahko kot projektni vodja delala kot svobodnjak.

oceniti priložnosti	<p>Videla sem, da to ljudje počnejo, da si lahko projektni vodja...«</p> <p>»S priložnostmi je tako, da ko pridejo na poti, jih lahko prepoznaš, ali pa si jih ustvariš. Ko me je naročnik vprašal, ali lahko zanj izdelam brošuro, sem vedela, da nimam vsega potrebnega znanja, da izpeljem projekt. Zнала sem pripraviti vsebino, nisem pa je znala grafično oblikovati v brošuro in jo oblikovati. Če nebi delala v sodelovnem prostoru, bi tako naročilo zavrnila, v tem primeru pa sem vedela, da se lahko obrnem na prijateljico iz skupnosti, in skupaj sva izpeljali projekt.«</p>
Učinkovito komunicirati	<p>»Tu so ljudje, ki nekaj počnejo, nimajo klasične službe, to so podjetniki, kreativci. Od njih sem se naučil, kako se komunicira v podjetništvu. Oni nimajo časa. Naučil sem se, kako neko stvar povedati hitreje. Naučil sem se učinkovite email komunikacije, pisanja jasnih in kratkih emailov. Pa še to, kako se učinkovito vodi sestanke, na katerih je veliko ljudi. Vidiš, kaj deluje, in kopiraš obnašanje drugih.«</p> <p>»Ko te toliko ljudi vpraša, kaj počneš, sam oblikuješ en stavek, naučiš se v kratkem stavku sebe predstaviti na zanimiv način. Tako imaš večjo možnost, da se jim boš zdel zanimiv in te bodo morda v prihodnje povabili k projektu. Si v skupnosti, ki te nauči komunicirati, to je seveda praktično tudi zunaj tega okolja, ko spoznaš nove ljudi in te vprašajo, kaj počneš, si pripravljen na hitro odgovoriti. Sedaj sem pripravljena, da se predstavim kot profesionalka na svojem področju.«</p>
Ustvarjalno rešiti problem	<p>»Če nimaš neomejena sredstva in veliko denarja za marketinško kampanjo, ni nujno, da boš našel kreativen način za izpeljavo. Ko pa imaš v žepu nekaj evrov in moraš nekaj prodati, moraš biti pa še kako kreativen.«</p> <p>»V hišo (Poligon) pride neki posel, ki ga dotični ne zna opraviti, svoj posel posreduje naprej tistemu, ki zna. Na ta način ohranjamo stranke. Čeprav nismo, delujemo kot servis, agencija. /.../ Drug drugemu predajamo projekte, ki jih ne znamo sami izpeljati, ali pa partnersko sodelujemo pri njih. Strankam ne rečemo ne, če ne znamo vsega narediti, ampak si poiščemo partnerje in z njimi projekt izpeljemo do konca. Na ta način si zagotavljamo, da se bo stranka še kdaj vrnila k nam.«</p>
Prilagajati se	<p>»Vidim in razumem, da so ljudje drugačni in specifični in da ima vsak svoje značilnosti./.../ Vsak ima neko čudno otroštvo, vsak ima dobre in slabe dneve. V tem smislu sem bolj prilagodljiv, saj toliko kot je ljudi, toliko je različnih zgodb in vse to predstavlja življenje. Ljudi lažje sprejemam.«</p> <p>»Naučila sem se prožnosti. Opazujem in vidim ljudi, ki delajo sami, v skupini. Na začetku imaš neko idejo in misliš, da jo boš lahko izpeljal. Kasneje pa se naučiš, ker sodeluješ na različnih projektih, da stvari ne bodo šle tako, kot si sprva načrtoval in predvidel.«</p>
Sprejemati odločitve	<p>»Premišliš, se odločiš in stojiš za tem, tudi če je napačno. Ampak sem že čez ta proces dela, kjer moraš večkrat odločitve sprejeti, kot če bi delal nekje drugje. /.../ Tu se dejansko zverziraš v odločitvah, ki jih sprejemaš.«</p> <p>»Naučila sem se pa tudi, kdaj odnehati in odstopiti od projekta. Ko narediš vse, kar je v tvoji moči, je treba kakšno stvar spustiti in ne zapravljati svojega časa na stvareh, ki ne bodo delovale. Jasno je, da vsak projekt, ki ga začneš, ne bo naslednji Google. Naredi po svojih najboljših močeh, ampak ne se preveč navezati na projekt, prišli bodo novi in boljši.«</p>
Biti samoučinkovit	<p>»Delo v Poligonu spodbuja posameznikovo aktivnost. Veš, da ne delaš v klasični organizaciji, tu nimaš šefa, ki ti bo rekel, naredi to nalogo s tem kolegom. Tu moraš biti proaktiven, da lahko z ljudmi delaš na skupnih projektih. To okolje te spodbudi, da si bolj odrasel, samozavesten in proaktiven pri povezovanju za različne projekte in da ne omahuješ, ko pristopaš do drugih.«</p> <p>»Disciplina za delo je večja v primerjavi z delom od doma. Ker plačuješ najemnino za souporabo, greš dejansko delat v ta prostor.«</p>

Navezovati stike in se mrežiti	<p>»Tu izgubiš strah, postaneš bolj samozavesten v smislu navezovanja stikov. Upaš si spraševati, iti na dogodek, se tam pogovarjati. Naučiš se medosebne komunikacije in sproščenosti.«</p> <p>»Ko delaš v sodelovnem prostoru, ti ni treba zaposliti še nekoga, če potrebuješ specifičen kader za določeno delo. Ker so vsi samozaposleni, se dinamično vzpostavijo kontakti in povezave.«</p>
Vztrajati	<p>»Poligon je prostor, kjer se rodi veliko idej, in kaj se naučiš, da če imaš idejo, jo lahko narediš ali pa spustiš. Gre za kreiranje in izpuščanje idej ter da ti kdaj kaj tudi ne uspe in da je tudi to v redu. Poligon te nauči, da razvijaš idejo, četudi ni uspeha. Sprejemanje padcev in napak ter da se ne smeš kar tako predati.«</p> <p>»Delo na enem izmed skupnih projektov me je naučilo vztrajati in opraviti delo do konca. Bila je obsežna tiskovina, ki jo je bilo treba tehnično urediti. Rekla sem si, da bom prosila za pomoč in se naučila novega programa.«</p>
Učinkovito rabiti vire	<p>»Če imam jaz dva čipa in vem, da lahko uporabim samo enega, se bom potrudil, ker sem omejen s sredstvi. Jaz nisem korporacija in nimam milijarde. S komplikacijo dobiš na ceni. Če si že prej razmišljal, da bi nekaj naredil, imaš omejene vire, bo težko, ampak bom poskusil narediti s tem, kar imam. Zadevo lahko narediš manj komplicirano in boljše manjšo brez veliko denarja.«</p> <p>»Moja skrb je usmerjena v to, da ne tratim časa, denarja ali materialov, iščem to. Tudi moji kolegi me učijo, da sem bolj preprost, da prihranim čas in materiale, ki jih uporabljamo.«</p>
Sklepati posle in se pogajati	<p>»Postal sem boljši pogajalec. Pred tem sem bil premehek. Spoznal sem, da če želim zaslužiti 100 evrov, moram začetno ceno postaviti na 200 evrov. Nato bo naročnik rekel, jaz ti dam ali imam 90 evrov. Naučil sem se tudi, da ne rečem kar tako naročniku »pa naredimo«. Vedno ga vprašam, ali ima denar za izvedbo projekta.«</p> <p>»Tu se rojevajo poslovna sodelovanja. Naučil sem se, da včasih ustni dogovor ni dovolj. Zaradi nejasno definirane pogodbe pride do nesoglasja predsvem pri razdelitvi zaslužka. Še vedno je potrebno uredit poslovne odnose če pride do sodelovanja.</p>
Uravnjavati tveganje	<p>»Kar naenkrat se moraš sam ukvarjati s strankami. Seveda je to, da delaš s strankami sam, zamudno in tvegano, ampak se navadiš. Enostavno sprejmeš tveganje, da ti nekatere stranke ne plačajo.«</p> <p>»Ko veš, da so za teboj ljudje, ki ti krijejo hrbet, je vse lažje. Ne vem, ali si enostavno upam več, ali pa te je manj strah sprejemati posel in delo, ki ga še ne poznaš ali obvladaš.«</p>
Ustvarjati vrednost	<p>»Mi dejansko delamo zelo veliko z zelo malo. Kako najbolj kreativno uporabiti to, kar imamo na voljo. Kako ustvariti največjo dodano vrednost, pa ne v smislu finančne vrednosti, ampak na vsebinskem področju, na katerem delamo, in da bodo vsi vpleteni imeli največ od tega.«</p> <p>»Doma sem si naredil seznam, kaj vse bi še lahko počel. V Poligonu dobivam ideje. Mislim, da bom oblikoval luči in pohištvo. O tem pa nikoli prej nisem razmišljal. Mislim, da morajo sodobni arhitekturni biroji delati še kaj drugega.«</p>
Ohranjati fokus	<p>»Kako izkoristiti čas za delo, ko sem v prostoru. Rekel sem si, plačujem najemnino za sodelovni prostor, pa ne delam. Nisem fokusiran. Naučil sem sebe fokusirati, ko sem nekje, pa tudi kako resurse izkoristiti, ko sem v nekem okolju.«</p> <p>»V zadnjem času sem bolj osredotočen, tudi če se veliko dogaja okrog mene. K nam pride veliko projektov, moram biti discipliniran, da ne zgrabim vsako idejo, ki pride mimo.«</p>
Delovati	<p>»Naučil sem se delati gverilo v komunikaciji, v sloganih. Gverilske marketinške</p>

gverilsko akcije./.../ Jaz vseskozi delam gverilo, na dogodkih naredimo zabavne napise in jih polepimo po prostoru. Izdelujem zanimive slogane za v prostor. Sedaj delam gverilo kot intervencijo v prostor. Tudi na spletu mešam realnosti.«

7.6.2 Drugo raziskovalno vprašanje

Ali se uporabniki prek sodela in souporabe prostora v Poligonu resnično učijo novih podjetniških kompetenc, ali v sodelovni skupnosti prevladujejo kratkoročne ekonomske in socialne koristi?

Odgovor na prvo raziskovalno vprašanje jasno sporoča, da v Poligonu poteka proces, v katerem se posamezniki učijo in razvijajo za delo potrebne podjetniške kompetence. Delo v Poligonu uporabnikom prinaša tudi številne koristi. V raziskovalnem procesu sem poleg podjetniških kompetenc zaznala naslednje **socialne koristi**:

- prijateljsko druženje,
- premagovanje socialne izoliranosti,
- psihosocialno pomoč v skupnosti,
- zagotavljanje socialne varnosti,
- zanimive programske vsebine in prostočasne aktivnosti,
- neformalno izobraževanje,
- deljenje znanja, izkušenj in vsestransko pomoč,
- neformalno mreženje in spoznavanje.

Uporabniki so poročali o naslednjih **ekonomskih koristih**:

- cenovno dostopen najem prostora,
- dodatne storitve (dostop 24/7, prevzem pošte, Makers Lab,...),
- zagotovljena je potrebna pisarniška infrastruktura,
- pridobivanje posla in iskanje priložnosti za delo,
- utrjevanje ugleda in prepoznavnosti,
- profesionalna izmenjava,

- profesionalno mreženje in povezovanje,
- prožen in hiter najem profesionalne delovne sile iz skupnosti.

V raziskavi so intervjuvanci poročali o razvoju dodatnih kompetenc. S tem lahko podkrepim svojo trditev, da učinek sodelovne metoda dela v Poligonu presega koristi, ki jih znotraj skupnosti pridobivajo uporabniki. V analizi intervjujev sem odkrila, da so intervjuvanci poročali tudi o pridobivanju osebnih in socialnih kompetenc, te so:

- obvladati stres in delati pod pritiskom,
- biti samozavesten,
- delati v timu.

Trije intervjuvanci so omenili, da lažje prenašajo stres in delajo pod pritiskom. Ena izmed intervjuvank, ki je v Poligonu sodelovala pri organizaciji številnih dogodkov, pravi, da se je prek dela v Poligonu naučila obvladati stres in delati pod pritiskom:

Naučila sme s obvladati samo sebe. Ko gredo stvari narobe, ne reagiram več panično. Imam stvari pod nadzorom. Sprašujemo se, kaj bomo naredili, jaz se za nekaj odločim in izpeljem. To je bilo pomembno, da lahko sedaj delam pod pritiskom. Zunanjim in osebnim notranjim. Dobro delam pod pritiskom, ko imam druge ljudi ob sebi, če se kaj zgodi, se moram s tem soočiti. Jaz prevzamem pobudo, ko vsi ostali »zamrznejo«. Če moram prevzeti vodilno vlogo, jo bom. Prvih nekaj dogodkov, ki sem jih organizirala, je bilo stresnih, zdaj pa nič več (intervjuvanec D).

Štirje intervjuvanci so začeli bolj zaupati sami sebi ter verjeti vase in v svoje lastne sposobnosti. Kot pravi ena izmed njih: »Zdaj me je manj strah. Vedno imaš ta občutek, da ne znaš vsega. Nimam več tega občutka. Bliže sem temu, da sama sebi zaupam, da lahko nekaj naredim« (intervjuvanec C). Nekdo drug pa pravi: »Kaj sem se tukaj naučil, je, da ni nemogočih stvari, edina spremenljivka je čas. Vsak lahko naredi, kar želi, samo čas je različen. Verjeti začneš vase. Vsa ta masa ti zgradi samozavest. Eno je, da si zdravo samokritičen, drugo pa, da si rečeš, da nič ne znaš« (intervjuvanec B).

Sodelo v Poligonu je prispevalo, da so nekateri posamezniki razvili kompetenco timskega dela. Pet intervjuvancev je ocenilo, da so se prek sodelovanja na skupnih projektih naučili delati znotraj manjšega tima ter da sedaj prepoznajo vrednost timskega dela. Kot opisuje intervjuvanec: »Kadar delam na projektih, razmišljam o skupini, ne delam več sam. Sodelujem. Naučil sem se, da je delo skupinski projekt, razmišljam, koga lahko povabim zraven. Naučil sem se, da ne delam več sam, še posebej, kadar ima manj časa« (intervjuvanec F).

7.6.3 Tretje raziskovalno vprašanje

Ali lahko sodelovno skupnost, kot je Poligon, opredelimo kot »opolnomočujočo organizacijo«, v kateri se uporabniki na spontan in neformalen način, v okolju, kjer prevladuje kultura deljenja, učijo in razvijajo za delo potrebne podjetniške kompetence?

Bistven del opolnomočenja znotraj Poligona predstavlja razvoj podjetniških kompetenc, ki jih v družbi znanja potrebujejo samozaposleni posamezniki. V študiji primera je bil poudarek na raziskovanju razvoja in učenja podjetniških kompetenc med uporabniki sodelovne skupnosti v Poligonu. Kot je predstavljeno v tabeli 7.2 in 7.3, ugotavljam, da je sodelovna skupnost podjetniško podporno okolje, ki bistveno prispeva k razvoju podjetniških kompetenc pri uporabnikih. »Output«, ki ga ta organizacija ustvarja, so za samostojno delo opolnomočeni uporabniki. Le podjetniško kompetentni posamezniki lahko obstanejo na trgu in si tako ustvarijo zadostne dohodke za dostojno življenje.

Shultz (v Mandič 2015) pravi, da so »opolnomočujoče organizacije tiste, ki posameznikom dajejo priložnosti za osebni razvoj in dostop k procesom odločanja«. Za Poligon je značilna generativnost oz. nov pristop pri nastajanju in povezovanju civilne družbe in različnih iniciativ, ki želijo prek kolektivnega delovanja in povezovanja posameznikov in skupnosti ustvariti ugodnejše razmere za samozaposlene posameznike. Poligon je nastal kot pobuda »od spodaj« z vključevanjem neformalno povezanih posameznikov. Zanj je značilen participativen in decentraliziran pristop pri nastanku, upravljanju in razvoju skupnosti. Uporabniki od nastanka Poligona do danes soustvarjajo in soupravljajo skupnost povsem avtonomno in neodvisno. Narava odnosov v skupnosti je neformalna in sproščena, čeprav odnosi v skupnosti niso povsem prepuščeni naključju. »Obstajajo pravila, niso napisana, vsi jih poznamo. Nimamo skupščin. Stvari se organsko zgodijo« (intervjuvanec H).

Kot ugotavlja Mandičeva (2015), je zmožnost sodelovanja in povezovanja med posamezniki bistvena, da lahko govorimo o opolnomočenju v organizacijah. Poligon prispeva h vzajemnemu opolnomočenju svojih uporabnikov s tem, ko znotraj organizacije prevladuje sodelovna kultura, katere vrednote krepijo zmožnost posameznikov, da sodelujejo in si delijo znanje, veščine ter s tem razvijajo svoje potencialne podjetniške kompetence. Prav tako k temu pripomore nehierarhična organizacijska struktura, v kateri ima neformalnost prednost pred formalnimi in strukturiranimi odnosi med uporabniki. De Koven (2013) ugotavlja, da posamezniki znotraj tradicionalnega organizacijskega okolja pogosto ne morejo sodelovati. Razdružuje jih dohodkovna in statusna neenakost. Čeprav bi si morali prizadevati za skupni cilj, med njimi ni zaupanja, med seboj

tekmujejo in sabotirajo drug drugega. Prav nasprotno temu pa znotraj skupnosti v Poligonu prevladujejo odnosi zaupanja med člani, skupnost temelji na enakopravnih in nehierarhičnih odnosih. V praksi to pomeni, da zaprto in skrivaško podjetniško kulturo v Poligonu nadomesti odprtokodna kultura. Namesto tekmovalnih odnosov prevladuje sodelovalni individualizem (Poligon kreativni center). Ta proces poteka spontano in na neprisiljen način prek praktičnega dela na skupnih projektih, prek izmenjavanja izkušenj, dela na skupnih projektih in medsebojne pomoči med uporabniki. V okolju, kjer sodelovanje prevlada nad tekmovalnostjo, so izboljšane možnosti in potencial za prenos in učenje podjetniških kompetenc med uporabniki. Kot pravita intervjuvanca: »Vsi smo del iste zadeve, vsi se med seboj lahko pogovarjamo. /.../ Nihče ne tekmuje. Na trgu morda tekmujejo med seboj, ampak mi ne varujemo poslovnih skrivnosti. Neko odprto področje izmenjave se vzpostavi« (intervjuvanec H). Intervjuvanci so pogosto omenili, da sta tekmovalnost in skrivanje podjetniških idej prej ovira kot pa spodbuda za uspešno delo in realizacijo projektov.

Če ima kdo veliko skrivnost, jo lahko pove drugim, da preveri, kaj si oni mislijo. Gre za samo idejo, ki jo moraš še realizirati. Mi vemo, da je pot do realizacije še zelo dolga. Zunanji svet deluje preplašeno in skriva ideje, ker se boji, da jo bo nekdo ukradel. Pri nas pa imaš idejo, ampak jo je težko realizirati, s tem ko nekomu poveš, povečaš možnost, da se bo ta ideja realizirala« (intervjuvanec B).

V Poligonu poteka proces transformativnega učenja, kot eden izmed pomembnih vidikov opolnomočenja znotraj organizacij. V ospredje prihaja značilno drugačen pristop pri reševanju problemov in ustvarjanju novih pomenov dosedanjih podjetniških praks. Na primeru Poligona gre za učenje povsem novih konceptov, povezanih z novimi ekonomijami (ekonomijo souporabe), ter razvijanjem, učenjem novih podjetniških pristopov in ustvarjanju novih pomenov. Tako v kontekstu sodela mreženje dobi nov pomen.

V Poligonu je mreženje drugačno, kot ga sicer pozna poslovni svet. Ne srečujemo se na uglednih poslovnih dogodkih, kjer si izmenjujemo nekaj prijaznih besed in poslovne vizitke. Tu se vse zgodi brez prisile, spontano in v daljšem časovnem obdobju. Ni prisilnega in strukturiranega elementa, kako mora spoznavanje potekati. Kjer misliš, da moraš stvari narediti po točno določenem pravilu in se bahati s svojimi spretnostmi. Tu se vzpostavijo povezave organsko v daljšem časovnem obdobju, ampak te vezi so močnejše in bolj učinkovite (intervjuvanec D).

Spodnja citata ponazarjata nov način razmišljanja in drugačen pristop v podjetništvu. »Naučili smo se transformirati, ne samo te klasične vire kot sta čas, denar, ampak smo se naučili pridobivati večšine preko ljudi, ki v tem krogu delujejo. In preko sodela prepoznaš toliko ljudi, ki znajo delati različne stvari. Postaneš neke vrste producent. Ljudje niso nujno odklonilni, da nekaj naredijo

zastonj, če jih to zanima« (intervjuvanec G). Uporabniki so pri sebi zaznali, da so skozi sodelo razvili drugačen način razmišljanja (»out of the box thinking«).

To je preobrat na mentalni sceni stran od obstoječe podjetniške ideologije. Tu so ljudje, ki drugače razmišljajo, drugače delajo, pogovori med nami so drugačni in na drugem nivoju. Prav tako to ni okolje, kjer svojih sodelavcev nočeš videti. /.../ Je okolje, ki ti da vedeti, da je delo možno opraviti na drugačen način. Večina novodobnih podjetnikov bi rada samo zaslužila denar, nimajo pa stika z uporabniki. Večino stvari bi outsorsala. Manjka jim vsebina tega, kar bi radi delali. Mi smo pri tem še malo idealisti (intervjuvanec H).

7.7 Diskusija

Namen raziskave je bilo znotraj izbranega sodelovnega prostora raziskati še neznane vidike in učinke sodelovne metode dela v sodelovni skupnosti. Gre za prvo empirično raziskavo, ki je raziskovala opolnomočenje samozaposlenih preko pridobivanja podjetniških kompetenc v sodelovni skupnosti, v kateri sem ugotovila, da vseh deset intervjuvancev izkazuje razvoj podjetniških kompetenc. Razvoj in pridobivanje posameznih podjetniških kompetenc je bilo glede na posamezno kompetenco različno intenzivno. Največ intervjuvancev je razvilo pet kompetenc: prepoznati in oceniti priložnost, učinkovito komunicirati, ustvarjalno rešiti problem, prilagajati se ter sprejemati odločitve. Najmanj intenzivno so uporabniki skozi sodelo razvijali kompetenci ohranjati fokus in delovati gverilsko.

Kot možen razlog, da je bila kompetenca ohranjati fokus manj razvita skozi sodelo, vidim v sami naravi dela samozaposlenih, kjer prevladuje projektno naravnano delo in sočasno delo na več projektih. Kompetenca delovati gverilsko je bila manj izražena zato, ker so jo intervjuvanci razumeli kot aktivnost na meji legalnega ali pa celo kot nelegalno aktivnost.

Intervjuvanci so poročali o pridobivanju tudi drugih kompetenc: obvladati stres in delati pod pritiskom, biti samozavesten in delati v timu, ki sicer v niso bile identificirane kot ključne podjetniške kompetence. Prav tako ni večjih odstopanj v številu pridobljenih kompetenc med desetimi intervjuvanci, prav vsi so ocenili, da delo v sodelovni skupnosti bistveno prispevajo k učenju in razvoju kompetenc.

Dosedanje raziskovanje sodela je bilo osredotočeno predvsem na raziskovanje motivov in razlogov, zakaj se posamezniki odločajo za sodelo in s tem merijo predvsem koristi, ki jih posameznikom prinaša sodelo. Študija primera Poligona je kvalitativna raziskava, ki se je osredotočila na še neznan vidik in učinek sodela in sicer na proces opolnomočenja v sodelovni skupnosti.

7.7.1 Glavne omejitve raziskave

Intervjuvanci so poročali o pridobivanju kompetenc prek odprtih vprašanj, pri čemer so uporabljali zelo različne izraze. Prav tako je bilo pet intervjujev opravljenih v angleškem jeziku, zato je povsem mogoče, da je med potekom intervjujev, v analizi in prevajanju prišlo do komunikacijskega šuma in s tem do napačnega razumevanja.

V raziskavi smo merili podjetniške kompetence kot »subjektivne kompetence« (Sembill v Kohont 2011), o pridobitvah le-teh so intervjuvanci poročali prek samoocene in refleksij, zato je možno, da so bili pri teh pretirano zadržani ali obratno. Da bi izboljšala kvaliteto pridobljenih podatkov, sem intervjuvance prosila, naj pridobivanje kompetence opišejo na primeru. Ob predpostavki, da je učenje kompetenc kompleksen pojav, ki ga ni mogoče izvzeti iz drugih polj posameznikovega delovanja, je mogoče, da so imeli posamezniki določene kompetence razvite že pred sodelovno izkušnjo, ali pa so katero izmed kompetenc pridobili drugje.

7.7.2 Priporočila za nadaljnje raziskovanje

Predlagala bi preučevanje razvoja kompetenc v daljšem časovnem obdobju, predvsem bi bilo dobro učinke sodela k razvoju kompetenc uporabnikov meriti pred sodelovno izkušnjo in po njej. S tem bi bolj jasno opredelili, katere kompetence so posamezniki že razvili in katere so pridobili v sodelu, ter še bolj razumeli proces opolnomočenja znotraj sodelovne skupnosti.

Prav tako bi bilo smiselno opraviti raziskavo na večjem vzorcu uporabnikov in večjem vzorcu sodelovnih skupnosti, saj so sodelovne skupnosti in njihovi uporabniki precej raznoliki.

8 Zaključek

Kompleksnost posameznikovega delovanja v družbi znanja se kaže v potrebi po nenehnem prilagajanju novim razmeram ter učenju in iskanju alternativnih pristopov pri pridobivanju in učenju kompetenc, ki jih institucionalizirano izobraževanje še ne razvija. Avtorji poudarjajo, da »tako v teoriji kot v praksi postaja vse bolj jasno, da je v podjetništvu, kot enem izmed področij, kjer samo poznavanje teorije ne zagotavlja uspeha, treba izobraževalni pristop nadgraditi z metodami, ki zagotavljajo prenos in pridobivanje specifičnih kompetenc« (Zupan in Svetina Nabergoj 2014, 53). Nove generacije bo treba izobraževati v smeri učenja za prepoznavanje podjetniških priložnosti, predvsem pa jih opremiti z ustreznim znanjem, veščinami in kompetencami za samostojno poklicno pot. Sodelovna skupnost v Poligonu je dober primer podjetniško podpornega okolja, ki opolnomočuje uporabnike tako, da znotraj sodelovne skupnosti poteka proces učenja in razvoja podjetniških kompetenc. K temu dodatno prispeva sodelovna

kultura, ki krepi kompetenco sodelovanja med posamezniki in namesto tekmovalnosti spodbuja odnose zaupanja, sodelovanja in medsebojne pomoči v skupnosti. Sodelovna skupnost v Poligonu pomaga uporabnikom zapolniti vrzel med institucionaliziranim izobraževanjem in potrebam na trgu dela, s tem ko uporabnikom omogoča razvoj podjetniških kompetenc potrebnih v družbi znanja.

Uporabniki se prek praktične izkušnje deljenja, neformalnega povezovanja in sodelovanja, učijo novih pristopov v podjetništvu, razvijajo nove gospodarske dejavnosti, povezane z novimi ekonomijami, in nove poslovne modele (profitne, neprofitne, socialno podjetništvo). Prav tako sodelovni model z opolnomočevanjem uporabnikov blaži posledice, ki sta jih prinesla pretirana prožnost trga delovne sile in dolgoletno spodbujanje samozaposlovanja v okviru programov APZ, ki je na trg dela usmerila za podjetništvo nekompetentne posameznike. Kot kažejo rezultati opravljene študije primera Poligon, delo v tej sodelovni skupnosti uporabnikom ponuja več kot le ekonomske in socialne koristi. Intervjuvanci so poročali o osebni razvoju tako, da so se znotraj sodela iz profesionalcev na svojem področju razvili v podjetnike.

Kot kažejo empirični podatki, lahko tudi v prihodnosti pričakujemo nadaljnjo rast samozaposlovanja. Raziskava »Future working: The rise of Europe's independent professionals« ugotavlja, da se število delovnih mest globalno zmanjšuje. V petletnem obdobju od ekonomske krize leta 2008 je v Evropski uniji izgubilo zaposlitev sedem milijonov delavcev. Vsak deseti Evropejec je bil odpuščen. Raziskava ugotavlja, da so samozaposleni profesionalci najhitreje rastoča skupina na trgu delovne sile. Njihovo število se je povečalo za 45 odstotkov med letoma 2004 in 2013 (Leighton in Brown, 2013).

Na eni strani je treba samozaposlene opremiti z ustreznim znanjem in veščinami in jim ob tem zagotoviti tudi ustrezne okoliščine, prostor in infrastrukturo za delo. Menim, da lahko tudi pristni sodelovni prostori, kot je Poligon, dopolnijo primanjkljaj izobraževalnega sistema ter prostorsko in vsebinsko zapolnijo praznino, ki jo za seboj puščata globalno krčenje števila delovnih mest in umik standardnega organizacijskega okolja za delo.

To odpira novo vprašanje: »Ali lahko sodelovni prostori v prihodnosti postane podobno samoumeven in nepogrešljiv del mestne infrastrukture, kot so danes trgi s fontanami in klopmi?« (Orel in Matjaž 2015). V najbolj ustvarjalnih mestih, kjer je koncentracija sodelovnih prostorov največja, so že prepoznali gospodarski potencial novih gospodarskih dejavnosti, ki jih razvijajo samozaposleni profesionalci (Orel in Matjaž 2015). Kot ugotavlja Merkel (2015), so sodelovni prostori v nekaterih mestih že postali del urbane infrastrukture. Med dvestotridesetimi sodelovnimi prostori v Nemčiji jih je sedemdeset v Berlinu.

Primeri dobrih praks iz tujine kažejo, da so nekatere regije in mesta začela sistemsko podpirati nastanek in razvoj sodelovnih skupnosti. V teh mestih so lokalni politični odločevalci prepoznali njihovo vrednost za širši družbeni in ekonomski razvoj regije. V Franciji in Belgiji so lokalne razvojne agencije začele nastanek sodelovnih prostorov podpirati z zagonskim kapitalom. V Milanu so razvili »vavčerski sistem«, kjer samozaposlene usmerjajo, da se priključijo sodelovnim skupnostim in delajo v obstoječih sodelovnih prostorih (Perčič in drugi 2015). Vsak izmed teh pristopov ima svoje prednosti in pomanjkljivosti, o katerih bi morali razmisliti tudi pri nas. V Sloveniji še nimamo strategije za razvoj sodelovnih platform, čeprav menim, da bi jo potrebovali, ravno zato, ker so rezultati opravljene študije primera Poligona pokazali zelo pozitivne učinke, ki ga sodelovne skupnosti prinašajo uporabnikom. »Output« ki ga ustvarja sodelovna metoda dela v Poligonu, presega ekonomske in socialne koristi. Poligon prispeva k opolnomočenju samozaposlenih uporabnikov, in s tem ko pridobivajo podjetniške kompetence, lažje uravnavajo tudi tveganja, povezana s sodobnim načinom dela.

Kot ugotavljajo ustanovitelji Poligona in kot kažejo uradne statistike, danes številni samozaposleni živijo na pragu revščine. Menim, da bi bilo smiselno na sistemski ravni spodbujati razvoj sodelovnih skupnosti ter s tem omogočiti dostop do njih čim večjemu številu samozaposlenih. Poligon finančno šibkim že sedaj omogoča subvencionirano uporabnino. Ker ne deluje tržno, je obstoj te skupnosti ogrožen. Ker ni sistemske podpore, so upravljalci v položaju:

Upravitelji so v t.i. poziciji »kavelj 22«, saj so platforme vzpostavljene z željo, da bi podjetniško opolnomočile posameznike, ki imajo potencial, da se podjetniško osamosvojijo, obenem pa so v fazi, ko jim sodelo na platformi najbolj koristi, finančno prešibki, da bi lahko plačevali ustrezno najemnino, ki bi poleg osnovnih stroškov pokrila tudi plače ekipe, ki za platformo skrbi. Tako upravljalci platform opravljajo dve službi – z eno si služijo za preživetje, druga pa je dobrovoljno upravljanje platforme. Tak tempo na dolgi rok vodi v izgorelost, kar na svoji koži izkušajo številni ustanovitelji in upravljalci platform (Perčič in drugi 2015, 157–158).

Mestna občina Ljubljana je zavrnila prošnjo za sofinanciranje najemnine. S strani državnih institucij še ni jasnega odziva in pripravljenosti za pripravo strategije za razvoj sodela in sodelovnih prostorov. Potrebovali bomo veliko političnega prepričevanja, dobre volje in pritiska, da bodo skupnosti, kakršen je Poligon, ki deluje v javno dobro tudi s strani javne politike, prepoznane kot družbeno koristne in si s tem pridobile njihovo podporo. Prav na primeru Poligona se kaže, da javne politike razumejo zgolj dva pola, na eni strani javno, na drugi strani pa zasebno sfero, medtem ko pomen in vrednost koncepta skupnega ostajata prezrta.

Ko razmišljam o vseh oblikah in načinih dela, s katerimi si posamezniki ustvarjamo sredstva za življenje, razmišljam o tem, da bomo morali kot družba pretehtati tudi nekatere druge predpostavke obstoječega sistema regulacije trga delovne sile, odnosa med delom in kapitalom ter dosedanja socialno politiko. Slednja zagotavljanje socialne varnosti veže predvsem na redno zaposlitev, medtem ko so druge atipične oblike zaposlitvenih razmerij povezane z negotovostjo in povečanim tveganjem. Sodelovna skupnosti v Poligonu, ki je bila oblikovana kot odgovor na pomanjkljivosti trenutnega stanja na trgu dela, naslavlja tudi te težave in uporabnikom pomaga, da jih lažje premagujejo. Predvsem pa s tem, ko številnim samozaposlenim omogoča razvoj njihovih potencialnih podjetniških kompetenc, jih opolnomoča za samostojno delo, kaže, da je tudi znotraj obstoječega družbeno ekonomskega sistema, s kolektivnim delovanjem, s preseganjem tekmovalnosti ter s krepitvijo odnosov zaupanja in sodelovanja med uporabniki, mogoče ustvariti pozitivne spremembe.

9 Literatura

1. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. 2016. *Življenska doba gospodarskih subjektov v Sloveniji - število vpisov in izbrisov po letih*. Dostopno prek: http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila/zivljenjska_doba (3. marec 2016).
2. Auer, Peter in Kazutoshi Chatani. 2011. Flexicurity: still going strong or a victim of the crisis? V *Research Handbook on Work and Employment Relations*, ur. Keith Townsend in Adriana Willkinson, 253–319. Cheltenham: Edward Elgar.
3. Beck, Ulrich. 2004. *Družba tveganja*. Ljubljana: Krtina.
4. Botsman, Rachel in Roo Rogers. 2011. *What's Mine is Yours: How Collaborative Consumption is Changing the Way We Live*. London: Harper Collins Publishers.
5. Botsman, Rachel. 2012. *The currency of the new economy is trust*. Dostopno prek: https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_currency_of_the_new_economy_is_trust?language=en (15. februar 2016).
6. --- 2015. *Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption—And What Isn't?* Dostopno prek: <http://www.fastcoexist.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt> (2. marec 2016).
7. *Coworking*. Dostopno prek: <http://blog.coworking.com/en/> (10. april 2016).
8. *Coworking Wiki*. Dostopno prek: <http://wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage>. (14. marec 2016).
9. De Koven, Bernard. 2013. *The coworking conection*. Dostopno prek: <http://www.deepfun.com/the-coworking-connection/> (21. marec 2016).
10. Disney, Jo. 2013. Business centers can't do coworking. *Officing today*. Dostopno prek: <https://www.officingtoday.com/2013/10/business-centres-cant-do-coworking/> (10. marec 2016).
11. European Commission. 2007. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2756&langId=en> (21. februar 2016).

12. Eterović Klemenčič, Ana. 2014. Coworking kultura je pomemben gonilnik gospodarskega razvoja. *Netokracija*, 18.februar. Dostopno prek: <http://www.netokracija.si/poligon-intervju-67991>. (12. maj 2016).
13. Florida, Richard. 2005. *Vzpon ustvarjalnega razreda*. Velenje: Ipak.
14. Foertsch, Carsten. 2012. *2nd Annual Global Coworking Survey*. Dostopno prek: <http://reseau.fing.org/file/download/128857> (11. november 2016).
15. --- 2015. First Results Of The New Global Coworking Survey The 5th Global Coworking Survey. *Deskmag*, 20. november. Dostopno prek: <http://www.deskmag.com/en/first-results-of-the-new-global-coworking-survey-2015-16> (22. februar 2016).
16. --- in Rémy Cagnol 2013. The History of Coworking in a Timeline. *Deskmag*, 2. september. Dostopno prek: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline> (2. januar 2016).
17. Fost, Dan. 2008. They're Working on Their Own, Just Side by Side. *The New York Times*, 20 februar. Dostopno prek: http://www.nytimes.com/2008/02/20/business/businessspecial2/20cowork.html?_r=0 (13. januar 2016).
18. Garbajs, Blaž. 2015. *Kontroverzni Uber nam jasno sporoča: Ljubljana in Maribor nista nobeni izjemi*. Dostopno prek: <http://www.24ur.com/novice/slovenija/kontroverzni-uber-nam-jasno-sporoca-ljubljana-in-maribor-nista-nobeni-izjemi.html> (10. januar 2015).
19. Gandini, Alessandro. 2015. The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephomera: Theory and Politics in Organisation* 15 (1): 193–205.
20. Glazer, Jože in Vanja Hazl. 2002. Službe za zaposlovanje. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 200–227. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
21. Helimans, Jeremy in Henry Timms. 2014. *Understanding "New Power."* Dostopno prek: <https://hbr.org/2014/12/understanding-new-power>. (20. januar 2016).
22. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

23. Jaconi, Mike. 2014. The »On Demand Economy« Is Revolutionizing Consumer Behaviour – Here is How. *Business Insider*, 13. julij. Dostopno prek: <http://www.businessinsider.com/the-on-demand-economy-2014-7> (2. februar 2016).
24. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2012. “Coworking” – “revolucija na delovnih mestih” ali obliž na rane socialno izoliranih delavcev. *Ekonomska demokracija* 6: 3–5.
25. --- in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke o zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Založba Sophia.
26. --- 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52 (3):350–381.
27. Kohont, Andrej. 2011. *Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
28. Kresal, Barbara. 2011. Fleksibilne ali prekarne oblike zaposlitve. *Delavci in delodajalci* 11 (2–3): 169–182.
29. --- 2015. V začaranem krogu odvisnosti in tveganj. *Delo*, 3. februar. Dostopno prek: <http://www.delo.si/mnenja/gostujoce-pero/v-zacaranem-krogu-odvisnosti-in-tveganj.html/> (17. februar 2016).
30. Kupec, Blažej. 2015. Zakaj imamo podjetnike iz nuje. *Finance*, 3. februar. Dostopno prek: <http://www.finance.si/8816877/Zakaj-imamo-podjetnike-iz-nuje> (17. februar 2016).
31. Leighton, Patricia in Duncan Brown. 2013. *Future Working: The rise of Europe's Independent professionals*. Dostopno prek: http://www.um.es/prinum/uploaded/files/Future_Working_Full_Report-2%20final%20subir%20web.pdf (25. maj 2016).
32. Lešnik, Andreja in Janja Koren. 2016. *Nove omejitve zavrle registracijo družb in samostojnih podjetnikov*. Dostopno prek: <http://www.rtvsl.si/gospodarstvo/nove-omejitve-zavrle-registracijo-druzb-in-samostojnih-podjetnikov/383316> (20. februar 2016).
33. Mandič, Srna. 2015. Opolnomočenje kot nova paradigma spreminjanja družbe in potencial v Sloveniji. *Teorija in praksa* 52 (5): 825–843.
34. Merkel, Janet. 2015. Coworking in the city. *Ephomera: Theory and Politics in Organisation* 15 (1): 121–139.

35. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2015. *Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2016 in 2017*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/ (25. februar 2016).
36. MMC RTV SLO. 2015. *Poligon, ki v državo privablja milijone pred zaprtjem*. Dostopno prek: <http://www.rtvlo.si/gospodarstvo/poligon-ki-v-drzavo-privablja-milijone-pred-zaprtjem/357676> (2. julij 2016).
37. Moatti, Sophie-Charlotte. 2015. *The Sharing Economy's New Middlemen*. Dostopno prek: <https://hbr.org/2015/03/the-sharing-economys-new-middlemen> (21. januar 2016).
38. Mrevlje, Neža. 2015. *Tadej Slapnik: Rešitev za Poligon je blizu*. Dostopno prek: <http://siol.net/trendi/kultura/tadej-slapnik-resitev-za-poligon-je-blizu-243310> (10. junij 2016).
39. Omladič, Luka. 2011. *Kaj je neoliberalizem?* Dostopno prek: <http://www.kvarkadabra.net/2011/02/kaj-je-neoliberalizem/> (10. maj 2016).
40. Orel, Marko in Eva Matjaž. 2015. *Coworking kot alternativa za ponoven zagon gospodarstva v ljubljanski občini*. Ljubljana: Zavod Poligon.
41. *Poligon kreativni center*. Dostopno prek: <http://www.poligon.si> (10. junij 2016).
42. Perčič, Eva. Marko Orel in Luka Piškorič. 2015. *Stanje in potencial coworkinga v Sloveniji: študija o rezultatih pilotnega projekta coworkinga oz. sodela ter možnostih implementacije pilotnega poslovnega modela kot temeljnega stebra podpornega okolja v okviru socialnega podjetništva*. Ljubljana: Zavod Poligon.
43. Peterlin, Marko. 2015. *Lokalne pobude in urbani razvoj*. V *Skupnostne prakse v urejanju prostora*, ur. Blaž Križnik, Marko Peterlin in Tadej Žaucer. Dostopno prek: http://ipop.si/wp/wp-content/uploads/2015/08/Skupnostne-prakse_zbornik-posveta.pdf (14. marec 2016).
44. *Prekarno delo – Novodobno suženjstvo?*. 2016. *Kaj je prekarno delo?* Dostopno prek: <https://prekarnodeloblog.wordpress.com/domov/kaj-je-prekarno-delo/> (7. junij 2016).
45. Rajgelj, Barbara. 2015. *Mnogoteri (pravni) obrazi slovenske prekarnosti*. Dostopno prek: http://geo.ff.uni-lj.si/sites/default/files/program-prekarnost_in_krcenje_drzave_blaginje.pdf (7. januar 2016).

46. Rebernik, Miroslav. 2015. Slovenija postaja država podjetnikov iz nuje. *Finance*, 3. februar. Dostopno prek: <http://www.finance.si/8816878/Slovenija-postaja-dr%C5%BEava-> (22. februar 2016).
47. Repovž, Erika. 2015. Vstopamo v kapitalizem, v katerem bo premoženje v rokah rentne plutokracije. *Delo*, 30. april. Dostopno prek: [sobotna/vstopamo-v-kapitalizem-v-katerem-bo-premozenje-v-rokah-rentne-plutokracije.html](http://www.delo.si/vstopamo-v-kapitalizem-v-katerem-bo-premozenje-v-rokah-rentne-plutokracije.html) (17. februar 2016).
48. Rifkin, Jeremy. 2015. *Družba ničelnih mejnih stroškov: internet stvari in ekonomija souporabe*. Ljubljana: Modrijan.
49. Rus, Andrej in Marko Orel. 2016. Coworking: a community of work. *Teorija in praksa* 52 (6): 1017–1038.
50. *Slovenski forum socialnega podjetništva*. Opredelitev socialnega podjetništva v EU -Social Business Initiative. Dostopno prek: <http://fsp.si/info/socialno-podjetnistvo/opredelitev-socialnega-podjetnistva-v-eu-social-business-initiative/> (14. marec 2016).
51. Spinuzzi, Clay. 2012. Working alone together: coworking as emergent collaborative activity. *Journal of bussiness and technical communication* 26 (4): 400–441.
52. Standing, Guy. 2015. *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury.
53. Stanojević, Miroslav. 2015. *Prekarno delo v obdobju ponudbene ekonomije: ali ga je mogoče zajeziti z institucijami ekonomije povpraševanja?* Dostopno prek: http://geo.ff.unilj.si/sites/default/files/programprekarnost_in_krcenje_drzave_blaginje.pdf (7. januar 2016).
54. Starman, Adrijana Biba. 2013. Študija primera kot vrsta kvalitativne raziskave. *Sodobna pedagogika* 64 (1): 66–81.
55. Svetina, Irena. 2015. *Stopnja anketne brezposelnosti nižja kot v letu 2013*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5121&idp=3&headerbar=2> (17. februar 2016).
56. Svetlik, Ivan. 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, ur. Ivan Svetlik in Sonja Pirher, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

57. --- 2005. O kompetencah. V *Kompetence v kadrovski praksi*, ur Marija Sonja Pezdirc, 12–27. Ljubljana: GV Izobraževanje.
58. --- in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 174–197. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
59. --- in Samo Pavlin. 2004. Izobraževanje in raziskovanje za družbo znanja. *Teorija in praksa* 41 (12): 199–211.
60. Tangian, Andranik. 2010. Not for bad weather: flexicurity challenged by the crisis. *ETUI Policy brief* (3). Dostopno prek: <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Not-for-bad-weather-flexicurity-challenged-by-the-crisis> (18. februar 2016).
61. *The Economist*. 2015. There's an app for that. The future of work, 3. januar. Dostopno prek: <http://www.economist.com/news/briefing/21637355-freelance-workers-available-moments-notice-will-reshape-nature-companies-and> (15. februar 2016).
62. Zabukovec, Mojca. 2014. Samozaposlovanje: Podjetno v siromaštvo. *Delo*, 11. marec. Dostopno prek: <http://www.delo.si/novice/slovenija/samozaposlovanje-podjetno-v-siromastvo.html> (3. junij 2016).
63. --- 2015. Guy Standing: Prekariat razumem kot zelo radikalen razred. *Delo*, 2. februar. Dostopno prek: <http://www.delo.si/ozadja/guy-standing-prekariat-razumem-kot-zelo-radikalen-razred.html> (12. februar 2015).
64. Zupan, Blaž in Anja Nabergoj Svetina. 2014. Razvoj podjetniških kompetenc s pomočjo dizajnerskega pristopa. *Economic and business review* 16: 49–74.