
Usposabljanje na Policijski upravi Maribor

VARSTVOSLOVJE,
letn. 17
št. 3
str. 357–370

Aleksander Lubej, Petra Šparl, Anja Žnidaršič, Eva Jereb

Namen prispevka:

Namen prispevka je predstaviti organiziranost usposabljanja slovenskih policistov in podati rezultate raziskave o ustreznosti usposabljanja ter o prilagojenosti usposabljanj razmeram in spremembam v družbi. V prispevku je prikazano, kako se usposabljanja izvajajo v praksi in kakšno je mnenje zaposlenih na Policijski upravi Maribor o sistemu usposabljanja. Na koncu so podani tudi predlogi izboljšav obstoječega stanja.

Metode:

Empirična raziskava o mnenju policistov o sistemu usposabljanja je bila opravljena v letu 2014 na vzorcu 328 policistov Policijske uprave Maribor. Kvantitativna analiza pridobljenih podatkov je bila izvedena s pomočjo programskega paketa SPSS. Na koncu so bili podani odgovori na raziskovalna vprašanja.

Ugotovitve:

Rezultati raziskave so pokazali, da so policisti motivirani za usposabljanja, da si želijo več usposabljanj in da menijo, da jim usposabljanja pomagajo pri opravljanju dela. Potrjena je bila domneva, da se policisti določenih usposabljanj ne morejo udeležiti, kljub želji, kar nakazuje, da usposabljanja v policiji niso najbolj ustrezno načrtovana.

Omejitve/uporabnost raziskave:

Raziskava je bila opravljena na dovolj velikem in reprezentativnem vzorcu policistov, da lahko rezultate posplošimo na celotno populacijo Policijske uprave Maribor. Da bi dobili pregled nad problematiko za celo Slovenijo, bi bilo smiselno raziskavo opraviti na več policijskih upravah v Sloveniji.

Praktična uporabnost:

Ugotovitve raziskave so uporabne pri načrtovanju usposabljanj v policiji. Na podlagi podanih ugotovitev bi bilo smiselno prilagoditi sistem usposabljanja. Več pozornosti bi bilo potrebno posvetiti tako ugotavljanju potreb po usposabljanjih kot tudi sami izvedbi usposabljanj.

Izvirnost/pomembnost prispevka:

Prispevek predstavlja ugotovitve raziskave o zadovoljstvu policistov s sistemom usposabljanja in njihovem mnenju o uporabnosti v praksi in s tem nadgrajuje dosedanja znanja s tega področja.

UDK: 351.741+331.36

Ključne besede: usposabljanje, policija, policisti, motivacija, zadovoljstvo, Policijska uprava Maribor

Training at the Police Directorate Maribor

Purpose:

The purpose of this research paper is to present the organization of training methods in the Slovenian police force as well as to display the results of research on the adequacy and adaptation of training conditions, which consequently bring changes in society. The paper reveals the transition from training to practice and the opinion of staff at the Police Directorate Maribor on the training system. The improvements to this issue are proposed at the end of the study.

Design/Methods/Approach:

An empirical research on the opinion of the police training system was conducted in 2014 on a sample of 328 police officers of the Police Directorate Maribor. Quantitative analysis of the obtained data was performed using SPSS. In the end, answers to the research questions were given.

Findings:

The results reveal that the police officers are motivated and want more training. Furthermore, they believe that training lessons contribute to their work performance. The presumption, that certain police officers can not attend the training despite the wishes, was confirmed and that shows that the trainings in the police are not appropriated planned.

Research Limitations/Implications:

The survey conducted on a sufficiently large sample of police officers, indicates the results can be generalized to the entire population of the Police Directorate Maribor. To get an overview of the problem in the entire country, it would be reasonable to carry out a research in several police departments in Slovenia.

Practical Implications:

The research findings are useful in designing of police training policies/schedules. Based on the results of the conducted research it would be reasonable to adjust the training system. More attention should be paid to identifying training needs as well as to the implementation of training itself.

Originality/Value:

This paper presents the conclusions of a survey on police officers' satisfaction with police training systems and their opinion about its practical efficiency/applicability in practice and thus contributes to the already existing knowledge in this field.

UDC: 351.741+331.36

Keywords: training, police, police officers, motivation, gratification, Police Directorate Maribor

1 UVOD

Namen prispevka je predstaviti rezultate raziskave o mnenju policistov Policijske uprave Maribor o sistemu usposabljanja, kako je organizirano usposabljanje slovenskih policistov, in ugotoviti, ali v policiji skrbijo za ustrezno usposabljanje, prilagojeno razmeram in spremembam v družbi. Pri tem smo izhajali iz ugotovitev nekaterih avtorjev, da slovenska policija daje usposabljanju in izpopolnjevanju velik poudarek, saj se zaveda dejstva, da je za učinkovito delo policistov treba nenehno prilagajanje situacijam v družbi in sprotno učenje ter da je usposabljanje slovenskih policistov dobro organizirano.

Policisti na podlagi določenih pooblastil, v zakonsko določenih primerih, velikokrat posegajo v človekove pravice in svoboščine ter tako skrbijo za spoštovanje veljavnih predpisov. Učinkovito in uspešno policijsko delo zahteva usposobljene in izobražene policiste, ki znajo neprestano pravilno odreagirati in sprejemati odločitve, pogosto v trenutkih, ki zahtevajo hitro in odločno ukrepanje, pri tem pa morajo biti zelo pozorni na človekove pravice in svoboščine. Policisti morajo venomer, vsak dan, v vsaki situaciji pravilno odreagirati in sprejemati pravilne odločitve. Zato uspešno in učinkovito policijsko delo zahteva dobro izobražene in usposobljene policiste, ki morajo v danem trenutku odreagirati strokovno in zakonito. Policisti se morajo vsak dan truditi, da bodo učinkoviti, obenem pa morajo biti strogo profesionalni, zelo pozorni na človekove pravice, ohranjati morajo javni red in mir ter biti ob tem pozorni, da ne posegajo v svobodo posameznika (Kratcoski, 2007).

Zaradi nenehnih sprememb zakonov in drugih pravnih aktov se spreminja neposredno izvajanje pooblastil policistov. Zaradi nemotenega in učinkovitega opravljanja dela se morajo policisti nenehno usposabljati in izobraževati. Neizogibno je namreč dejstvo, da lahko samo strokovno podkovan in ustrezno usposobljen policist opravlja dela in naloge policista ter tako uveljavlja poslanstvo policije. Tako je temeljni namen usposabljanja priprava policistov za strokovno, zakonito, učinkovito in uspešno opravljanje nalog.

V 18. členu Zakona o organiziranosti in delu v policiji (2013) je v 12. točki 1. odstavka navedeno, da Generalna policijska uprava (v nadaljevanju GPU) izvaja izobraževanje, izpopolnjevanje, usposabljanje in raziskovalno dejavnost po tem zakonu ter sodeluje pri načrtovanju in organiziranju drugih oblik izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja. Konkretno je za to odgovorna Policijska akademija (v nadaljevanju PA), ki je notranja organizacijska enota GPU. Za usposabljanje in izpopolnjevanje policistov skrbi Center za izpopolnjevanje in usposabljanje (v nadaljevanju CIU), ki je notranja organizacijska enota PA.

Pri načrtovanju, organizaciji in izvedbi so vse organizacijske enote policije dolžne sodelovati med seboj. Potrebe po usposabljanju se oblikujejo na podlagi predlogov in ocen neposrednih vodij policijskih enot, zakonskih obveznosti za posamezne kategorije zaposlenih, novih predpisov s področja policijskega dela, novih metod in tehnik dela, ugotovitev na podlagi analize pritožb nad delom policije, letnih razgovorov in drugih strokovnih analiz. Neposredno se potrebe po usposabljanjih zbirajo enkrat na leto, in sicer do meseca septembra za naslednje leto. Predloge za izvedbo usposabljanj iz Kataloga usposabljanja in izpopolnjevanj

policije pripravijo posamezne policijske enote, ki se uskladijo na ravni policijskih uprav. Policijske uprave posredujejo predloge posameznim pristojnim notranjim organizacijskim enotam GPU, ki jih prikrojijo svojemu strokovnemu področju in jih posredujejo PA. Policijska akademija uskladi predloge v okviru razpoložljivih finančnih sredstev in drugih resursov za tekoče obdobje in izdela predlog letnega načrta usposabljanj v policiji, ki ga potrdi generalni direktor policije v mesecu novembru za eno leto vnaprej. Na predlog notranjih organizacijskih enot GPU PA nadalje napoti delavce policije z odločbo na posamezno usposabljanje. Izvajalci so lahko zunanji ali notranji strokovnjaki z ustrezno izobrazbo, znanjem in veščinami glede na ciljno skupino in programom usposabljanja. Naloga izvajalcev je strokovno in kakovostno izvajanje programa (Ministrstvo za notranje zadeve, Policija, 2012).

O usposabljanju policistov v Sloveniji je že bilo opravljenih nekaj raziskav, katere predstavljamo v nadaljevanju, pri čemer pa nihče od avtorjev ni neposredno ugotavljal mnenja policistov z usposabljanj, temveč predvsem organiziranost oziroma sistem usposabljanj.

Žagar (2008) navaja, da izpopolnjevanje in usposabljanje policistov povečuje zmogljivost in nudi pogoje, da ti kakovostneje, učinkovitejše ter uspešneje opravljajo svoje delo in s tem prispevajo k večji varnosti družbe. Ugotovil je, da sistem usposabljanja v policiji sloni na trdnih temeljih, da je plod trdega in večletnega dela številnih strokovnjakov ter da je usposabljanje v policiji podvrženo nenehnemu razvoju in številnim zunanjim ter notranjim vplivom.

Rančigaj, Šumi in Lobnikar (2009) so mnenja, da še vedno nimamo enoznačnih odgovorov na vprašanje, kakšen sistem izobraževanja in usposabljanja je najbolj primeren za izvajanje sodobnih pristopov v policiji. Povzemajo, da se ugotovitve raziskav vse bolj nagibajo k povezovanju usposabljanja na policijskih akademijah z izobraževanjem v okviru zunanjih visokošolskih institucij oz. univerz. Navajajo, da vedno več dejavnikov narekuje dvig stopnje oziroma zahtevnosti izobrazbe za poklic policist, ki prinaša neposredne koristi policistom. Te se kažejo že med samim šolanjem, še bolj pa med opravljanjem poklica v obliki večje fleksibilnosti in zmanjšane avtoritativnosti, večjega zavedanja socialnih in kulturno-etičnih problemov v družbi in večji stopnji raznolikih veščin.

Poteko (2010) je ugotovila, da je sistem usposabljanja policistov v Sloveniji primerljiv z nekaterimi ostalimi v Evropski uniji. Ugotavlja, da je nenehno usposabljanje policistov še posebej pomembno na področju policijskega dela, kjer gre za občutljivo področje poseganja v človekove pravice. Navaja, da je eden od dejavnikov uspešnosti in učinkovitosti policije ustrezna usposobljenost policistov in da imamo v Sloveniji učinkovit sistem usposabljanja policistov, pri katerem pa so še možne izboljšave.

Volavšek (2012) je ugotovil, da je področje usposabljanja v policiji zelo pomemben del delovanja policije in da ima policija dobro razvit sistem usposabljanja in izpopolnjevanja za svoje zaposlene. Navaja, da se z zbiranjem informacij o potrebah po različnih usposabljanjih na najnižjih organizacijskih enotah, ki neposredno izvajajo svoje naloge na terenu, kaže pravilna usmeritev delovanja policije na področju usposabljanja. Omenja tudi evalvacije posameznih programov usposabljanj, ki trajajo najmanj 5 dni oziroma tistih, za katere se iz

različnih razlogov pokaže potreba, kot zadnjo fazo procesa usposabljanja in da so vse evalvacije ocenjene z dokaj visoko oceno (okoli ocene 4 na 5-stopenjski Likertovi lestvici). Ugotovitve njegove analize so pokazale tudi večje zadovoljstvo udeležencev s tistimi usposabljanji, ki so vključevala še praktični del usposabljanja.

Jan in Jereb (2001) ugotavljata, da je usposobljenost delavcev v državni upravi pogoj za učinkovito in zakonito delo. Vlaganje v znanje na tem področju je investicija v zmanjševanje stroškov delovanja države, zakonitost in hitrost delovanja pa povečujeta zadovoljstvo državljanov.

V okviru predstavljene raziskave smo poskušali ugotoviti, kakšno je stanje na področju usposabljanja na Policijski upravi Maribor. V nadaljevanju prispevka tako najprej podamo opis vzorca, predstavimo raziskovalna vprašanja, metode in tehnike dela, na koncu pa predstavimo ugotovitve raziskave in podamo nekaj predlogov izboljšav na področju usposabljanja policistov.

2 METODE

Z raziskavo smo poskušali ugotoviti, kako se usposabljanja izvajajo v praksi in kakšno je mnenje zaposlenih na Policijski upravi Maribor o sistemu usposabljanja.

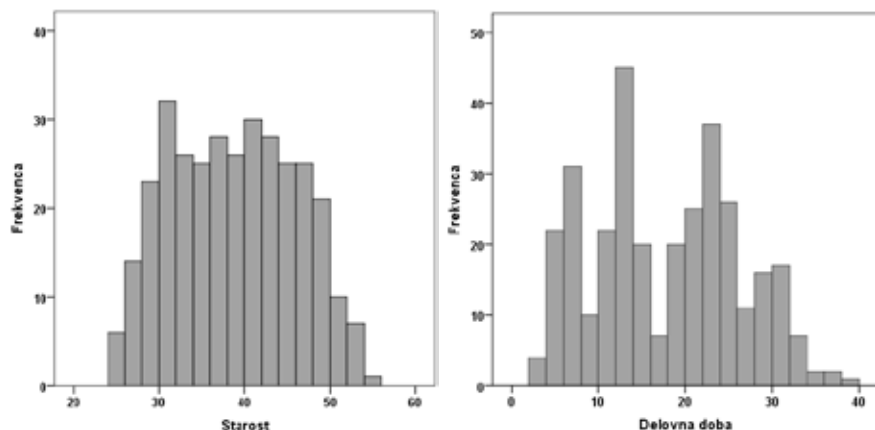
2.1 Vzorec

Raziskava o mnenju policistov o sistemu usposabljanja je bila opravljena v času od 13. 2. 2014 do 10. 3. 2014 na vseh policijskih postajah Policijske uprave Maribor. Na policijske postaje so bili posredovani 804 anketni vprašalniki, kar je bilo enako predvidenemu številu prisotnih zaposlenih v času izvajanja ankete. Anketni vprašalnik je pravilno izpolnilo in vrnilo 328 anketirancev, kar znaša 40,8 %, od katerih je bilo 46 (14 %) žensk in 282 (86 %) moških. Povprečna starost anketirancev znaša 38 let in 2 meseca, najmlajši anketiranec je star 24 let, najstarejši pa 54 let, histogram je predstavljen na levem delu slike 1. Največ jih zaseda delovno mesto policist, in sicer 105 (32,2 %), 62 delovno mesto policist-starejši policist (19,0 %), 18 delovno mesto policist-stalni dežurni (5,5 %), 26 delovno mesto policist-vodja policijskega okoliša (8,0 %), 49 delovno mesto policist-kriminalist (15,0 %), 18 delovno mesto policist-vodja izmene (5,5 %), 34 delovno mesto pomočnik komandirja (10,4 %) in 14 delovno mesto komandir (4,3 %). Povprečna delovna doba anketirancev znaša 17,3 let, najnižja delovna doba je 3 leta, najvišja pa 31 let (slika 1).

Z namenom utemeljitve reprezentativnosti vzorca smo podatke o vzorcu primerjali z dejanskimi podatki o številu in strukturi zaposlenih. Glede na kadrovske podatke je bilo 1. 1. 2014 na PU Maribor zaposlenih 840 policistov, in sicer 12,5 % žensk in 87,5 % moških. Starost policistov je bila v razponu 23 do 60 let, s povprečno starostjo 38 let in 4 mesece. Povprečna delovna doba je bila 18 let, najnižja delovna doba je bila 3 leta, najvišja pa 38 let in 2 meseca. Struktura zaposlenih glede na delovno mesto je naslednja: policist 39,0 %, policist-starejši policist 21,7 %, policist-stalni dežurni 4,6 %, policist-vodja policijskega okoliša 6,3 %, policist-kriminalist 12,9 %, policist-vodja izmene 7,0 %, pomočnik komandirja

6,4 % in komandir policijske postaje 2,0 %. Na podlagi primerjave dejanske strukture zaposlenih na PU Maribor s strukturo vzorca glede na spol, starost, delovno dobo in delovno mesto lahko zaključimo, da je vzorec reprezentativen in dobro predstavlja proučevano populacijo. Tako lahko ovržemo tudi dvome glede reprezentativnosti vzorca zaradi nenaključnega vzorčenja in tako brez zadržkov sklepamo iz vzorca na populacijo.

Slika 1:
Histograma
za starost in
delovno dobo
anketiranih
policistov



2.2 Raziskovalna vprašanja

Postavili smo sledeča raziskovalna vprašanja:

- RV1: Ali so policisti motivirani za usposabljanja?
- RV2: Ali policisti menijo, da jim usposabljanja pomagajo pri opravljanju dela?
- RV3: Ali se lahko policisti sami odločijo, katerih usposabljanj se bodo udeležili?
- RV4: Ali policisti menijo, da se preveč usposabljujejo?
- RV5: Ali policisti menijo, da so pogosto usposabljanja neuporabna?
- RV6: Ali so policisti zadovoljni z izvedbo, kvaliteto in vsebinami usposabljanj?
- RV7: Ali policisti menijo, da se usposabljanja izvajajo načrtno in se pri tem upoštevajo njihova mnenja?
- RV8: Ali policisti menijo, da se upoštevajo njihova mnenja oz. potrebe pri načrtovanju usposabljanj?
- RV9: Ali je motiviranost in želja za usposabljanje povezana s starostjo?
- RV10: Ali je mnenje policistov, da jim je pridobljeno znanje v pomoč pri opravljanju dela, povezano z delovno dobo?
- RV11: Ali obstajajo statistično pomembne razlike med policisti, ki zasedajo različna delovna mesta, v mnenju, da je veliko usposabljanj neuporabnih?
- RV12: Ali obstajajo statistično pomembne razlike med policisti, ki zasedajo različna delovna mesta, v želji in motiviranosti za usposabljanje?

Tabela 1 prikazuje trditve, s pomočjo katerih smo odgovorili na raziskovalna vprašanja od 1 do 8. Za analizo šestega raziskovalnega vprašanja (RV6) smo uvedli novo spremenljivko, katere vrednosti so enake povprečni oceni trditve T7, T8, T9 in T10.

Raziskovalno vprašanje	Trditve iz vprašalnika
RV1: Ali so policisti motivirani za usposabljanja?	T1: Imam veliko željo in motivacijo za usposabljanje.
RV2: Ali policisti menijo, da jim usposabljanja pomagajo pri opravljanju dela?	T11: Pridobljeno znanje mi je v pomoč pri opravljanju dela.
RV3: Ali se lahko policisti sami odločijo, katerih usposabljanj se bodo udeležili?	T3: Lahko se udeležim vseh usposabljanj, ki si jih želim. T5: Vsi zaposleni imamo enake možnosti za udeležbo na usposabljanjih.
RV4: Ali policisti menijo, da se preveč usposabljujejo?	T2: Deležen sem preveč usposabljanj.
RV5: Ali policisti menijo, da so pogosto usposabljanja neuporabna?	T4: Pogosto so usposabljanja, ki se jih udeležim neuporabna.
RV6: Ali so policisti zadovoljni z izvedbo, kvaliteto in vsebinami usposabljanj?	T7: Zadovoljen sem s kvaliteto usposabljanj. T8: Zadovoljen sem z vsebinami usposabljanj. T9: Usposabljanja so izvedena na zanimive načine, ki me pritegnejo. T10: Zadovoljen sem z izvajalci usposabljanj.
RV7: Ali policisti menijo, da se usposabljanja izvajajo načrtno?	T14: V policiji se usposabljanja ustrezno načrtujejo.
RV8: Ali policisti menijo, da se upoštevajo njihova mnenja oz. potrebe pri načrtovanju usposabljanj?	T15: V policiji se upoštevajo mnenja oz. potrebe policistov policijskih postaj pri načrtovanju usposabljanj.

Tabela 1:
Raziskovalna vprašanja in ustrezne trditve iz vprašalnika

2.3 Metode in tehnike

V raziskavi smo analizirali podatke, ki so bili zbrani s pomočjo anketnega vprašalnika. Vprašalnik je bil sestavljen iz dveh sklopov vprašanj odprtega in zaprtega tipa. Prvi sklop vprašanj vsebuje splošna vprašanja anketirancev, in sicer:

- spol,
- starost,
- delovno mesto in
- delovno dobo.

Drugi sklop vprašanj se nanaša na usposabljanje, v katerem anketiranci podajajo svoje mnenje glede motiviranosti, želja, uporabnosti, zadovoljstva, same izvedbe in ustreznosti načrtovanj usposabljanj. Anketiranci so na ta sklop vprašalnika odgovarjali s pomočjo petstopenjske lestvice strinjanja Likertovega tipa, kjer je 1 pomenilo »se absolutno ne strinjam« in 5 »se absolutno strinjam«.

3 PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE

V empiričnem delu smo izvedli kvantitativno analizo pridobljenih podatkov s pomočjo programskega paketa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

S pomočjo opisne statistike smo predstavili odgovore na posamezna vprašanja iz anketnega vprašalnika. Na podlagi ustreznih statističnih testov, enostranskega t-testa povprečja za en vzorec, Pearsonovega koeficienta korelacije in enojno analizo variance (ANOVA) smo odgovorili na raziskovalna vprašanja, ki smo si jih zastavili.

V tabeli 2 je predstavljena opisna statistika glede mnenja policistov o usposabljanju.

Tabela 2:
Opisna statistika glede mnenj policistov o usposabljanju

Mnenje policistov o usposabljanju	N	\bar{x}	s
T1: Imam veliko željo in motivacijo za usposabljanje.	326	4,00	0,900
T2: Deležen sem preveč usposabljanj.	326	2,17	0,972
T3: Lahko se udeležim vseh usposabljanj, ki si jih želim.	326	2,55	0,994
T4: Pogosto so usposabljanja, ki se jih udeležim neuporabna.	323	2,78	0,967
T5: Vsi zaposleni imamo enake možnosti za udeležbo na usposabljanjih.	325	2,65	1,130
T6: Usposabljanja so prilagojena na delovna mesta.	326	3,11	0,926
T7: Zadovoljen sem s kvaliteto usposabljanj.	325	3,34	0,775
T8: Zadovoljen sem z vsebinami usposabljanj.	325	3,35	0,777
T9: Usposabljanja so izvedena na zanimive načine, ki me pritegnejo.	326	3,07	0,888
T10: Zadovoljen sem z izvajalci usposabljanj.	326	3,31	0,812
T11: Pridobljeno znanje mi je v pomoč pri opravljanju dela.	325	3,65	0,816
T12: Več usposabljanj bi morali izvajati zunanji izvajalci, zaposleni izven policije.	325	3,26	1,060
T13: Usposabljanja se ponavljajo, določenih sem se moral udeležiti večkrat.	323	3,22	1,057
T14: V policiji se usposabljanja ustrezno načrtujejo.	326	2,81	0,866
T15: V policiji se upoštevajo mnenja oz. potrebe policistov policijskih postaj pri načrtovanju usposabljanj.	326	2,53	0,947

Legenda: N – število odgovorov za posamezno vprašanje, \bar{x} – aritmetična sredina strinjanja z izjavo, s – standardni odklon

Iz tabele 2 je razvidno, da se anketiranci v povprečju najbolj strinjajo s trditvijo »Imam veliko željo in motivacijo za usposabljanje« ($\bar{x} = 4,0$ in $s = 0,90$) in nekoliko manj s trditvijo »Pridobljeno znanje mi je v pomoč pri opravljanju dela« ($\bar{x} = 3,65$ in $s = 0,82$). Najmanj se anketiranci v povprečju strinjajo s trditvami »Deležen sem preveč usposabljanj« ($\bar{x} = 2,17$ in $s = 0,97$), »Lahko se udeležim vseh usposabljanj, ki si jih želim« ($\bar{x} = 2,55$ in $s = 0,99$) in »V policiji se upoštevajo mnenja oz. potrebe policistov policijskih postaj pri načrtovanju usposabljanj« ($\bar{x} = 2,53$ in $s = 0,95$). Podatki so najmanj razpršeni pri trditvah, da so zadovoljni s kvaliteto usposabljanj ($s = 0,775$) ter z vsebinami usposabljanj ($s = 0,777$), anketiranci pa so si najmanj enotni, da imajo vsi zaposleni enake možnosti za usposabljanje ($s = 1,130$).

V zadnjem vprašanju smo anketirance spraševali, kdo po njihovem mnenju načrtuje usposabljanja v policiji, pri čemer so izmed treh možnih odgovorov izbrali

enega ali več. Največ jih meni, da usposabljanja policistov načrtujejo policijske uprave, teh je 102 (31,8 %), sledijo tisti, ki menijo, da usposabljanja policistov načrtujejo Center za izpopolnjevanje in usposabljanje Policijske akademije, policijske uprave in policijske postaje, teh je 75 (23,4 %). Najmanj, samo 6 (1,9 %), anketiranih policistov pa meni, da usposabljanja policistov načrtujejo Center za izpopolnjevanje in usposabljanje Policijske akademije in policijske postaje.

Analiza raziskovalnih vprašanj

Za analizo raziskovalnih vprašanj od 1 do 8 smo uporabili enostranski t-test povprečja za en vzorec (One Sample T test). Spomnimo, da so anketiranci na vprašanja odgovarjali s pomočjo 5-stopenjske lestvice strinjanja, kjer je 1 pomenilo »se absolutno ne strinjam« in 5 »se absolutno strinjam«. Ker vrednost 3 pomeni neopredeljenost, bomo rekli, da se policisti s postavljeno trditvijo v povprečju strinjajo, če je aritmetična sredina na populaciji enaka vsaj 3,5. Zato smo za vseh osem vprašanj izvedli enostranski t-test povprečja, kjer smo testirali ničelno hipotezo $H_0: \mu = 3,5$ proti nasprotni hipotezi $H_1: \mu > 3,5$. Rezultati izvedenih t-testov povprečij so prikazani v tabeli 3. Kot je razvidno iz tabele 3, so t-testi za prvi dve raziskovalni vprašanji (RV1 in RV2) statistično značilni ($p < 0,001$), kar pomeni, da pri stopnji pomembnosti 0,01 ničelno hipotezo zavrnemo. Torej, povprečji trditev v prvih dveh raziskovalnih vprašanjih RV1 in RV2 sta na populaciji statistično značilno višji od 3,5, kar nakazujeta tudi obe krajišči intervala zaupanja, ki sta pozitivni. To pomeni, da so policisti v povprečju zelo motivirani za usposabljanja in menijo, da jim usposabljanja pomagajo pri opravljanju dela. Torej lahko pri stopnji pomembnosti 0,01 tako na prvo kot tudi na drugo raziskovalno vprašanje odgovorimo pritrdilno. Ker sta v primerih raziskovalnih vprašanj RV3–RV8 obe krajišči intervala zaupanja negativni ter preračunani enostranski p-vrednosti enaki 1,000, je povprečna ocena odgovorov na postavljene trditve na populaciji nižja od 3,5. To pomeni, da pri stopnji pomembnosti 0,01 na nobenega od raziskovalnih vprašanj RV3–RV8 ne moremo odgovoriti pritrdilno.

Tabela 3:
Rezultati
t-testov
aritmetične
sredine
za prvih 8
raziskovalnih
vprašanj

	Povprečje	Testna vrednost = 3,5						
		<i>t</i>	sp	<i>p</i> (2-str.)	<i>p</i> (1-str.)	Povprečna razlika	95 % interval zaupanja za razliko	
							Spodnja meja	Zgornja meja
RV1	4,00	10,078	327	,000	,0000 ^a	,500	,40	,60
RV2	3,65	3,206	326	,001	,0005 ^a	,145	,06	,23
RV3	2,55	-17,434	327	,000	1,000 ^b	-,957	-1,07	-,85
	2,65	-13,592	326	,000	1,000 ^b	-,852	-,97	-,73
RV4	2,17	-24,955	327	,000	1,000 ^b	-1,335	-1,44	-1,23
RV5	2,78	-13,249	324	,000	1,000 ^b	-,712	-,82	-,61
RV6		-3,880	326	,000	1,000 ^b	-,167	-,25	-,08
RV7	2,81	-14,438	327	,000	1,000 ^b	-,689	-,78	-,60
RV8	2,53	-18,640	327	,000	1,000 ^b	-,976	-1,08	-,87

^a Vzorčno povprečje je skladno s pričakovanji večje od 3,5, zato se zaradi enostransko postavljenih alternativnih hipoteze *p*-vrednost preračuna kot *p*/2.

^b Vzorčno povprečje je v nasprotju s pričakovanji manjše od 3,5, zato se zaradi enostransko postavljenih alternativnih hipoteze *p*-vrednost preračuna kot 1-*p*/2.

Za analizo raziskovalnih vprašanj 9 in 10 smo uporabili Pearsonov koeficient korelacije, s pomočjo katerega testiramo ničelno hipotezo $H_0: \rho = 0$ proti nasprotni hipotezi $H_1: \rho \neq 0$.

Odgovor na 9. raziskovalno vprašanje »Ali je motiviranost in želja za usposabljanje povezana s starostjo?« smo dobili na podlagi ocen strinjanja s trditvijo »Imam veliko željo in motivacijo za usposabljanje« in starosti.

p-vrednost Pearsonovega koeficienta korelacije je enaka $p = 0,0006 < 0,01$. To pomeni, da ničelno domnevo, da spremenljivki nista povezani, zavrnilo pri 1 % tveganju. Pearsonov koeficient korelacije je enak -0.238, kar nakazuje na zmerno negativno linearno povezanost in pomeni, da so starejši policisti manj motivirani in imajo manjšo željo za usposabljanje kot mlajši.

Odgovor na 10. raziskovalno vprašanje »Ali je mnenje policistov, da jim je pridobljeno znanje v pomoč pri opravljanju dela povezano z delovno dobo?« smo dobili na podlagi ocen strinjanja s trditvijo »Pridobljeno znanje mi je v pomoč pri opravljanju dela« in delovne dobe.

p-vrednost Pearsonovega koeficienta korelacije je enaka $p = 0,225 > 0,05$, kar pomeni, da pri stopnji pomembnosti 0,05 ne moremo zavrniti ničelne domneve, da sta spremenljivki povezani. To pomeni, da ni statistično značilne povezave med mnenjem policistov, da jim je pridobljeno znanje v pomoč pri opravljanju dela, ter delovno dobo.

Za analizo raziskovalnih vprašanj 11 in 12 smo uporabili enojno analizo variance (ANOVA). Zanimalo nas je, kakšna je motiviranost in želja zaposlenih

po dodatnih izobraževanjih ter kakšno mnenje imajo policisti o uporabnosti izobraževanj glede na delovna mesta, saj bi na podlagi različnih mnenj v prihodnje lahko prilagodili načrt izobraževanj. Predvsem pri delovnih mestih policistov na vrhu karijerne lestvice nas je zanimalo, kakšno je njihovo mnenje o uporabnosti usposabljanj in njihovi motiviranosti, saj gre običajno za policiste, ki imajo veliko izkušenj in tudi znanja, prav tako nimajo želje po napredovanju.

Odgovor na 11. raziskovalno vprašanje »Ali obstajajo statistično pomembne razlike med policisti, ki zasedajo različna delovna mesta, v mnenju, da je veliko usposabljanj neuporabnih?« smo dobili na podlagi ocen strinjanja s trditvama »Pogosto so usposabljanja, ki se jih udeležim neuporabna« in »Pridobljeno znanje mi je v pomoč pri opravljanju dela« ter delovnega mesta, ki ga zaposleni zaseda.

		Vsota kvadratov odklonov	sp	Srednji kvadriran odklon	F	p
Pridobljeno znanje mi je v pomoč pri opravljanju dela.	Med skupinami Znotraj skupin Skupaj	5,573 210,138 215,711	7 317 324	,796 ,663	1,201	,302
Pogosto so usposabljanja, ki se jih udeležim neuporabna.	Med skupinami Znotraj skupin Skupaj	7,608 293,785 301,393	7 315 322	1,087 ,933	1,165	,322

Tabela 4:
Rezultati
analize variance
za 11.
raziskovalno
vprašanje

Iz tabele 4 je razvidno, da sta oba testa statistično neznačilna ($p > 0,05$), kar pomeni, da pri stopnji pomembnosti 0,05 lahko trdimo, da v povprečju ni statistično pomembnih razlik med policisti, ki zasedajo različna delovna mesta v mnenju, da je veliko usposabljanj neuporabnih.

Odgovor na 12. raziskovalno vprašanje »Ali obstajajo statistično pomembne razlike med policisti, ki zasedajo različna delovna mesta, v želji in motiviranosti za usposabljanje?« smo dobili na podlagi ocen strinjanja s trditvijo »Imam veliko željo in motivacijo za usposabljanje« in delovnega mesta, ki ga zaposleni zaseda.

Delovno mesto	N	Podmnožica za $\alpha = 0.05$	
		1	2
policist-stalni dežurni	18	3,56	
policist-vodja policijskega okoliša	26	3,65	3,65
policist-vodja izmene	18	3,72	3,72
komandir	14	3,93	3,93
pomočnik komandirja	34	3,94	3,94
policist-starejši policist	62	4,05	4,05
policist-kriminalist	49	4,10	4,10
policist	105		4,17
p-vrednost		0,51	0,65

Tabela 5:
Rezultati
Duncanovega
testa za 12.
raziskovalno
vprašanje

Tokrat je test analize variance statistično značilen ($F = 2,169$ in $p = 0,037 < 0,05$). To pomeni, da pri stopnji pomembnosti 0,05 lahko trdimo, da med policisti, ki zasedajo različna delovna mesta, v želji in motiviranosti za usposabljanje obstajajo statistično značilne razlike. S pomočjo Duncanovega testa mnogoterih primerjav (tabela 5) smo ugotovili, da obstajajo statistično značilne razlike med povprečnima ocenama trditve za delovni mesti policist ($\bar{x} = 4,17$) in policist-stalni dežurni ($\bar{x} = 3,56$). Med ostalimi delovnimi mesti statistično pomembnih razlik v povprečju ni, saj razlike med homogenimi skupinami niso signifikantne ($p = 0,51 > 0,05$) in ($p = 0,65 > 0,05$).

4 RAZPRAVA

V okviru raziskave ugotavljamo, da imajo policisti na Policijski upravi Maribor v povprečju veliko željo in visoko motivacijo za usposabljanje. Le ta je nekoliko višja pri mlajših policistih (37 let in manj) in pri policistih, ki zasedajo delovno mesto policist. Gre za policiste, ki so nekje na začetku oz. sredini kariernega razvoja in se zavedajo, da bodo svoje zelene karierne cilje lahko dosegli ob dobrih rezultatih dela, ki so posledica dobre usposobljenosti. Motiviranost policistov za usposabljanje je za policijo kot organizacijo dober pokazatelj, da se policisti zavedajo zahtevnosti svojega poklica in želijo svoje znanje dopolnjevati in ga obnavljati. Usposabljanje in nenehno izpopolnjevanje bistveno vplivata na uspešno in učinkovito delovanje policije. Na podlagi analize rezultatov raziskave smo ugotovili, da policisti, ne glede na delovno dobo, menijo, da jim je z usposabljanji pridobljeno znanje v pomoč pri opravljanju dela, kar pomeni, da se policisti zavedajo pomena usposabljanja in želijo svoje delo opravljati čim bolje. Menijo pa tudi, da se premalo usposabljujejo in si želijo več usposabljanj. Nadalje ugotavljamo, da usposabljanje v policiji ni ustrezno načrtovano. Ugotovili smo, da se policisti povečini ne morejo sami odločiti, katerih usposabljanj se bodo udeležili in da so neopredeljeni glede trditve o uporabnosti usposabljanj, pri čemer pa med policisti, ki zasedajo različna delovna mesta, nismo ugotovili razlik. Ugotovili smo tudi, da se več kot tretjina anketirancev v celoti ne strinja s tem, da se usposabljanja ustrezno načrtujejo in da v povprečju menijo, da se ne upoštevajo njihova mnenja oziroma potrebe pri načrtovanju usposabljanj. Menimo, da bi bilo treba policiste bolj neposredno vpeti v načrtovanje usposabljanj. Ugotovili smo tudi, da policisti niso najbolj zadovoljni z vsebinami usposabljanj kot tudi ne s kvaliteto in samo izvedbo le teh.

Policija ima usposabljanje urejeno preko centra (CIU), ki skrbi za usposabljanje vseh zaposlenih v policiji. Sistem usposabljanja naj bi bil prilagojen dejanskim potrebam na terenu, s katerimi se srečujejo policisti, vendar ugotovitve kažejo, da ni tako. Po obstoječem sistemu policijske postaje enkrat letno, ob usklajevanju policijskih uprav, posredujejo predloge za usposabljanja, ki so navedena v katalogu usposabljanj. Policijske uprave posredujejo predloge posameznim pristojnim notranjim organizacijskim enotam GPU, ki jih prikrojijo svojemu strokovnemu področju in jih posredujejo Policijski akademiji. Policijska akademija uskladi predloge v okviru razpoložljivih finančnih sredstev in drugih resursov za tekoče obdobje ter izdela predlog letnega načrta usposabljanj v policiji, ki ga potrdi generalni direktor policije v mesecu novembru za eno leto vnaprej. Policijske

enote posredujejo predloge na podlagi ocen vodij organizacijskih enot policije, kar pa po našem mnenju ni najboljši postopek. Vodje organizacijskih enot namreč ugotavljajo potrebe predvsem na podlagi ugotovitev iz letnih razgovorov, ki jih enkrat letno opravijo z zaposlenimi in kjer bi naj vodje ugotovili, ali so njihova pričakovanja realna ali ne, na katerem področju usposabljanja se zaposleni želi nadgraditi ter čim bolj uskladiti interese policije z njihovimi interesi. Pri tem je pomembna tudi predvsem subjektivna ocena vodje, ki je lahko preveč splošna in napačna, prav tako se vsi zaposleni iz določenih razlogov ne udeležijo letnih razgovorov. Tako menimo, da je sistem usposabljanja v policiji pomanjkljiv pri samem ugotavljanju dejanskih potreb in prilagoditvi usposabljanj dejanskim potrebam in nenazadnje željam policistov.

Za izboljšanje stanja na področju usposabljanja bi bilo smotno vzpostaviti sistem ugotavljanja dejanskih potreb po usposabljanjih in pri tem upoštevati predloge policistov. Tako bi v procesu načrtovanja usposabljanj za naslednje leto, enkrat letno, pozvali vse policiste, da sami predlagajo, katerih usposabljanj bi se radi udeležili. Rešitev bi bila uvedba ustrezne aplikacije v informacijsko-telemekunikačjskem sistemu policije ali informacijskem sistemu CIU, kjer bi bila navedena vsa usposabljanja iz kataloga usposabljanj, prilagojena delovnemu mestu policista. Tako bi vsak policist izbral določeno število usposabljanj (na primer tri usposabljanja), ki bi se jih udeležil naslednje leto. Policisti bi se vsako leto določenih usposabljanj udeležili na predlog vodstva policijske postaje, določenih usposabljanj pa bi se udeležili na podlagi lastne želje. Ocenjujemo, da bi tak model usposabljanja, ob visoki motiviranosti policistov, omogočil sprotno prilagajanje hitrim spremembam in zahtevam pri opravljanju policijskega dela ter zadovoljevanje individualnih potreb zaposlenih za usposabljanje.

UPORABLJENI VIRI

- Jan, I. in Jereb, E. (2001). Ugotavljanje izobraževalnih potreb v državni upravi. *Organizacija*, 1(5), 290–300.
- Kratcoski, C. P. (2007). *Police education and training in a global society*. Lanham: Lexington Books.
- Ministrstvo za notranje zadeve, Policija. (2012). *Navodilo o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju javnih uslužbencev policije*. Ljubljana.
- Poteko, S. (2010). *Vpliv izpopolnjevanja in usposabljanja policistov na uspešnost in učinkovitost policije* (Diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Rančigaj, K., Šumi, R. in Lobnikar, B. (2009). Zagotavljanje kompetenc za policijsko delo: prepletenost internega usposabljanja in visokošolskega izobraževanja. *Varstvoslovje*, 11(3), 404–422.
- Volavšek, D. (2012). *Analiza usposabljanja in izpopolnjevanja zaposlenih v slovenski policiji* (Magistrsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
- Zakon o organiziranosti in delu v policiji. (2013). *Uradni list RS*, (15/13).
- Žagar, D. (2008). Razvoj usposabljanj v policiji. V P. Umek (ur.), *Javna in zasebna varnost: 9. dnevi varstvoslovja – zbornik prispevkov*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede. Pridobljeno na <http://www.fvv.uni-mb.si/dv2008/zbornik/clanki/Zagar.pdf>

O avtorjih:

Aleksander Lubej, univ. dipl. organizator, zaposlen na Policijski upravi Maribor, kjer opravlja naloge komandirja na Policijski postaji Slovenska Bistrica, magistrski študent na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. E-mail: aleksander.lubej@gmail.com

Dr. Petra Šparl, izredna profesorica za matematiko na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. Njeno raziskovalno delo obsega predvsem raziskave s področja teorije grafov in statistične analize podatkov. E-mail: petra.sparl@fov.uni-mb.si

Dr. Anja Žnidaršič, docentka za kvantitativne metode na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. Glavna raziskovalna področja so analiza socialnih omrežij, merske napake in kakovost merjenja ter uspešnost študentov pri metodoloških predmetih. E-mail: anja.znidarsic@fov.uni-mb.si

Dr. Eva Jereb, redna profesorica za kadrovsko-informacijsko področje in prodekanica za izobraževalno dejavnost na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. Njeni raziskovalni interesi so predvsem na področju izobraževanja v visokem šolstvu, e-izobraževanja, razvoja kadrov, kadrovskega ekspertnih sistemov, avtomatizacije pisarniškega poslovanja, delno pa tudi na področju dela na daljavo. E-mail: eva.jereb@fov.uni-mb.si