

ZAKLJUČNO POROČILO
O REZULTATIH OPRAVLJENEGA RAZISKOVALNEGA DELA
NA PROJEKTU V OKVIRU CILJNEGA RAZISKOVALNEGA
PROGRAMA (CRP) »KONKURENČNOST SLOVENIJE 2006 – 2013«

I. Predstavitev osnovnih podatkov raziskovalnega projekta

1. Naziv težišča v okviru CRP:

MODERNA SOCIALNA DRŽAVA IN VEČJA ZAPOSLENOST

2. Šifra projekta:

V5-0466

3. Naslov projekta:

Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah

3. Naslov projekta

3.1. Naslov projekta v slovenskem jeziku:

Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah

3.2. Naslov projekta v angleškem jeziku:

Following and predicting skills needs

4. Ključne besede projekta

4.1. Ključne besede projekta v slovenskem jeziku:

kompetence, spretnosti, izobrazba, statistično spremljanje, napovedi

4.2. Ključne besede projekta v angleškem jeziku:

competencies, skills, education, statistical measurement, prediction

5. Naziv nosilne raziskovalne organizacije:

Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

5.1. Seznam sodelujočih raziskovalnih organizacij (RO):

6. Sofinancer/sofinancerji:

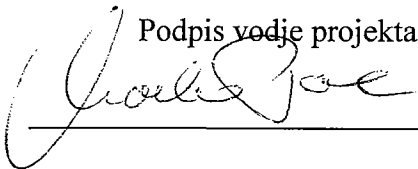
7. Šifra ter ime in priimek vodje projekta:

19248

Marko Pahor

Datum: 31.8.2010

Podpis vodje projekta:



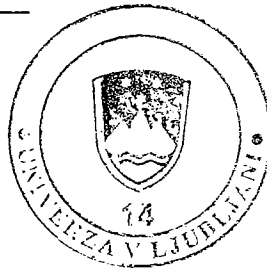
Podpis in žig izvajalca:



prof. dr. Radovan Stanislav Pejovnik, rektor

zanj po pooblastilu

prof. dr. Dušan Mramor, dekan



II. Vsebinska struktura zaključnega poročila o rezultatih raziskovalnega projekta v okviru CRP

1. Cilji projekta:

1.1. Ali so bili cilji projekta doseženi?

- a) v celoti
 b) delno
 c) ne

Če b) in c), je potrebna utemeljitev.

Eden izmed ciljev projekta je bila izdelava in testiranje modela za spremljanje in napovedovanje kompetenc.

Raziskava obstoječe literature ter prakse v EU ter posameznih državah članicah je pokazala, da izdelava modela kot takega ni možna oziroma smiselna. Glede na trenutno stanje se kot edina prava alternativa v kratkem in srednjem roku kaže zbiranje podatkov s pomočjo kvalitativnih anket ter panelov strokovnjakov. Spremljanje bi lahko izvajali po vzoru Evropskega modela predvidevanja. Strokovnjakom se pripravi ustrezna statsitična izhodišča in ekonomske napovedi, nato pa se naredi strokovna ocena.

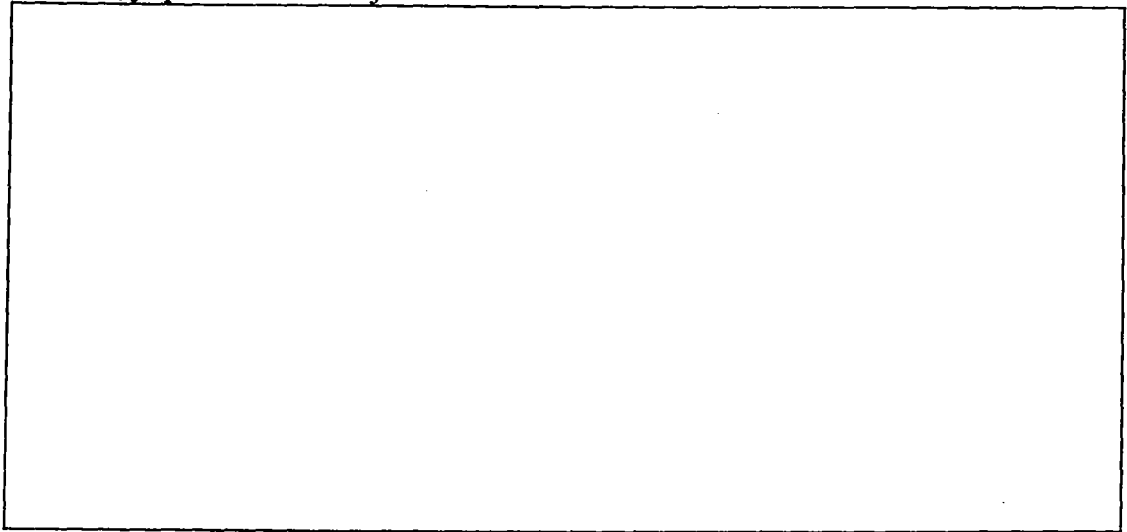
V okviru ciljnega projekta smo tako pokazali primer priprave izhodišč s pomočjo kvalitativne in kvantitativne raziskave v dejavnosti finančnega posredništva, dlje od tega, torej v dejansko oblikovanje panela strokovnjakov pa zaradi časovnih in finančnih omejitev nismo šli.

Za vse ostale cilje projekta, ki zajemajo proučitev možnosti in najboljše prakse iz sveta na področju spremljanja potreb po kompetencah, za vsako izmed možnosti proučiti prednosti in slabosti ter ali je pri trenutnem stanju zbiranja podatkov in obstoječih modelov posamezna metoda v Sloveniji izvedljiva, izmed izvedljivih metod predlagati eno ali več najboljših možnosti, ki naj se jih razvija avtorji projekta menimo, da so bili zadovoljivo doseženi.

1.2. Ali so se cilji projekta med raziskavo spremenili?

- a) da
 b) ne

Če so se, je potrebna utemeljitev:

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for providing justification or explanation. It occupies the upper half of the page.

2. Vsebinsko poročilo o realizaciji predloženega programa dela¹:

Skrbnikom projekta pri vseh sofinancerjih bo dostavljeno daljše vsebinsko poročilo, ki povzema vse faze projekta. V tem obrazcu podajamo samo glavne zaključke ob koncu projekta.

Spremljanje in napovedovanje potreb na trgu dela je izjemnega pomena za vse udeležence, tako za delojemalce in delodajalce, kot tudi za regulatorje trga, ki preko politike zaposlovanja in izobraževanja urejajo neravnovesja na trgu. Za izbiro najustrežnejših politik pa potrebujemo zanesljive in kakovostne informacije o trenutnih in prihodnjih potrebah na trgu dela.

Spremljanje in napovedovanje potreb najdemo v literaturi pod različnimi izrazi, največkrat srečamo izraze kot so ugotavljnje poklicne luknje (occupational gap), potrebe po spretnostih (skills needs) ter povpraševanje po kompetencah (competences demand). V okviru projekta se naslanjamo na definicijo, kot jo uporablja CEDEFOP in pod pojmom kompetence razumemo kot sposobnost ustrezno uporabiti učne izide v opredeljenem kontekstu (izobraževanju, delu, osebnem in strokovnem razvoju), kar vključuje tako kognitivne sestavine (uporabo teorije, konceptov in tihega znanja), kot tudi funkcionalne vidike (tehnične spretnosti), medosebne značilnosti (npr. socialne in organizacijske spretnosti) in etične vrednote. Pri spremljanju potreb po kompetencah se metoda spremljanja največkrat osredotoča na spremljanje na nivoju poklicev, saj trenutno le za poklice obstaja enotna klasifikacija, ki omogoča statistično spremljanje pojava. Spretnosti in kompetence so običajno vezane na poklice, obstajajo parcialni poskusi povezave med njimi (na primer <http://online.onetcenter.org/>), enotnih klasifikacij in povezav med njimi pa zaenkrat ni.

V grobem lahko pristope k merjenju potreb po kompetencah razdelimo na dve skupini, in sicer na kvantitativne in na kvalitativne metode. Oboje imajo svoje prednosti in pomanjkljivosti. Kvantitativni modeli so praviloma splošni, logično konsistentni in pregledni, toda zelo zahtevni glede podatkov, kar pomeni, da so vsaj dragi, velikokrat pa tudi neažurni (običajno so v ozadju neke predpostavke iz preteklosti) in včasih celo neizvedljivi, saj vseh relevantnih komponent ne moremo kvantificirati. Med kvantitativnimi metodami velja omeniti različne metode ekstrapolacije, metode, ki temeljijo na ekonometričnih modelih, presoje talentov ter ankete med delodajalci. Kvalitativni pristopi so po drugi strani praviloma bolj neposredni in usmerjeni na neko specifično področje (sektor, poklic, ...) kar pomeni, da so ocene za tisto področje dobre, vendar so neprimerljive z ostalimi področji. Poleg tega so ti postopki nesistematični, precej bolj subjektivni v primerjavi s kvantitativnimi in bolj osredotočeni na trenutne potrebe, kar pomeni, da gre za zelo kratkoročne ocene. Tu velja omeniti predvsem Delfi metodo ter holistične pristope, ki pomenijo združitev različnih metod in pristopov.

Večina orodij, ki se trenutno uporabljajo v Evropi, so običajno kvantitativni modeli na nacionalni ravni, včasih podprti s kvalitativnimi metodami. Nekateri drugi pristopi vključujejo še študije posameznih sektorjev, poklicev oz. kvalifikacij, raziskave in

¹ Potrebno je napisati vsebinsko raziskovalno poročilo, kjer mora biti na kratko predstavljen program dela z raziskovalno hipotezo in metodološko-teoretičen opis raziskovanja pri njenem preverjanju ali zavračanju vključno s pridobljenimi rezultati projekta.

spremljanje diplomantov, študije zahtev po kompetencah za specifične skupine (brezposelni, hendikepirani, ne- oz. prenizko kvalificirani, etnične manjšine, tujci,...).

Modeli se med državami sicer razlikujejo, toda temeljijo na istem pristopu – stran povpraševanja napovedujejo na podlagi informacij o zaposlitvenem povpraševanju po panogah, stran ponudbe pa na podlagi demografskih informacij ter informacij o izobraževanju in usposabljanju. Ti dve napovedi potem primerjajo in na podlagi primerjave identificirajo prihodnje presežke oz. primanjkljaje posameznih poklicev in kvalifikacij. Največja prednost takega pristopa je ta, da velja na nacionalni ravni, in da je običajno možno napraviti dolgoročne napovedi (za obdobje od 5 do 10 let). Slabost pa je slabo stanje podatkov in (v primeru metod napovedovanja z ekstrapolacijo) ekstrapoliranje preteklih trendov v prihodnost, kar je vprašljivo v primeru reform, intervencij ali zunanjih šokov. CEDEFOP razvija tudi model, ki bi povezal napovedovanje potreb po kompetencah na območju celotne Evropske unije, torej ne parcialno po posameznih državah, temveč v obliki vseevropskega večsektorskega napovedovanja zaposlenosti po poklicih. Mnenja o izvedljivosti in uporabnosti modela so zaenkrat še deljena.

Precej problematično je beleženje in spremljanje kompetenc na strani ponudbe. Samoocena kandidatov je vprašljiva, saj je jasno, da želijo na trgu dela sebe prikazati v čim boljši luči in so tako lahko do sebe pozitivno pristranski. Možno pa je seveda tudi nasprotno – da si kandidati zaradi pretirane samokritičnosti določenih spretnosti ali kompetenc sploh ne pripišejo. Vzpostavitev sistematičnega spremljanja bi bila še najbolj realna na nivoju kompetenc, pridobljenih v okviru formalnih/organiziranih izobraževanj, ki bi v vseh certifikatih/potrdilih/diplomah navajala tudi kompetence, ki naj bi jih posameznik tekom izobraževanja realno pridobil.

V okviru spremljanja in predvidevanja kompetenc bi bilo potrebno zagotoviti boljše povezovanje z izobraževalnim sistemom oz. izobraževalnimi institucijami – glede na posamezno panogo, in sicer predvsem v smislu usmerjanja v razvijanje specifičnih kompetenc v okviru rednega izobraževanja. Naša anketa, izvedena v finančnem sektorju, je namreč pokazala, da kar $\frac{3}{4}$ podjetij iz dejavnosti finančnega posredništva meni, da iz izobrazbe ne moremo razbrati kompetenc in da diplomanti ob zaključku študija oz. prvi zaposlitvi nimajo ustreznih kompetenc. Ob tem se je sicer potrebno hkrati zavedati, da vseh potrebnih kompetenc izobraževalni sistem ne more zagotoviti, saj niso v njegovem dometu; vseeno pa navedeni visok odstotek kaže za potrebo po ukrepanju. Do razhajanj prihaja tudi pri zaznavanju potrebnih kompetenc na strani podjetij in študentov, saj slednji nimajo povsem ustrezne predstave, katere kompetence bodo potrebovali pri svojem bodočem delu.

V prihodnje bi bilo smiselno spodbujati podjetja, da začnejo v svoje sistemizacije poleg zahtevanih kvalifikacij in delovnih nalog vključevati tudi potrebne spretnosti in kompetence. V ta namen bi bilo priporočljivo na nacionalnem nivoju opredeliti taksonomijo kompetenc (pri tem bi se morda lahko oprli na ESCO taksonomijo, s čimer bi hkrati naredili korak tudi v smeri mednarodne primerljivosti v okviru držav članic EU), iz katere bi nato izhajala tako podjetja kot izobraževalne institucije, pa tudi iskalci zaposlitve. To bi bila pomembna faza v smeri enotnega beleženja in spremljanja kompetenc. Tudi sicer se vedno bolj kaže potreba po enotnem vodenju oz. nacionalnem registru kompetenc. Veliko organizacij/podjetij se namreč vzpostavljanja sistema kompetenc in spremljanja le teh loteva samostojno. Pretok informacij in izkušenj je slab,

sistemi pa med seboj niso primerljivi. Poenoten pristop bi sicer res zahteval določene stroške, vendar pa bi jih na drugi strani tudi znižal, saj bi bil register uporaben na nivoju celotnega gospodarstva.

Glede na trenutno stanje se kot edina prava alternativa v kratkem in srednjem roku kaže zbiranje podatkov s pomočjo kvalitativnih anket ter panelov strokovnjakov. Spremljanje bi lahko izvajali po vzoru Evropskega modela predvidevanja. Strokovnjakom se pripravi ustrezna statsitična izhodišča in ekonomske napovedi, nato pa se naredi strokovna ocena

Po zgledu Velike Britanije in Avstralije je praksa kot najučinkovitejši pristop pokazala ustanovitev posebnih odborov, ki prek ekspertnega spremljanja trenutnega dogajanja in trendov v določeni dejavnosti dajejo napotke vladi, delodajalcem in izobraževalnim ustanovam. Odbori večinoma delujejo kot neodvisni strokovni organi, v obeh državah pa imajo ti odbori deklarativno in tudi dejansko podporo s strani države oz. njenih organov – s čimer odpravimo pomanjkljivost subjektivnega opazovanja delodajalcev. Tovrsten pristop sicer zahteva visok začetni vložek, vendar se zdi dolgoročno takšna vzpostavitev spremljanja in predvidevanja kompetenc najbolj ustrezna. Kvalitativne ankete v podjetjih so sicer pomemben, vendar ne zadosten vir informacij, še posebej na nivoju napovedovanja kompetenc. Izvedena anketa je pokazala, da polovica anketiranih podjetij v vzorcu za naslednjih pet let kompetence sicer predvideva, vendar za prihodnost omenjajo skoraj povsem identične potrebne kompetence kot tiste, ki so jim pomembne danes. To nakazuje, da se podjetja težko postavijo izven trenutnega časovnega okvira in razmišljajo o prihodnjih trendih na področju kompetenc. Prednost vzpostavitve npr. ekspertnih skupin bi bila predvsem v tem, da bi le te pridobile poglobljeno poznavanje področja kompetenc, pri napovedovanju pa bi upoštevale različne vire informacij – od kvalitativnih anket, ekspertnega mnenja do makroekonomskih trendov. Dodaten vir pri napovedovanju kompetenc bi lahko predstavljale tudi analize poslovnih strategij podjetij. Podjetja si namreč težko natančno predstavljajo, kakšne zaposlene bodo z vidika kompetenc potrebovala čez nekaj let, imajo pa precej jasno zastavljeno vizijo in cilje svojega bodočega poslovanja. Iz tega pa je posredno mogoče sklepati tudi na to, kakšne veščine in kompetence bodo potrebne pri zaposlenih, da bodo zastavljene cilje lahko dosegli.

Pomembno izhodišče pri vzpostavljanju sistema spremljanja in napovedovanja kompetenc lahko predstavljajo bodoči kompetenčni centri (trenutno odprt javni razpis), ki naj bi med drugim definirali kompetenčne profile za poklice in delovna mesta v panogi ter zagotavljali enotne pristope k razvoju in kroženju znanja in kompetenc. Potencialno bi se lahko prav na podlagi tega na dolgi rok razvile ekspertne skupine – na nivoju posamezne gospodarske panoge. Te bi še vedno tesno sodelovale s kompetenčnimi centri, hkrati pa bi informacije črpale tudi iz drugih virov in skrbele za komunikacijo podjetjem in institucijam, neposredno povezanim s panogo. Koordinacija teh timov bi morala potekati na nacionalni ravni; na tem nivoju bi tudi skrbeli za medsektorsko sodelovanje in konstanten pretok informacij.

3. Izkoriščanje dobljenih rezultatov:

3.1. Kakšen je potencialni pomen² rezultatov vašega raziskovalnega projekta za:

- a) odkritje novih znanstvenih spoznanj;
- b) izpopolnitev oziroma razširitev metodološkega instrumentarija;
- c) razvoj svojega temeljnega raziskovanja;
- d) razvoj drugih temeljnih znanosti;
- e) razvoj novih tehnologij in drugih razvojnih raziskav.

3.2. Označite s katerimi družbeno-ekonomskimi cilji (po metodologiji OECD-ja) sovpadajo rezultati vašega raziskovalnega projekta:

- a) razvoj kmetijstva, gozdarstva in ribolova - Vključuje RR, ki je v osnovi namenjen razvoju in podpori teh dejavnosti;
- b) pospeševanje industrijskega razvoja - vključuje RR, ki v osnovi podpira razvoj industrije, vključno s proizvodnjo, gradbeništvom, prodajo na debelo in drobno, restavracijami in hoteli, bančništvom, zavarovalnicami in drugimi gospodarskimi dejavnostmi;
- c) proizvodnja in racionalna izraba energije - vključuje RR-dejavnosti, ki so v funkciji dobave, proizvodnje, hranjenja in distribucije vseh oblik energije. V to skupino je treba vključiti tudi RR vodnih virov in nuklearne energije;
- d) razvoj infrastrukture - Ta skupina vključuje dve podskupini:
 - transport in telekomunikacije - Vključen je RR, ki je usmerjen v izboljšavo in povečanje varnosti prometnih sistemov, vključno z varnostjo v prometu;
 - prostorsko planiranje mest in podeželja - Vključen je RR, ki se nanaša na skupno načrtovanje mest in podeželja, boljše pogoje bivanja in izboljšave v okolju;
- e) nadzor in skrb za okolje - Vključuje RR, ki je usmerjen v ohranjanje fizičnega okolja. Zajema onesnaževanje zraka, voda, zemlje in spodnjih slojev, onesnaženje zaradi hrupa, odlaganja trdnih odpadkov in sevanja. Razdeljen je v dve skupini:
- f) zdravstveno varstvo (z izjemo onesnaževanja) - Vključuje RR - programe, ki so usmerjeni v varstvo in izboljšanje človekovega zdravja;
- g) družbeni razvoj in storitve - Vključuje RR, ki se nanaša na družbene in kulturne probleme;
- h) splošni napredek znanja - Ta skupina zajema RR, ki prispeva k splošnemu napredku znanja in ga ne moremo pripisati določenim ciljem;
- i) obramba - Vključuje RR, ki se v osnovi izvaja v vojaške namene, ne glede na njegovo vsebino, ali na možnost posredne civilne uporabe. Vključuje tudi varstvo (obrambo) pred naravnimi nesrečami.

² Označite lahko več odgovorov.

3.3. Kateri so **neposredni rezultati** vašega raziskovalnega projekta glede na zgoraj označen potencialni pomen in razvojne cilje?

Sistematična proučitev načinov spremljanja in napovedovanja potreb po kompetencah
Proučitev možnosti uporabe načinov v Sloveniji
Praktični prikaz spremljanja kompetenc v Sloveniji

3.4. Kakšni so lahko **dolgoročni rezultati** vašega raziskovalnega projekta glede na zgoraj označen potencialni pomen in razvojne cilje?

Razvoj sistemov spremljanja in napovedovanja v ustrezni obliki

3.5. Kje obstaja verjetnost, da bodo vaša znanstvena spoznanja deležna zaznavnega odziva?

- a) v domačih znanstvenih krogih;
- b) v mednarodnih znanstvenih krogih;
- c) pri domačih uporabnikih;
- d) pri mednarodnih uporabnikih.

3.6. Kdo (poleg sofinancerjev) že izraža interes po vaših spoznanjih oziroma rezultatih?

3.7. Število diplomantov, magistrrov in doktorjev, ki so zaključili študij z vključenostjo v raziskovalni projekt?

4. Sodelovanje z tujimi partnerji:

4.1. Navedite število in obliko formalnega raziskovalnega sodelovanja s tujimi raziskovalnimi inštitucijami.

4.2. Kakšni so rezultati tovrstnega sodelovanja?

5. Bibliografski rezultati³ :

Za vodjo projekta in ostale raziskovalce v projektni skupini priložite bibliografske izpise za obdobje zadnjih treh let iz COBISS-a) oz. za medicinske vede iz Inštituta za biomedicinsko informatiko. Na bibliografskih izpisih označite tista dela, ki so nastala v okviru pričujočega projekta.

6. Druge reference⁴ vodje projekta in ostalih raziskovalcev, ki izhajajo iz raziskovalnega projekta:

³ Bibliografijo raziskovalcev si lahko natisnete sami iz spletne strani:<http://www.izum.si/>

⁴ Navedite tudi druge raziskovalne rezultate iz obdobja financiranja vašega projekta, ki niso zajeti v bibliografske izpise, zlasti pa tiste, ki se nanašajo na prenos znanja in tehnologije.

Navedite tudi podatke o vseh javnih in drugih predstavitev projekta in njegovih rezultatov vključno s predstavitvami, ki so bile organizirane izključno za naročnika/naročnike projekta.

Univerza v Ljubljani
Ekonomska fakulteta
Statistični inštitut Ekonomske fakultete

Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah

Zaključno poročilo

Avtorji:

prof. dr. Marko Pahor

prof. dr. Irena Ograjenšek

doc. dr. Mojca Bavdaž

doc. dr. Jože Sambt

dr. Aleša Lotrič Dolinar

Ljubljana, oktober 2010

Povzetek

Kazalo

1. UVOD

Demografske spremembe z upadanjem rodnosti in s staranjem prebivalstva čedalje bolj zožujejo kadrovske bazen. Hkrati prihaja zaradi globalizacije in tehnološkega napredka do strukturnih neskladij v izobrazbeni strukturi zaposlenih. Spremljanje in predvidevanje potreb po določenih kompetencah, utelešenih v zaposlenih in kandidatih za zaposlitev, je tako ključnega pomena, če naj Slovenija ohrani svoje mesto med razvitimi državami in si svoj položaj z gospodarsko rastjo in s prestrukturiranjem gospodarstva za doseganje večje dodane vrednosti na zaposlenega še izboljša.

Da bi kompetence na trgu sledile potrebam gospodarstva, njegovega prestrukturiranja in rasti, se mora temu prilagajati tudi sistem izobraževanja in usposabljanja. V preteklosti se je izkazalo, da samo tržni mehanizem ne uspe na kratek in srednji rok prilagoditi sistema izobraževanja in usposabljanja tako, da bi se prilagodil potrebam gospodarstva in ponudil kadre z ustreznimi kompetencami. Zato je nujno spremljanje in napovedovanje potreb po kompetencah.

Pri spremljanju in napovedovanju potreb po kompetencah je pomembna stran povpraševanja, torej delodajalci. Pri tem pa vseeno ne smemo zanemariti ponudbene strani, torej tako posameznikov, ki nastopajo na trgu dela, kot tudi izobraževalnih ustanov, ki s svojimi programi delojemalcem zagotavljajo ustrezne kompetence.

Spremljanje in napovedovanje potreb na trgu dela je izjemnega pomena za vse udeležence, tako za delojemalce in delodajalce, kot tudi za regulatorje trga, ki preko politike zaposlovanja in izobraževanja urejajo neravnovesja na trgu. Neravnovesja na trgu so normalen pojav, ki po šoku ali drugi spremembi na trgu vodi prek prilagajanja cene in obnašanja udeležencev na trgu do novega ravnovesja. Trg dela pa ima določene posebnosti, kar prilagajanje na novo ravnovesje upočasnjuje, otežuje in v nekaterih primerih celo onemogoča. Zato je na trgu dela potrebna regulacija, za uspešno regulacijo pa so ključnega pomena kakovostne informacije.

Trg dela v osnovi deluje kot vsak drug trg, torej se na njem srečujeta ponudba in povpraševanje po delu in oblikuje se cena dela. Vseeno pa ima ta trg nekatere posebnosti. Prva posebnost trga dela je ta, da delo ni prosta dobrina, ampak je vezana na posameznika, ki delo opravlja. To dejstvo vpliva na številne vidike dela, od povsem ekonomskih vprašanj mobilnosti in deljivosti do globljih etičnih vprašanj.

Prav etična vprašanja in načelo pravičnosti vodijo do tega, da je, posebej v sodobni evropski praksi socialne države, trg dela zelo reguliran. Cena dela je tako v veliki meri odvisna od drugih dejavnikov – predvsem dogovora med socialnimi partnerji – in v manjši meri od razmerja med ponudbo in povpraševanjem. Regulacija zamegli signale, ki bi jih popolnoma prost trg dela dal udeležencem na trgu, zato je potrebno zbrati informacije o obstoječih neravnovesjih. Zbrane informacije služijo kot osnova za oblikovanje ustreznih politik zaposlovanja, priseljevanja in izobraževanja, ki naj na kratek in dolgi rok poskušajo odpravljati neravnovesja.

Namen projekta je bil proučiti možnosti za spremljanje potreb po kompetencah ter usklajenosti ponudbe in povpraševanja po kadrih z določenimi kompetencami. Nadalje smo v projektu proučili možnosti za napovedovanje potreb in predlagali, katera izmed izvedljivih možnosti bi bila za Slovenijo najprimernejša.

Cilji projekta so bili:

1. Proučiti možnosti in najboljše prakse iz sveta na področju spremljanja potreb po kompetencah.
2. Za vsako izmed možnosti proučiti prednosti in slabosti ter ali je pri trenutnem stanju zbiranja podatkov in obstoječih modelov posamezna metoda v Sloveniji izvedljiva. Izmed izvedljivih metod predlagati eno ali več najboljših možnosti, ki naj se jih razvija.
3. Proučiti možnosti napovedovanja potreb po kompetencah.
4. Ugotoviti, kaj je ovira za izvedljivost določenih metod (če te ovire obstajajo) in kaj bi bilo potrebno postoriti, da bi lahko uporabili določeno metodo.
5. Izdelati model spremljanja in napovedovanja potreb po kompetencah in ga testirati na vzorcu ene gospodarske dejavnosti

Zaključno poročilo je strukturirano tako, da sledi ciljem in delu na projektu. V veliki meri povzema tri polletna vmesna poročila, jih dopolnjuje in nadgrajuje.

Spremljanje in napovedovanje potreb najdemo v literaturi pod različnimi izrazi, največkrat srečamo izraze, kot so ugotavljanje poklicne luknje (angl. *occupational gap*), potrebe po spretnostih (angl. *skills needs*) ter povpraševanje po kompetencah (angl. *competences demand*). Da bi razrešili dilemo glede izrazoslovja, prvi del tega poročila namenjamo opredelitvam kompetenc in razmejitvev med pojmi kompetence, spretnosti in poklici.

V drugem delu pregledamo obstoječe sisteme spremljanja in napovedovanja kompetenc – najprej z vidika delitve sistemov, nato pa tudi pogledamo različne prakse v Evropski uniji ter posameznih državah članicah. V nadaljevanju tega poglavja tudi prikažemo razpoložljive vire podatkov, ki bi jih v Sloveniji lahko uporabili pri spremljanju in napovedovanju kompetenc. Poglavje zaključimo z razpravo o izvedljivosti posameznih sistemov spremljanja v Sloveniji.

Četrto poglavje je namenjeno praktičnemu primeru spremljanja kompetenc, kjer najprej s pomočjo globinskih intervjujev, nato pa s pomočjo ankete skušamo ugotoviti, katere so prihodnje kompetence v dejavnosti finančnega posredništva. Poročilo zaključujemo z razpravo o rezultatih projekta.

2. POJMOVANJE KOMPETENC

2.1. Uvodna pojasnila

V tem poglavju opredelimo pojem kompetenc. Najprej pogledamo, kaj pojem pomeni v slovenskem jeziku. Nato prikažemo različne teoretične pristope k opredelitvi kompetenc in razlike med njimi ter enega od predlogov njihove integracije. Poglavje zaokrožuje prikaz aktualnih opredelitev v uradnih dokumentih Evropske unije.

Samostalnik »kompetenca« po SSKJ pomeni »obseg, mera odločanja, določena navadno z zakonom; pristojnost, pooblastilo; področje dejavnosti«. Noben od teh pojmov neposredno ne kaže pomena, ki ga ima izraz na področju, s katerim se ukvarja naš projekt. Zgolj posredno lahko sklepamo, da je nekdo, ki je na primer pristojen za reševanje, tudi usposobljen to izvesti. Pridevnik »kompetenten« ima po SSKJ dva pomena:

- »nanašajoč se na kompetenco; pristojen, pooblaščen«,
- »ki temeljito pozna, obvlada določeno področje; usposobljen, poklican«.

Za področje, s katerim se ukvarja naš projekt, je torej relevanten drugi, in ne prvi pomen pridevnika. Samostalnik, ki ga lahko povežemo tako s prvim kot z drugim pomenom, pa je »kompetentnost«, ki jo SSKJ opredeli kot »lastnost, značilnost kompetentnega«. Po SSKJ se torej zgolj »kompetentnost« nanaša na usposobljenost, vendar pa dejanska raba kaže, da se tudi pojem »kompetence« uporablja v tem pomenu (glej npr. glosar v Cedefop, 2008b, str. 68). To je mogoče zaključiti tudi iz pregleda prevodov v večjezičnem terminološkem slovarju Evroterm, ki angleški pojem »competence« prevaja – odvisno od konteksta – kot pristojnost, pooblastilo, usposobljenost, kompetenco in sposobnost. Pojem »competence«, ki ima svoje korenine že v starogrščini in latinščini, v Zahodni Evropi pa se pojavi v 16. stoletju, ima jasen dvojni pomen: sposobnost in pristojnost (Mulder, 2007). Pri tem pa velja omeniti, da tudi v angleški literaturi ni enotnega izrazoslovja, tako da se v enakih ali zgolj sorodnih pomenih pojavljajo edninska in množinska oblika izrazov »competence« in »competency«. Če bi iskali pomenske odtenke, potem bi razmerje med izrazoma lahko opisali kot del

nasproti celote in tako »competency« obravnavali kot del širšega pojma »competence« (Mulder, 2007). Na področju ravnanja s človeškimi viri pa obstaja tudi razlikovanje med ustreznim vedenjem zaposlenih, označenim kot »competency«, in pozitivnim izidom takega vedenja, označenim kot »competence« (Sultana, 2009).

To že nakazuje, da kompetenc ni enostavno opredeliti. Pravzaprav se različni avtorji strinjajo, da se okoli koncepta kompetenc vrti veliko diskusij in da je posledično nemogoče postaviti tako definicijo kompetenc, ki bi zadostila vsem načinom uporabe. Za začetek si pogledjmo nekaj aktualnih opredelitev kompetenc. Tissot (2004) v večjezičnem glosarju definira kompetenco kot sposobnost uporabiti znanje, know-how in spretnosti v običajni ali spremenljivi situaciji. Cedefop (2008b) razširja opredelitev in kompetenco enači s sposobnostjo ustrezno uporabiti učne izide v opredeljenem kontekstu (izobraževanju, delu, osebnem in strokovnem razvoju), pri čemer pa opozarja, da koncept ni omejen na kognitivne sestavine (uporabo teorije, konceptov in tihega znanja), ampak vključuje tudi funkcionalne vidike (tehnične spretnosti) in medosebne značilnosti (npr. socialne in organizacijske spretnosti) ter etične vrednote. V slovenskem prostoru definira kompetence Svetlik (2005) in jih opredeli kot zmožnosti posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah. Kohont (2005) podrobneje definira sestavine kompetenc, to je znanje, sposobnosti, veščine, osebnostne lastnosti, vedenjske oblike, vrednote in motivacijo. Podobno tudi Tomažič (2002), ki z njimi razume tista znanja, pridobljene izkušnje in osebnostne lastnosti, ki zaposlenim omogočajo, da se čim bolje znajdejo v vrtincu nenehnih sprememb in s tem optimalno opravljajo delo glede na zahteve organizacijskih vlog.

2.2. Tipologija kompetenc

Pregled literature, v kateri je koncept kompetenc opredeljen, najdemo pri več avtorjih (npr. Weinert, 1999; Winterton, Delamare – Le Deist in Stringfellow, 2005; Mulder, 2007). Na tem mestu kratko povzemamo Weinerta (1999), ki navede in sistematično obdelava kar devet različnih teoretičnih pristopov k opredelitvi kompetenc:

- Splošne kognitivne kompetence (angl. *general cognitive competencies*). Ta pristop tipično predstavljajo psihometrični modeli človeške inteligence, ki kompetence obravnavajo neodvisno od vsebine in konteksta, modeli procesiranja informacij, v katerih so kompetence odvisne od delovnega spomina, hitrosti procesiranja in drugih elementov, ter modeli kognitivnega strukturnega razvoja, ki po Piagetu upoštevajo prilagoditvene procese.
- Specializirane kognitivne kompetence (angl. *specialized cognitive competencies*). Ta pristop poudarja kognitivne predpogoje, ki morajo biti posamezniku na voljo, da uspešno deluje na nekem vsebinskem področju (npr. igranje šaha, postavljanje diagnoze itd.). Zaradi teoretične osnove in praktične uporabnosti ima ta pristop precejšnjo prednost pred pristopi, ki se osredotočajo na sposobnosti.
- Model kompetenc in rabe (angl. *Competence-Performance model*). Ena najvplivnejših teoretičnih paradig, ki jo je zagovarjal jezikoslovec Chomsky (1980), izhaja iz razlikovanja med znanjem jezika oz. jezikovno zmožnostjo na eni strani in rabo jezika na drugi strani. S tem je pokazal, kako omejen sistem jezikovnih načel, pravil in osnovnih kognitivnih elementov, ki ga je poimenoval jezikovna kompetenca, v kombinaciji s posebnim učnim procesom vsakemu človeku omogoča osvojitve maternega jezika, vključno s sposobnostjo ustvariti in razumeti neskončno različic novih, slovnično pravilnih stavkov.
- Spremembe modela kompetenc in rabe. Različni avtorji so model kompetenc in rabe nadgradili, na primer uvedli vrsto spremenljivk, ki vplivajo na razmerje med kompetenco in rabo (kognitivni slog, zmogljivost spomina itd.), razčlenili kompetence na sestavine itd.
- Kognitivne kompetence in namere motivacijskih dejanj (angl. *cognitive competence and motivational action tendencies*). V okviru tega pristopa so koncept kompetenc, ki temelji na objektivnih merilih uspešnosti, dopolnili z dimenzijami, ki temeljijo na subjektivnih izkušnjah in stališčih do učenja in delovanja. Te dimenzije so predvsem samopodoba (angl. *self-concept*), storilnostna usmerjenost (angl. *achievement motive*) in osebno prepričanje o nadzoru (angl. *personal control beliefs*).
- Koncepti objektivnih in subjektivnih kompetenc (angl. *objective and subjective competence concepts*). Ta pristop povezuje objektivne kompetence z merjenjem uspešnosti s pomočjo standardiziranih lestvic, medtem ko subjektivne kompetence povezuje s subjektivno oceno

sposobnosti in spretnosti, potrebnih za uspešno opravljanje nalog in reševanje problemov.

- Akcijske kompetence (angl. *action competence*). Tovrstne kompetence združujejo vse kognitivne, motivacijske in družbene predpogoje za uspešno učenje in delovanje. Običajno jih razčlenimo na naslednje sestavine:
 - Splošna kompetenca za reševanje problemov
 - Spretnosti kritičnega razmišljanja
 - Splošno in posebno znanje področja
 - Realistična in pozitivna samozavest
 - Socialne kompetence

Koncept akcijske kompetence se uporablja predvsem v analizah potrebnih in zadostnih pogojev za uspešno opravljanje nalog in doseganje ciljev, na primer v poklicu, organizaciji ali družbeni skupini. Ta teoretični pristop se primarno ne nanaša na posameznikove psihološke predpogoje, ampak na skupino oziroma organizacijo, ki združuje več različnih posameznikov. Poleg kognitivnih in motivacijskih sestavin taki modeli zato vključujejo tudi nekatere druge spretnosti, ki so na voljo posamezniku ali skupini kot celoti, na primer specifične strokovne ali institucionalne kompetence, nespecifične strokovne kompetence.

- Ključne kompetence (angl. *key-competencies*). Spodbuda za iskanje ključnih kompetenc izvira iz utemeljene domneve, da so kompetence, ki jih pridobimo v šoli in poklicu, vezane na določen kontekst, in da je večina aktivnosti v življenju dejansko vezana na socialne ali poklicne kontekste. Tako kompetence na primer pridobimo v kontekstu enega področja in potem uporabljamo v kontekstu tega področja. To je privedlo do iskanja ključnih kompetenc, ki niso vezane na določen kontekst, institucijo, nalogo oziroma pogoje. Mednje bi na primer lahko uvrstili osnovne kompetence (računanje na pamet, pismenost, splošna izobrazba), metodološke kompetence (načrt reševanja problema, računalniške spretnosti), komunikativne kompetence (znanje tujega jezika, retorika) in kompetence za presojo (spretnosti kritičnega razmišljanja, večdimenzionalna presoja lastnega delovanja).
- Metakompetence (angl. *metacompetencies*). Metakompetence so sposobnost presojati razpoložljivost, uporabo, nadomeščanje in naučljivost osebnih kompetenc (Nelson in Narens, 1990). Raziskave na področju metakompetenc so pokazale, da je osnovni

predpogoj za pridobivanje metakompetenc sposobnost introspekcije o lastnih kognitivnih procesih in rezultatih, torej zavest o procesih učenja, spomina in razmišljanja, ki so v teku, osebno doživljanje razpoložljivega znanja in sposobnosti, in stanje, na katerem se gradijo metaznanja o potrebnih, razpoložljivih, manjkajočih, načrtovanih ali trenutno nemogočih osebnih kompetencah. Metakognitivne kompetence vključujejo tako deklarativne metakompetence kot tudi proceduralne metkompetence. Deklarativne vključujejo izkušnje in znanje o različni težavnosti nalog, vedenje o lastnih sposobnostih, nadarjenosti, znanju, spretnostih in kognitivnih pomanjkljivostih, poznavanje zakonitosti učenja, reševanja problemov in razlaganja ter učinkovitih strategijah učenja, pomnjenja, reševanja problemov in odpravljanja napak, kakor tudi poznavanje tehnik, s katerimi obvladamo različne naloge z razpoložljivimi kognitivnimi kompetencami, nadomestimo manjkajoče znanje in si postavimo realistične cilje. S proceduralnimi metakompetencami pa optimiziramo k cilju usmerjeno vedenje. To namreč vključuje vse strategije, ki poenostavijo reševanje nalog in problemov, na primer uporabo učinkovitih kognitivnih pripomočkov in orodij (npr. grafikoni, slike, naslovi), stalno beleženje in ocenjevanje uspešnosti napredka. S tem v zvezi pogosto govorimo o »učenju učenja«, katerega osnova je med drugim tudi deklarativna in proceduralna metakognicija.

Weinert (1999) tudi navaja, da za ključne kompetence kot tudi za metakompetence velja pravilo, da bolj ko so splošne, manjša je njihova učinkovitost v konkretnih primerih. Splošne kompetence same po sebi nimajo praktične vrednosti. Šele specifično znanje, povezano z izkušnjo, omogoča uspešno uporabo razpoložljivih kompetenc za reševanje specifičnih praktičnih problemov. Podobno velja, da je potrebno osvojiti veliko specifičnih metakognitivnih kompetenc za uporabo na različnih področjih. V tem pogledu so šolski sistemi večinoma nezadostni, saj se osredotočajo na znanje kot rezultat učenja, ne pa na procese učenja in njihovo optimizacijo, ki bi se kazali v metakogniciji.

Na osnovi pregleda različnih opredelitev kompetenc Mulder (2007) izpelje zanimiv in poučen seznam dimenzij, ki povzročajo razlike v opredelitvi kompetenc. Opredelitve se torej razlikujejo, ker se opredelitev opira na eno od dimenzij v naslednjih parih:

- osredotočenost na formalno opredeljeno delovno mesto – osredotočenost na vlogo zaposlenega,

- neodvisnost kompetence od konteksta – specifičnost kompetenc glede na kontekst,
- znanje – sposobnost,
- vedenje – sposobnost,
- specifičnost – splošnost,
- učljivost – nespremenljivost,
- usmerjenost na delovanje – usmerjenost na razvoj,
- osrednje sposobnosti – obrobne sposobnosti,
- individualne kompetence – organizacijske oz. sistemske kompetence.

Odločitev o tem, katero dimenzijo upoštevati v opredelitvi kompetenc, ima posledice za priznavanje, merjenje, ocenjevanje, razvijanje, potrjevanje in nagrajevanje (Sultana, 2009). Rychen in Salganik (2000) povzemata, da naj bi se v skladu z zaključki OECD-jevega programa na temo kompetenc le-te gradile na zahtevah in nalogah. Izpolnjevanje zapletenih zahtev in nalog namreč ne zahteva zgolj znanja in spretnosti, ampak vključuje tudi strategije in postopke za uporabo znanja in spretnosti, kakor tudi ustrezna čustva in stališča ter učinkovito vodenje teh sestavin. Koncept kompetenc v skladu s tem predlogom tako obsega kognitivne, motivacijske, etične, socialne in vedenjske sestavine, se nanaša na sposobnost izpolniti zelo zapletene zahteve in predpostavlja zapleten sistem ukrepanja. Znanje predstavlja celoto razumljenih informacij, spretnosti pa označujejo sposobnost uporabiti znanje z relativno lahkoto za izvedbo relativno enostavnih nalog. Pridobivanje kompetenc je v tem predlogu opredeljeno kot stalni, vseživljenjski učni proces, ki se dogaja v različnih okoljih, zato so za učenje kompetenc pomembne tudi socialno in življenjsko okolje ter količina in kakovost priložnosti za učenje.

Čeprav enotna definicija kompetenc ne obstaja, pa je vse bolj prisotno soglasje o tem, da pojma ne moremo uporabljati v ozkem, tehničnem pomenu v smislu spretnosti (Sultana, 2009). Pojem se ne pojavlja zgolj v literaturi družbenih in vedenjskih ved, pač pa tudi v politiki, zakonodaji in vrsti uradnih dokumentov. Na ravni Evropske unije so kompetence velikokrat omenjene v povezavi z izobraževalnimi sistemi in s transnacionalno mobilnostjo. K večji mobilnosti v visokošolskem izobraževanju je pripomoglo Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. julija 2001 o mobilnosti študentov, oseb, ki se usposablajo, prostovoljcev, učiteljev in vodij usposabljanja. V tem okviru se uporablja Evropski sistem

prenašanja in zbiranja kreditnih točk (angl. *European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS*), ki temelji na učnih izidih in delovni obremenitvi, izraženih v kreditnih točkah. Večje težave pa se kažejo z ugotavljanjem, potrjevanjem in priznavanjem učnih rezultatov v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja; poleg tega poteka vse več vseživljenjskega učenja v različnih državah in v različnih okvirih, formalnih, neformalnih in priložnostnih (Predlog Priporočila Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi Evropskega sistema prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju z dne 9. aprila 2008). Eden od razlogov za te težave je tudi v pomenskih razlikah med navidezno enakimi pojmi in posledično neenotni opredelitvi učnih izidov po državah. Zato je bila narejena študija (glej Winterton, Delamare - Le Deist, Stringfellow, 2005), ki naj bi predlagala prototipno tipologijo kvalitativnih izidov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, pri čemer bi bili izidi opredeljeni z znanjem, s spretnostmi in s kompetencami (angl. *knowledge, skills and competences, KSCs*).

V pregledu splošnih tipologij Winterton, Delamare - Le Deist in Stringfellow (2005) med drugim omenjajo Bloomovo taksonomijo, ki temelji na treh področjih v domeni izobraževalnih dejavnosti: kognitivnem, ki se nanaša na mentalne spretnosti oz. znanje, emocionalnem, ki se kaže skozi stališča, in psihomotoričnem, ki zadeva ročne oz. fizične spretnosti (slednje je bilo dodano naknadno). Na kratko, gre za znanje, spretnosti in stališča (angl. *knowledge, skills and attitudes, KSA*), ki predstavljajo učne izide. Taksonomija je bila razvita za izobraževalno področje. V podjetjih pa so se tipologije znanja, spretnosti in stališč povezovale s konceptom osrednje kompetence (angl. *core competence*) kot ključnim virom konkurenčne prednosti posameznega podjetja, kar pa je bilo v nasprotju z logiko splošnega pristopa. Winterton, Delamare - Le Deist in Stringfellow (2005) namreč za splošni pristop navajajo, da je povezan z razvojem visoko prenosljivih splošnih spretnosti in kompetenc, ki so primerne za večino delovnih mest. V ZDA so na primer mednje vključevali temeljne spretnosti (branje, pisanje in računanje), miselne spretnosti (sklepanje, reševanje problemov), osebnostne kvalitete (odgovornost, samospoštovanje) in delovne kompetence, v Avstraliji pa zbiranje, analiziranje in urejanje informacij, izražanje idej in informacij, načrtovanje in organiziranje dejavnosti, delo z drugimi in v timih, uporabo matematičnih idej in tehnik, reševanje problemov in uporabo tehnologije.

Čeprav je ideja o splošnih spretnostih in kompetencah zanimiva, Winterton, Delamare - Le Deist in Stringfellow (2005) navajajo vrsto primerov iz literature, ki kažejo na to, da so kompetence tesno povezane s kontekstom, s področjem dela, z določeno vlogo oz. z delovnim mestom. Tako razumevanje kompetenc, ki ga označujemo kot interpretativen pristop, omogoča, da na primer zaznamo in priznamo tudi tiho znanje, spretnosti in kompetence, ki se oblikujejo preko dela. Obstaja namreč več možnih načinov pridobivanja in priznavanja znanja, spretnosti in kompetenc (glej Tabelo 1).

Tabela 1: Načini pridobivanja in priznavanja znanja, spretnosti in kompetenc

		Priznavanje	
		<i>necertificirano</i>	<i>certificirano</i>
Pridobivanje	<i>formalno</i>	prilagodljivo	kvalificirano
	<i>neformalno</i>	tiho	akreditirano

Vir: Winterton, Delamare - Le Deist, Stringfellow, 2005, str. 5.

Formalno izobraževanje je običajno certificirano in vodi do kvalificiranega znanja, spretnosti in kompetenc (angl. *qualified*), v nekaterih primerih pa je lahko tudi necertificirano in takrat govorimo o prilagodljivem znanju, spretnostih in kompetencah (angl. *adaptive KSCc*). Izkusveno znanje, spretnosti in kompetence lahko postanejo akreditirani (angl. *accredited*), če jih certificiramo, v nasprotnem primeru pa govorimo o tihem znanju, spretnostih in kompetencah (angl. *tacit*).

Winterton, Delamare - Le Deist in Stringfellow (2005) poudarjajo, da je ključna prednost osredotočanja na znanje, spretnosti in kompetence v tem, da ti niso vezani na vloženo delo, ampak so vezani na učne izide in rezultate, ne glede na način njihovega pridobivanja. Zaključijo tudi, da se vse bolj uveljavljajo večdimenzionalni okviri za znanje, spretnosti in kompetence. Poleg funkcionalnih in kognitivnih kompetenc se tako vse bolj upoštevajo tudi socialne in vedenjske kompetence, kar vse kaže na splošni premik od enostranskih (npr. v ZDA vedenjski, v VB funkcionalistični) k bolj celovitim pristopom. Vse vplivnejši je tudi interpretativni pristop, ki kompetence obravnava kot večplastne, celovite in povezane s kontekstom, v katerem se oblikujejo. To jemljejo kot izhodišče za oblikovanje nove tipologije znanja, spretnosti in kompetenc, ki razlikuje med štirimi dimenzijami kompetenc in jih

povezuje v vseobsegajoč okvir (glej Sliko 2). Kognitivne, funkcionalne in socialne kompetence so skladne z uveljavljenim pristopom na področju usposabljanja, ki izvira iz Bloomove taksonomije. Posebnost v tej shemi so metakompetence, ki jih zaradi skladnosti z drugimi opredelitvami vključimo kar med socialne kompetence. Za jasno konceptualno sliko je pomembno razlikovanje med štirimi dimenzijami kompetenc, potrebno pa se je zavedati, da se pojem »kompetence« običajno uporablja kot krovni izraz za zahtevano znanje in spretnosti kot tudi primerno vedenje v delovnem okolju.

Tabela 2: Združena tipologija znanja, spretnosti in kompetenc

	<i>Poklicne</i>	<i>Osebne</i>
<i>Konceptualne</i>	Kognitivne kompetence (znanje)	Metakompetence (lajšanje učenja)
<i>Operativne</i>	Funkcionalne kompetence (spretnosti)	Socialne kompetence (stališča in vedenja)

Vir: Winterton, Delamare - Le Deist, Stringfellow, 2005, str. 40.

Med najnovejše dokumente, ki izhajajo iz predlagane združene tipologije znanja, spretnosti in kompetenc, sodi *Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. aprila 2008 o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje* (UL EU 6.5.2008). Evropsko ogrodje kvalifikacij (angl. *European qualification framework, EQF*) naj bi olajšalo primerjavo kvalifikacij med različnimi sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Evropski uniji. Primerjava kvalifikacij temelji na primerjavi učnih izidov po referenčnih ravneh. Z vzpostavitvijo relacij med posameznimi kvalifikacijami v nacionalnih sistemih in referenčnimi ravni evropskega ogrodja kvalifikacij bi tako prišli do vzpostavitve relacij med vsemi državami, vključenimi v sistem, ne da bi se pri tem ukvarjali z učnimi izidi posameznika, pri čemer osredotočenost na izide povečuje prehodnost med splošnim, poklicnim in visokošolskim izobraževanjem ter ne izključuje neformalnega učenja (Fietz, Reglin, Le Mouillour, 2007). Priporočilo določa, da so »učni izidi« ugotovitve o tem, kaj udeleženec ob zaključku učnega procesa zna, razume in je sposoben opraviti, in jih opredeljuje z znanjem, spretnostmi in kompetencami. Ker so učni izidi razčlenjeni po referenčnih ravneh, so na tak način razčlenjeni

tudi znanje, spretnosti in kompetence. Relevantne opredelitve in razčlenitev iz priporočila predstavljamo v nadaljevanju.

2.3. Razmejitev pojmov

V zadnjem delu tega poglavja se bomo dotaknili še razmejitve nekaterih pojmov in razmerij med njimi. »Znanje« (angl. *knowledge*) pomeni rezultat osvajanja informacij preko učenja in predstavlja skupek dejstev, načel, teorij in praks, ki so povezane s področjem dela ali študija. V okviru evropskega ogrodja kvalifikacij je znanje opisano kot teoretično in/ali podatkovno. »Spretnosti« (angl. *skills*) pomenijo sposobnost uporabe znanja in strokovnega znanja za izvedbo nalog in reševanje problemov. V okviru evropskega ogrodja kvalifikacij so spretnosti opisane kot kognitivne (vključujejo uporabo logičnega, intuitivnega in ustvarjalnega mišljenja) ali praktične (vključujejo ročne spretnosti in uporabo metod, materialov, orodij in instrumentov). »Kompetenca« pa pomeni dokazano zmožnost uporabljati znanja, spretnosti in osebne, socialne in/ali metodološke zmožnosti v delovnem ali študijskem okolju ter v strokovnem in osebnem razvoju in je v okviru evropskega ogrodja kvalifikacij opredeljena glede na odgovornost in samostojnost. »Poklic« (angl. *occupation*) je aktivnost, ki jo opravlja udeleženec na trgu dela in za katero potrebuje določene spretnosti in kompetence. Na nek način je poklic posoda, v katero napolnimo spretnosti in kompetence pri spremljanju potreb po le teh.

Tabela 3: Opisniki, ki opredeljujejo ravni evropskega ogrodja kvalifikacij

Učni izidi	Znanje	Spretnosti	Kompetenca
Raven 1	osnovno splošno znanje	osnovne spretnosti, potrebne za izvedbo preprostih nalog	delo ali študij pod neposrednim nadzorom v strukturiranem okviru
Raven 2	osnovno podatkovno znanje s področja dela ali študija	osnovne spoznavne in praktične spretnosti, potrebne za uporabo ustreznih podatkov za izvedbo nalog in reševanje rutinskih problemov z uporabo preprostih pravil in orodij	delo ali študij pod nadzorom in delno samostojno

Učni izidi	Znanje	Spretnosti	Kompetenca
Raven 3	poznavanje dejstev, načel, postopkov in splošnih pojmov s področja dela ali študija	vrsta spoznavnih in praktičnih spretnosti, potrebnih za dokončanje nalog in reševanje problemov z izbiro in uporabo osnovnih metod, orodij, gradiv in podatkov	prevzem odgovornosti za dokončanje nalog pri delu ali študiju med reševanjem problemov prilagajanje lastnega vedenja okoliščinam
Raven 4	podatkovno in teoretično znanje v širšem okviru na področju dela ali študija	vrsta spoznavnih in praktičnih spretnosti, potrebnih za pripravo rešitev specifičnega problema na področju dela ali študija	samostojno delovanje v okviru smernic na področjih dela ali študija, ki so navadno predvidljive, vendar se lahko spremenijo nadzor rutinskega dela drugih, prevzem delne odgovornosti za vrednotenje in izboljšanje delovnih ali študijskih dejavnosti
Raven 5	celostno, specializirano, podatkovno in teoretično znanje na področju dela ali študija in zavedanje o mejah tega znanja	celoten niz spoznavnih in praktičnih spretnosti, potrebnih za pripravo ustvarjalnih rešitev abstraktnih problemov	vodenje in nadzor v okviru delovnih in študijskih dejavnosti v primeru nepredvidljivih sprememb pregled in razvijanje svojega delovanja in delovanja drugih
Raven 6	poglobljeno znanje s področja dela ali študija, skupaj s kritičnim razumevanjem teorij in načel	zahtevnejše spretnosti, ki dokazujejo obvladanje in inovativnost, potrebne za reševanje kompleksnih in nepredvidljivih problemov na specializiranem področju dela ali študija	vodenje kompleksnih tehničnih ali strokovnih dejavnosti ali projektov, prevzem odgovornosti za sprejemanje odločitev v nepredvidljivem delovnem ali študijskem okviru prevzem odgovornosti za vodenje strokovnega razvoja posameznikov ali skupin
Raven 7	visoko specializirano znanje, ki delno vključuje najnovejša spoznanja s področja dela ali študija, kot podlaga za izvirna dognanja in/ali raziskave kritično zavedanje o vprašanih znanja s področja in na stičiščih med posameznimi področji	specializirane spretnosti za reševanje problemov, potrebne pri raziskavah in/ali inovacijah za razvoj novega znanja in postopkov ter za povezovanje znanja z različnih področij	vodenje in preoblikovanje okvirov dela ali študija, ki so kompleksni, nepredvidljivi in je do njih treba pristopati z novimi strategijami prevzem odgovornosti za prispevanje k strokovnemu znanju in praksi in/ali za pregled strateškega delovanja delovnih skupin
Raven 8	najbolj izpopolnjeno znanje na delovnem ali študijskem področju in na stičiščih med posameznimi področji	najbolj izpopolnjene in specializirane spretnosti in tehnike, vključno s sintezo in vrednotenjem, potrebne za reševanje kritičnih problemov v raziskavah in/ali inovacijah ter za razširitev in ponovno opredelitev obstoječega znanja ali strokovne prakse	izkazovanje znatne avtoritete, inovativnosti, samostojnosti, znanstvene in strokovne celovitosti in trajne zavezanosti razvijanju novih zamisli ali procesov v ospredju delovnega ali študijskega okvira, vključno z raziskovanjem

Vir: UL EU 6.5.2008.

V zvezi z napovedovanjem potreb je že dolgo časa prisotna razprava o tem, kateri opisniki naj se uporabijo pri ocenjevanju. Ena od možnosti vključuje poklice, ki so povezani z zaposlitvijo oziroma s stranjo povpraševanja; druga možnost vključuje kvalifikacije, ki so povezani z izobraževanjem, z usposabljanjem oziroma s stranjo ponudbe); tretja možnost pa vključuje kompetence (Lassnigg, 2006). Z vključitvijo kompetenc ta dokument potrjuje, da institucije Evropske unije podpirajo pristop, ki se osredotoča na kompetence.

3. SISTEMI SPREMLJANJA IN PREDVIDEVANJA POTREB PO KOMPETENCAH

3.1. Metode, pristopi in orodja za merjenje potreb po kompetencah

Za doseganje večje transparentnosti trga dela je nujno, da znamo dobro oceniti ponudbo in povpraševanje ter njuno usklajenost. Bistvenega pomena pri tem je zgodnje odkrivanje novih in spremenjenih potreb po kompetencah ter čim bolj natančno napovedovanje le-teh na kratek, srednji in tudi na dolgi rok. Napovedovanje oz. predvidevanje je lahko kvantitativno, kvalitativno ali kombinacija obeh. Napovedi seveda ne morejo biti točne, še posebej ne dolgoročne, lahko pa posameznikom vsaj delno olajšajo odločitev – npr. pri izbiri smeri študija. Načeloma naj bi bilo primerno obdobje za napovedovanje 5 let, kolikor trajajo daljša izobraževanja, napovedi za daljša obdobja pa so zelo negotove.

3.2. Opis metod, orodij in pristopov k merjenju potreb po kompetencah

3.2.1. Uvodna pojasnila

V grobem lahko pristope k merjenju potreb po kompetencah razdelimo na dve skupini, in sicer na kvantitativne in na kvalitativne metode. Oboje imajo svoje prednosti in pomanjkljivosti. Kvantitativni modeli so praviloma splošni, logično konsistentni in pregledni, toda zelo zahtevni glede podatkov, kar pomeni, da so vsaj dragi, velikokrat pa tudi neažurni (običajno so v ozadju določene predpostavke iz preteklosti) in včasih celo neizvedljivi, saj vseh relevantnih komponent ne moremo kvantificirati. Kvalitativni pristopi so po drugi strani praviloma bolj neposredni in usmerjeni na neko specifično področje (sektor, poklic, ...), kar pomeni, da so ocene za tisto področje dobre, vendar so neprimerljive z ostalimi področji. Poleg tega so ti postopki nesistematični, precej bolj subjektivni v primerjavi s kvantitativnimi in bolj osredotočeni na trenutne potrebe, kar pomeni, da gre za zelo kratkoročne ocene.

V nadaljevanju so podrobneje predstavljene nekatere metode iz obeh sklopov.

3.2.2. Kvantitativne metode

Tipičen pristop h kvantitativnemu modeliranju potreb po kompetencah vsebuje 3 glavne elemente iz prve skupine, in sicer:

- Večsektorski makroekonomski model, katerega rezultat so projekcije nivojev zaposlenosti po sektorjih.
- Modul (ali več modulov), na podlagi katerega ugotovljene nove zaposlitvene potrebe po sektorjih prevedemo na povpraševanje po poklicnih, kvalifikacijskih oz. izobrazbenih skupinah ali po kompetencah. Ta vidik je manj sofisticiran, največkrat zaradi omejenosti podatkov o kompetencah. Poudarek je na ocenah preprostih trendov kvalifikacijskih oz. poklicnih struktur po sektorjih.
- Modul za ocenjevanje nadomestitvenega povpraševanja po kompetencah (zaradi upokojevanja ipd.). Osnova za oceno tovrstnega povpraševanja so običajno strukture po spolu in starosti, saj so nekateri izmed teh tokov zelo starostno (npr. upokojevanje in umiranje pri starejših, menjavanje poklicev pri mlajših) oz. spolno (npr. ženske začasno zapustijo delovno silo zaradi posvečanja družini) pogojeni.

Prednost modularnega pristopa je v tem, da so ti moduli neodvisni in jih lahko ocenjujemo in izboljšujemo ločeno. Pri tem je potrebno poudariti, da sta vira potreb po novih kompetencah (oz. zaposlenih kot nosilcih le-teh) dva: odpiranje novih delovnih mest in zapolnjevanje izpraznjenih obstoječih delovnih mest. Slednje, torej nadomestitveno povpraševanje, nastane zaradi upokojevanja, preseljevanja, menjavanja poklicev, začasne prekinitve zaposlenosti (npr. zaradi družine) in umiranja zaposlenih.

Ekstrapolacija

To je najpreprostejši pristop k modeliranju. V ozadju je predpostavka, da bo gibanje elementov, ki so relevantni za napovedovanje potreb po kompetencah, tudi v prihodnje podobno preteklemu, zato časovno vrsto podatkov posameznega elementa enostavno podaljšamo v prihodnost. To pomeni, da je edina pojasnjevalna spremenljivka v takšnem modelu čas, ki tako odigra vlogo približka tudi za tehnološke spremembe.

Ekonometrični modeli

Ti modeli predstavljajo opis nekega gospodarstva s sistemom več ekonometričnih enačb, ki so ocenjene s kompleksnimi ekonometričnimi metodami. Največkrat gre za multisektorski makroekonomski model (običajno na podlagi Leontijeve Input-Output tabele). V nekaterih državah uporabljajo tudi izračunljive modele splošnega ravnovesja (CGE – Computable General Equilibrium), ki na podlagi dejanskih podatkov ocenjujejo odziv gospodarstva na razne spremembe v politiki, tehnologiji ali drugih zunanjih faktorjih, pri čemer za razliko od teoretičnega modela splošnega ravnotežja dopuščajo odstopanja od idealnega stanja na trgu. Vendar CGE modele običajno ne ocenjujemo s standardnimi ekonometričnimi metodami, zaradi česar ni možno preverjanje osnovnih predpostavk modela in historično preverjanje veljavnosti modela, uporaba modelov CGE v procesu napovedovanja potreb po kompetencah pa je zato omejena.

Poleg tega ogrodja pa so bistvena sestavina ekonometričnih modelov tudi podatki, ki so tradicionalno pridobljeni iz nacionalnih računov in popisov prebivalstva. Ti podatki so robustni (neobčutljivi na manjše spremembe) in primerljivi z drugimi ekonomskimi indikatorji. V zadnjem času na veljavi pridobivajo tudi podatki iz ankete o delovni sili, ki so podrobnejši, zbirani bolj pogosto na podlagi standardiziranih vprašanj, zaradi česar so čedalje bolj primerljivi med državami in zato bolj uporabni. Težava je v tem, da so zaenkrat časovne vrste teh podatkov kratke, število respondentov pa nizko.

Presoja talentov (angl. *skills audits*)

Ta postopek se praviloma izvaja na manjši skupini ljudi (npr. v podjetju), načeloma pa bi ga bilo možno uporabiti tudi v širšem kontekstu, vendar potem ne bi bil več pregleden, v ugotavljanju skupnih odstopanj potreb po kompetencah od ponudbe pa še vedno uporaben. Presoja talentov poteka v 4 korakih. V prvem je potrebno jasno opredeliti cilje skupine in definirati kompetence oz. vloge posameznih članov skupine, ki so potrebne za doseganje teh ciljev. V drugem koraku s pomočjo ankete zberemo podatke o kompetencah, interesih in morebitnih potrebah po usposabljanju za vsakega posameznika. V tretjem koraku običajno s pomočjo matrike talentov povežemo prva dva in v primeru ujemanja posameznikom dodelimo ustrezne vloge oz. ugotovimo odstopanja. Četrty korak pomeni posodabljanje oz.

redno ponavljanje postopka, saj se s časom spreminjajo tako vloge, ki so potrebne za uspešno doseganje ciljev, kot tudi kompetence in interesi članov skupine.

Raziskave mnenj delodajalcev (po sektorjih)

Ankete delodajalcev se po državah razlikujejo po namenu, pogostosti, velikosti vzorca in obsegu vprašanj. Namene lahko združimo v pet kategorij: (a) oblikovanje politike na področju začetnega in nadaljevalnega izobraževanja in usposabljanja, (b) oblikovanje programov in standardov usposabljanja, (c) prepoznavanje primanjkljaja kompetenc glede na nivo in tip izobraževanja oz. usposabljanja, (d) vpliv organizacije dela, delovnega okolja, podjetniških in tehnoloških sprememb na potrebe podjetij po kompetencah in usposabljanju, (e) upravljanje in razvoj človeških virov ter prakse rekrutiranja. Po posameznih državah je namenov ankete več, večinoma izvajajo anketo po posameznih sektorjih/dejavnostih/poklicih (večina držav uporablja mednarodne klasifikacije) oz. teritorijih. Ne glede na razlike v anketi vse države uporabljajo strukturiran vprašalnik, respondenti so v glavnem upravljalci človeških virov, stopnja odgovora je odvisna od načina izvedbe (osebno, telefonsko, po pošti). Kritika ankete delodajalcev je, da gre za nereprezentativne in statične ocene, kar se da rešiti z obširnejšo anketo v rednih časovnih intervalih. Ostaja pa problem interpretacije rezultatov kvantitativne analize teh podatkov, ki so v principu subjektivna opažanja delodajalcev.

3.2.3. Kvalitativne metode

Kvantitativne napovedi lahko izboljšamo s pomočjo kvalitativnih metod. Največkrat se uporablja kombinacija v nadaljevanju opisanih postopkov.

Delfi metoda

To je sistematična interaktivna metoda za napovedovanje, ki temelji na predpostavki, da je mnenje skupine strokovnjakov bolj zanesljivo kot individualno. Jedro predstavlja skupina izbranih neodvisnih strokovnjakov, ki podajo svoja mnenja oz. napovedi v dveh ali več zaporednih krogih. Po vsakem krogu moderator predstavi anonimni povzetek napovedi skupaj z utemeljitvami in pozove strokovnjake, naj ponovno razmislijo o svojih prvotnih

napovedih in jih spremenijo ali popravijo, če tako menijo. Postopek naj bi tako pripeljal do neke rešitve, s katero se strinja večina vpletenih strokovnjakov.

Podobna, vendar manj strukturirana, oblika zbiranja mnenj je lahko tudi fokusna skupina.

Holistični pristopi

Ideja holističnega pristopa k problemu je ta, da nek sistem ne more biti določen oz. opisan po posameznih komponentah, temveč le kot celota, saj ta celota pomembno vpliva na obnašanje posameznih delov sistema in na njihovo interakcijo. Pogosto uporabljene holistične metode so npr. študije primerov in scenariji.

3.3. Anketna metodologija za ugotavljanje razvojnih potencialov (kompetenc) zaposlenih

3.3.1. Uvodna pojasnila

V tem poglavju podajamo pregled anketne metodologije za ugotavljanje kompetenc zaposlenih na mikro ravni, to je na ravni podjetja. Pri anketnem proučevanju potreb po kompetencah na makro ravni, torej na ravni gospodarstva, je osnovna enota opazovanja delodajalec, torej posamezno podjetje. V primeru, ki ga podajamo v tem poglavju, je enota opazovanja zaposleni v podjetju. Po našem mnenju nudi tovrstno raziskovanje dobro osnovo za prenos z mikro na makro raven opazovanja, seveda s potrebnimi prilagoditvami.

Področje razvoja kadrov zajema:

- ugotavljanje razvojnih potencialov (kompetenc) zaposlenih,
- identifikacijo perspektivnih kadrov,
- izdelavo razvojnih načrtov za zaposlene (in v tem okviru posebej za perspektivne kadre) ter
- izvajanje procesov izobraževanja in usposabljanja zaposlenih (in v tem okviru posebej perspektivnih kadrov).

V pričujočem poglavju se osredotočamo na **anketno metodologijo za ugotavljanje razvojnih potencialov (kompetenc) zaposlenih**. Proces priprave metodologije vključuje oblikovanje kriterijev za ocenjevanje kadrovskega potenciala posameznega zaposlenega z namenom njegove razvrstitve v matriko »razvojni potencial / delovna uspešnost«:

Razvojni potencial	Delovna uspešnost		
	Podpovprečna	Povprečna	Nadpovprečna
Nizek			
Visok			

Pri tem so perspektivni kadri tisti z visokim razvojnim potencialom in nadpovprečno delovno uspešnostjo, ki naj bi se najprej kalili v procesih strokovnega in operativnega vodenja ter strokovnega dela, na dolgi rok pa naj bi prevzeli najodgovornejše vodstvene funkcije v organizaciji. Povprečno oziroma nadpovprečno delovno uspešnost ter nizek razvojni potencial običajno izkazujejo zaposleni, ki so vrhunec svoje kariere že dosegli. Za posameznike z nizkim razvojnim potencialom in podpovprečno delovno uspešnostjo pa velja razmisliti o tem, ali v dani organizaciji sploh imajo prihodnost.

Ugotavljanje razvojnih potencialov (kompetenc) zaposlenih poteka letno v okviru procesa letnega ocenjevanja zaposlenih.

Primer nabora kriterijev za ocenjevanje razvojnega potenciala posameznika je priložen v Prilogi 1. Nabor kriterijev ter orientacijske vrednosti za razvrstitev posameznega zaposlenega v matriko »razvojni potencial / delovna uspešnost« določijo delodajalci glede na trenutne zaznane potrebe po kompetencah; enako velja tudi za opredelitev uteži posameznega kriterija (v dani situaciji so lahko nekateri kriteriji pomembnejši kot drugi).

Dodatno je pri izdelavi ocene kadrovskega potenciala posameznega zaposlenega smiselno pripraviti tudi podroben vprašalnik o interesih posameznika, ki naj vključuje tudi njegovo oceno lastnih prednosti in slabosti ter njegovo vizijo bodočega osebnega kariernega razvoja.

Glede na izdelane ocene kadrovskega potenciala posameznika kaže nato za vsakega posameznika pripraviti **razvojni načrt** s kratkoročnimi kontrolnimi točkami in z dolgoročnimi usmeritvami. Razvojni načrt vključuje **izobraževalni načrt** z opredelitvijo korakov procesa pridobivanja potrebnih znanj. Če je smiselno sodelovanje mentorja, se le-tega vključi v proces priprave razvojnega načrta.

V okviru **izobraževalnega načrta** je v slovenskih razmerah smiselno opredeliti naslednja štiri področja: štipendiranje, pripravništvo, študij ob delu ter funkcionalno izpopolnjevanje znanja in usposabljanje:

Štipendiranje je program financiranja razvoja potencialov (kompetenc) pred formalno zaposlitvijo posameznika v dani organizaciji s ciljem tekočega spremljanja razvoja posameznika (štipenditorska pogodba običajno vsebuje vsaj zahtevo po opravljanju redne letne prakse v dani organizaciji, če ne tudi zahteve po opravljanju pripravništva). Vključuje lahko tako financiranje srednješolskega izobraževanja kot tudi financiranje izobraževanja bodisi na dodiplomski bodisi na podiplomski oziroma doktorski ravni. Če se štipendist po zaključenem študiju po svoji krivdi ne zaposli v družbi, mora organizaciji povrniti vse stroške štipendiranja.

Pripravništvo je program formalnega razvoja potencialov (kompetenc) na prvem delovnem mestu pripravnika v dani organizaciji (gre bodisi za zaposlitev za določen ali pa za nedoločen čas). Poteka ob podpori mentorja in sodelavcev. Ob zaključku pripravniške dobe opravlja pripravnik t.i. pripravniški izpit.

Študij ob delu (bodisi na dodiplomski bodisi na podiplomski oziroma doktorski ravni) poteka bodisi na željo zaposlenega bodisi zaradi ciljne napotitve delodajalca; v drugem primeru je delodajalec običajno financer izobraževanja in zavezan, da bo zaposlenega po končanem študiju razporedil na delovno mesto, ki ustreza njegovi na novo pridobljeni stopnji izobrazbe.

Na področju **funkcionalnega izpopolnjevanja in usposabljanja** se zaposleni lahko udeležujejo zunanjih delavnic, seminarjev, tečajev in posvetov tako doma kot tudi v tujini; pa

tudi internih delavnic, seminarjev in tečajev z zunanjimi in notranjimi izvajalci. Letni program funkcionalnega izpopolnjevanja in usposabljanja je potrebno izdelati na osnovi plana kadrov, plana stroškov ter potreb oziroma predlogov (zahteve nadrejenih oziroma želje zaposlenih).

3.3.2. Merjenje učinkovitosti in uspešnosti razvoja kadrov

Perspektivnost zaposlenih je smiselno preverjati na letni ravni (v okviru letnega ocenjevanja oziroma letnih intervjujev). Če se izkaže, da zaposleni v določenem letu ni realiziral svojih potencialov, je potrebno poiskati vzroke za nastalo stanje ter predlagati korektivne ukrepe. Le ko vzrokov za nedoseganje pričakovanih rezultatov ni mogoče odpraviti, se ocena potenciala posameznika spremeni, s tem pa tudi njegova uvrstitev v matriko »razvojni potencial / delovna uspešnost«.

V nadaljevanju tabelarično prikazujemo nabor kazalcev za merjenje učinkovitosti in uspešnosti razvoja kadrov (splošno ter po posameznih predhodno opredeljenih področjih izobraževanja).

Tabela 4: Kazalci za merjenje in ocenjevanje učinkovitosti in uspešnosti razvoja kadrov v ožjem smislu

Kazalec	Izračun kazalca	Opombe
VLAGANJA		
Povprečni letni stroški načrtovanja in razvoja kadrov na zaposlenega	Razmerje med skupnimi letnimi stroški načrtovanja in razvoja kadrov in vsemi perspektivnimi kadri	Letni stroški obsegajo vse stroške, povezane z ocenjevanjem kadrovskega potenciala, izdelavo razvojnega in izobraževalnega načrta
PROCESI		
% pravilno ocenjenih potencialov kadrov	Razmerje med kadri, za katere po preteku leta ugotovimo pravilno oceno perspektivnosti, in vsemi kadri	S tem kazalcem ugotavljamo kakovost postopka ocenjevanja kadrovskega potenciala v družbi
REZULTATI		
% perspektivnih kadrov, ki so v posameznem letu izpolnili letni razvojni načrt (Ciljna vrednost kazalca: 100 %)	Razmerje med perspektivnimi kadri, ki so na letni ravni v celoti izpolnili razvojni načrt, in vsemi perspektivnimi kadri	Kot letni razvojni načrt upoštevamo letni načrt usposabljanja in pridobivanja izkušenj, ki so ga skupaj uskladili mentor ali neposredni vodja, oseba za kadre in zaposleni
UČINKI		
Zadovoljstvo zaposlenih na delu	Ocenjevalna lestvica	Ustrezno izvedene aktivnosti razvoja kadrov lahko povežemo z večjim zadovoljstvom zaposlenih zaradi ustrežnejšega dela, boljših odnosov z nadrejenimi, možnosti izobraževanja, možnosti napredovanja ipd.

Tabela 5: Kazalci za merjenje in ocenjevanje učinkovitosti in uspešnosti štipendiranja

Kazalec	Izračun kazalca	Opombe
VLAGANJA		
Število štipendistov v letu		Po posameznih kategorijah
Povprečni stroški štipendiranja na študenta		
% skupnih stroškov štipendiranja v vseh stroških izobraževanja in usposabljanja		Lahko tudi: % skupnih stroškov štipendiranja v vseh stroških razvoja kadrov
PROCESI		
% štipendistov, ki so pravočasno oddali poročilo o opravljenih študijskih obveznostih		
REZULTATI		
% štipendistov, ki so v tekočem letu izpolnili štud. obveznosti		
Uspešnost štipendistov pri študiju	Povprečna ocena študija (letnika)	
% štipendistov, ki se zaposlijo v družbi v posameznem letu		Kot osnovo upoštevamo vse možne štipendiste – zaposlene
UČINKI		
Zadovoljstvo nadrejenih s štipendistom, ki se je zaposlil	Na osnovi posebej pripravljenega vprašalnika	

Tabela 6: Kazalci za merjenje in ocenjevanje učinkovitosti in uspešnosti pripravništva

Kazalec	Izračun kazalca	Opombe
VLAGANJA		
Povprečni stroški pripravništva na pripravnika		
% skupnih stroškov pripravništva v vseh stroških izobraževanja in usposabljanja		Lahko tudi: % skupnih stroškov pripravništva v vseh stroških razvoja kadrov
PROCESI		
Povprečno število ur pripravništva na pripravnika	Skupno število ur pripravništva v primerjavi z vsemi pripravniki	
REZULTATI		
% pripravnikov, ki so v predvidenem roku zaključili pripravništvo		
% pripravnikov, ki so predčasno zaključili pripravništvo		
UČINKI		
Število uresničenih predlogov o izboljšavah		Pripravniki so lahko koristen vir predlogov o izboljšavah

Tabela 7: Kazalci za merjenje in ocenjevanje učinkovitosti in uspešnosti študija ob delu

Kazalec	Izračun kazalca	Opombe
VLAGANJA		
% zaposlenih, ki študirajo ob delu v interesu podjetja	Število zaposlenih, ki študirajo ob delu v interesu podjetja, v primerjavi z vsemi 'študenti'	
Strošek študija ob delu na zaposlenega, ki študira ob delu		
% skupnih stroškov študija ob delu v vseh stroških izobraževanja in usposabljanja		Lahko tudi: % skupnih stroškov študija ob delu v vseh stroških razvoja kadrov
PROCESI		
Povprečen čas trajanja pogodbe o študiju ob delu		Kazalec kaže primerjati s planom
REZULTATI		
% zaposlenih, ki so v tekočem letu izpolnili študijske obveznosti	Število zaposlenih, ki so v tekočem letu izpolnili študijske obveznosti, v primerjavi z vsemi 'študenti'	
% zaposlenih, ki so v tekočem letu zaključili študij	Število zaposlenih, ki so v tekočem letu zaključili študij, v primerjavi z vsemi 'študenti', ki bi morali končati študij	
UČINKI		
Zadovoljstvo nadrejenih s pridobljenimi znanji udeležencev	Na osnovi posebej pripravljenega vprašalnika	
% rasti produktivnosti zaposlenih	Razmerje med produktivnostjo pred in po končanem študiju	
Število uresničenih predlogov o izboljšavah		

Tabela 8: Kazalci za merjenje in ocenjevanje učinkovitosti in uspešnosti funkcionalnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih (FIU)

Kazalec	Izračun kazalca	Opombe
VLAGANJA		
Povprečno število ur FIU na zaposlenega (posamezne kategorije)	Razmerje med skupnim številom ur FIU in vsemi kadri, pri čemer upoštevamo pedagoške ure (1 ura = 45 minut)	Kazalec lahko računamo tudi za določene kategorije zaposlenih
Povprečni letni stroški FIU na zaposlenega (posamezne kategorije)	Razmerje med skupnimi letnimi stroški FIU in vsemi kadri	Kazalec lahko računamo tudi za določene kategorije zaposlenih
% stroškov FIU iz naslova plačil zunanjim izvajalcem (notranjim izvajalcem)		Klasifikacija stroškov tudi z vidika, kdo je organizator, kakšna je vsebina programa ipd.
% stroškov FIU v vseh stroških razvoja kadrov		
% stroškov FIU v masi plač		
PROCESI		
% udeležencev na posameznem programu	Razmerje med udeleženci na posameznem programu in skupnim številom udeležencev	S tem kazalcem ocenjujemo privlačnost oziroma pomen programa
% udeležencev, ki so ob koncu izpolnili vprašalnik o kakovosti izvedenega izobraževanja (Ciljna vrednost kazalca: 100 %)	Število udeležencev, ki so ob koncu izpolnili vprašalnik, v primerjavi z vsemi udeleženci programa	Vprašalnike naj bi izpolnilo čim več udeležencev, da bi lažje načrtovali nova FIU
% udeležencev, ki so po preteku 6-12 mesečnega obdobja izpolnili vprašalnik o koristnosti izvedenega izobraževanja (Ciljna vrednost kazalca: 100 %)	Število udeležencev, ki so ob koncu izpolnili vprašalnik, v primerjavi z vsemi udeleženci programa	Vprašalnike naj bi izpolnilo čim več udeležencev, da bi lažje načrtovali nova FIU
REZULTATI		
Povprečna ocena na osnovi vprašalnikov o zadovoljstvu s kakovostjo FIU	Na osnovi posebej pripravljenega vprašalnika	
Povprečna ocena na osnovi vprašalnikov o zadovoljstvu z uporabnostjo FIU (6-12 mesecev kasneje)	Na osnovi posebej pripravljenega vprašalnika	

UČINKI		
Zadovoljstvo nadrejenih s pridobljenimi znanji udeležencev	Na osnovi posebej pripravljenega vprašalnika	
% rasti produktivnosti zaposlenih	Razmerje med produktivnostjo pred in po FIU	Smiselno za udeležence, ki opravljajo administrativno delo
% prihrankov v stroških		
Število predlogov o izboljšavah		Upoštevamo le uresničene

3.4. Uporaba postopkov spremljanja in napovedovanja potreb po kompetencah v članicah EU

3.4.1. Ocenjevanje povpraševanja po kompetencah

Večina držav ima razvite makroekonomske modele, ki upoštevajo tudi sektorsko in regionalno proizvodnjo in produktivnost ter predstavljajo osnovo za oceno povpraševanja po kompetencah. To oceno potem prevedejo na projekcije zaposlenosti – razdeljeno po poklicih oz. kvalifikacijah. Zaradi uporabe različnih klasifikacij po državah so te ocene med državami običajno neprimerljive. Dodatna težava so podatki, ki so prav tako neprimerljivi med posameznimi državami – problem so predvsem kratke časovne vrste podatkov (še posebej v novih državah članicah EU, ki so šele z vstopom v EU pričele izvajati ankete o delovni sili).

Pregled nekaterih modelov (CEDEFOP, 2008a), ki so upoštevali razdelitev po poklicih oz. kvalifikacijah s poudarkom na deležu zaposlenih po sektorjih, je pokazal, da so najbolj robustne rezultate dali nekateri najpreprostejši modeli. Izhodiščni model je bil logistični s časom kot edino neodvisno spremenljivko. S podaljševanjem časovnih vrst podatkov in izboljšanjem kakovosti podatkov pa bodo sčasoma najbrž prišli v poštev tudi modeli z več ekonomske vsebine.

Večina držav uporablja več metod za identifikacijo trenutnih in prihodnjih potreb po kompetencah, vendar so nekateri pristopi bolj pogosti v določenih državah kot v drugih. To različnost lahko razlagamo s kulturnimi razlikami, z različno strukturo sodelovanja s socialnimi partnerji na sektorskih ravneh in na nacionalni ravni, predvsem pa z različnim sistemom začetnega in nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja (angl. *VET – Vocational Education and Training*). V anglosaksonskih in nordijskih državah poleg ekonometričnih modelov več uporabljajo tudi scenarije in strategije, v Franciji in južni Evropi makroekonomske napovedi izboljšujejo s kvalitativnimi informacijami (vmesni in končni rezultati so npr. predmet širše razprave, končno priporočilo pa stvar konsenza), v novih državah članicah uporabljajo različne metode, ki so večinoma šele v fazah razvoja oz. testiranja (običajno ob sodelovanju katere od starih članic – npr. nizozemski pristop na Češkem, irske metode v Estoniji, švedske metode napovedovanja in irske sektorske študije v Litvi). V nekaterih državah (Finska, razvijajo tudi v Italiji) imajo on-line povezavo med napovedovalci in uporabniki napovedi – slednji so v glavnem izobraževalne institucije in regionalna administrativna telesa.

Večina držav upošteva oba vira povpraševanja, torej novo (ekspanzivno oz. širitveno) in nadomestitveno povpraševanje.

3.4.2. Ocenjevanje ponudbe kompetenc

Glavni parameter pri oblikovanju ponudbe je pritek ljudi, ki končujejo šolanje (po poklicih in kvalifikacijah). Temu običajno dodajo ocene števila kratkoročno brezposelnih, ki so pripravljene prevzeti neko delo, ki jih primerjajo z novonastalimi delovnimi mesti za določene specializacije oz. kvalifikacije (npr. na Nizozemskem). Italija in Velika Britanija posvečata veliko pozornosti težavam pri ocenjevanju ponudbe, saj je zaradi raznolikosti kvalifikacij znotraj posameznega poklica zelo težko predvideti, kakšno poklicno pot lahko pričakujemo za neko kvalifikacijo. Poleg tega je očiten trend, da imajo mlajši precej višje kvalifikacije v primerjavi s starejšimi, vendar ni mogoče trditi, ali gre za prekvalificiranost ali za zahteve po vedno višjih kvalifikacijah za posamezna delovna mesta.

3.4.3. Podatki

Viri podatkov so v glavnem anketa o delovni sili (angl. *Labour Force Survey – LFS*) in sistem nacionalnih računov (ESA95). Irska poleg tega uporablja še četrletno nacionalno anketo gospodinjstev, nekatere države pa tudi podatke o registriranih brezposelnih in ankete delodajalcev. Poleg tega so uporabljeni tudi podatki iz popisov prebivalstva, skupaj z rednimi statistikami, ki jih objavljajo nacionalni statistični uradi in drugi pristojni viri.

3.4.4. Transverzalna analiza razvoja potreb po kompetencah

Januarja 2010 objavljena Transverzalna analiza razvoja potreb po kompetencah predstavlja implementacijo metodologije, ki jo za evropski model predvidevanja (European foresight model) predlaga avtor Maria João Rodrigues. Analizo je v okviru širšega projekta sedmega okvirnega programa Evropske unije (petletni projekt od leta 2007 do 2013) pripravila družba Oxford Research iz Danske. Analiza zajema vseh 27 držav članic ter 19 gospodarskih dejavnosti, med njimi tudi dejavnost finančnega posredništva, ki skupaj predstavljajo 60 odstotkov vseh zaposlenih v EU.

Metodologija, ki jo uporabljajo, zajema naslednje elemente:

1. predstavitev in analiza glavnih gospodarskih trendov in trendov zaposlovanja po posameznih dejavnostih;
2. identifikacijo glavnih dejavnikov sprememb v dejavnosti (gospodarstvo, tehnologija, organizacija,...);
3. identifikacijo novih poklicnih profilov, spretnosti ter kompetenc v dejavnostih oziroma sprememb v obstoječih;
4. izdelavo možnih scenarijev v dejavnostih ter opredelitev posledic scenarijev na trende zaposlovanja;
5. opredelitev vplivov scenarijev na kompetence ter zaposlitvene profile;
6. identifikacijo strateških odločitev gospodarskih družb, ki vodijo do zadovoljitve potreb po kompetencah;
7. identifikacijo posledic za izobraževanje in usposabljanje.

Za potrebe izdelave analize so sodelavci Oxford Research-a uporabljali različne vire podatkov, ki so vključevali:

- sekundarne podatke v obliki obstoječih poročil, analiz, statističnih objav, uradnih dokumentov, objav socialnih partnerjev, EU in drugih;
- sestanke in posvetovanja s socialnimi partnerji in z drugimi deležniki na ravni EU po posameznih dejavnostih;
- globinske intervjuje s predstavniki univerz, gospodarskih družb, socialnih partnerjev ter relevantnih mednarodnih organizacij;
- statistične podatke Eurostata, ankete o delovni sili in CEDEFOP-a;
- posvetovanje s panelom strokovnjakov za posamezno dejavnost na ravni EU; strokovnjaki so vključevali predstavnike izobraževalnih institucij, raziskovalnih subjektov, gospodarskih družb in socialnih partnerjev.

Kljub svoji kompleksnosti in visokim stroškom daje analiza zelo grobe in približne rezultate. Glede na predviden razvoj dejavnosti se pričakuje upad števila zaposlitev v proizvodnih dejavnostih, kot je na primer tekstilna in obutvena, ter naraščanje števila zaposlenih v storitvenih dejavnostih. Povečuje se zahtevnost poklicev in s tem zahtevana stopnja izobrazbe, pri čemer so potrebna znanja vseh kategorij (tehnična, managerska,...).

3.4.5. CEDEFOP model

CEDEFOP (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle) je Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja ustanovljen leta 1975 z namenom spodbujanja in razvoja poklicnega usposabljanja v tedanji Evropski skupnosti. Je referenčni center Evropske unije za poklicno izobraževanje in usposabljanje.

CEDEFOP razvija tudi model, ki bi povezal napovedovanje potreb po kompetencah na območju celotne Evropske unije, torej ne parcialno po posameznih državah, temveč v obliki vseevropskega multisektorskega napovedovanja zaposlenosti po poklicih. Razvijalci sistema menijo, da je projekt izvedljiv, pri čemer največji problem predstavljajo podatki v nekaterih državah. Zato državam članicam predlagajo, da bi na nacionalni ravni vse uporabljale isti sistem kvantitativnega napovedovanja zaposlenosti (vseboval naj bi podrobno predpisane

sektorske, poklicne in kvalifikacijske elemente), zaradi česar bi bili nacionalni modeli med seboj neposredno primerljivi. Predlagana je modularna struktura, ki v osnovi predvideva štiri module z možnostjo uvedbe dodatnih modulov. Prvi modul bi predstavljal niz večsektorskih makroekonomskih napovedi, ki bi lahko temeljile na obstoječem sistemu; drugi modul bi vseboval poklicni model, ki bi lahko temeljil na obstoječem nacionalnem, vendar bi moral upoštevati skupne klasifikacije in predpisane vire podatkov; tretji modul bi bil posvečen nadomestitvenemu povpraševanju; četrti modul pa bi bil kvalifikacijski modul, ki bi upošteval zastopanost kvalifikacij po posameznih poklicih (ne toliko na ponudbeni strani, temveč na strani povpraševanja). Pri vseevropskem modelu bo potrebno pozornost posvetiti še eni dodatni težavi, in sicer pridobivanju podatkov oz. ocenjevanju obsežnosti migracij med državami članicami, kar je vsebina dodatnih modulov.

Na modelu je bilo doslej že narejeno nekaj dela. Pri napovedovanju prihodnjih kompetenc se evropski model opira na štiri ključne vire podatkov:

- demografske podatke Eurostata za napoved celotne ponudbe dela, ločeno po starosti in spolu;
- podatke iz Eurostat-ove raziskave o trgu dela (Labour Force Survey), iz katere pridobijo podrobne informacije o kvalifikacijskih profilih prebivalstva, vključno z delovno aktivnim in zaposlenim delom prebivalstva;
- podatke Unescovega statističnega inštituta, statističnega oddelka OECD ter Eurostata o vključenosti mladih v izobraževanje in stopnji dokončanja posamezne stopnje izobraževanja;
- podrobne podatke o posamezni državi, pridobljene skozi razgovore s strokovnjaki iz posameznih držav.

Največ dela je bilo narejenega na prvem modulu, torej makroekonomskem modelu ponudbe in povpraševanja na trgu dela. Za napovedovanje celotne ponudbe dela na evropski ravni je najbolj uporabljen model E3ME (model energija-okolje-gospodarstvo (*energy-environment-economy*) Evrope), razvit na Cambridge Econometrics v sodelovanju z drugimi inštitucijami. E3ME omogoča izgradnjo primerjalnih projekcij ponudbe dela kot del celotne evropske perspektive in je več kot le seštevek parcialnih rezultatov po posameznih državah. Tako pridobljene projekcije predstavljajo makroekonomski kontekst za celotne projekcije

kompetenc. E3ME (načeloma) zagotavlja tudi napovedi na strani povpraševanja po delu, vključno z napovedjo rasti zaposlovanja po posameznih sektorjih, pri čemer upošteva dejavnike, kot so rast BDP, spremembe v strukturi agregatnega povpraševanja, demografske spremembe itd.

Ostali trije osnovni moduli na ravni Evrope trenutno še niso razviti. Razvita pa sta dodatna modula pet in šest. Peti modul je modul za ocenjevanje verjetnosti pridobitve določene kvalifikacije. Ta modul gradi na ocenah strukture ponudbe v posamezni državi in jih preprosto sešteje na evropsko raven, naslednji modul pa nato kompenzira za dejstvo, da med državami članicami obstaja (razmeroma) prost pretok dela. Za oceno sprememb v strukturi ponudbe delovne sile znotraj posamezne države se uporablja razmeroma preprost model. Osnova za model je trenutna struktura kvalifikacij, kot izhaja iz ankete o delovni sili (LFS). Te strukture se nato uporabijo za neodvisne napovedi za prebivalstvo starosti 15 in več let in celotno delovno silo, razdeljeno po spolu in starosti, kot izhaja in prvega modula (E3ME). Verjetnost za to, da ima posameznik določeno kvalifikacijo, se meri bodisi z uporabo agregatnih podatkov (torej iz podatkov LFS) ali za posameznika (na osnovi združenih mikropodatkov LFS). Trendi v kvalifikacijski strukturi se ocenijo s pomočjo multilogit modela za individualne podatke ali kot ekstrapolacija trenda za agregatne podatke. V model so vnešene spremenljivke, ki naj zajamejo »prostorske učinke« (vključno s konstantami, specifičnimi za posamezne države ter trende za posamezno kvalifikacijo, starost in spol). Analiza primerja dosežek posameznika v odvisnosti od nabora pojasnjevalnih spremenljivk.

Dosedaj opisani moduli modelirajo različna možna stanja, šesti modul (FlowMOD) pa je namenjen modeliranju tokov. Idelano bi bilo, če bi model uspel napovedovati vse ključne tokove, torej tako pritoke različnih kvalifikacij kot tudi odtokke zaradi različnih vzrokov (migracije, smrt, upokojevanje). Model pritokov temelji na metodi stopnje udeležnosti (v izobraževanju). Stopnja sodelovanja je opredeljena kot število študentov po spolu, starosti in nivoju ISCED, glede na celotno prebivalstvo v istem starostnem razredu. Običajno se analizirata dva scenarija. Prvi scenarij predpostavlja konstantne stopnje udeležnosti, medtem ko drugi scenarij predpostavlja nadaljevanje zadnjih opazovanih trendov na področju vpisa za pridobitev posamezne kvalifikacije, medtem ko predvidena stopnja

dokončanja ostaja konstantna. Odtoki se modelirajo s pomočjo demografskih napovedi o staranju in smrtnosti ter neto migracijah. Ta modul daje po državah zelo mešane rezultate, je pa dobro dopolnilo ostalim modulom, ki prikazujejo le preseke stanja.

3.4.6. ESCO (European Skills, Competencies and Occupations Taxonomy)

V zadnjih letih je mogoče opaziti premik v vzorcih iskanja kadrov v smeri od pristopov, ki so bili osnovani izključno na poklicu in formalnih kvalifikacijah, k novim konceptom, kot so spretnosti ali kompetence. Zaposlovalci pri iskanju vse bolj uporabljajo profiliranje na podlagi spretnosti in kompetenc, v številnih državah članicah Evropske unije pa potekajo reforme, s katerimi želijo zagotoviti, da bi izobraževalni sistemi in sistemi usposabljanja razvijali spretnosti, znanja in kompetence, ki jih je možno razumeti, primerjati in prenašati med državami. Ti trendi kličejo po tem, da se spretnosti in kompetence vključijo tudi v obstoječe klasifikacijske sisteme.

Služba za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti, ki deluje v okviru Evropske komisije, je tako konec leta 2009 v Bruslju predstavila načrt izdelave prvega večjezičnega slovarja, ki bo povezoval spretnosti in kompetence s poklici – ESCO (European Skills, Competencies and Occupations taxonomy). ESCO bo na voljo brezplačno v vseh uradnih jezikih Evropske unije, uporabljati pa naj bi ga bilo mogoče predvidoma z letom 2011.

Taksonomija bo osnovana na trenutno obstoječi taksonomiji spretnosti in poklicev, ki jo je razvil švedski PES (Public Employment Services) in je ključno orodje zaposlitvene platforme EURES - Evropskega portala za zaposlitveno mobilnost. Taksonomija trenutno vsebuje 6000 opisov spretnosti in 5000 nazivov poklicev. Ti so razvrščeni v 545 poklicnih skupin, ki so vsebovane v Mednarodni standardni klasifikaciji poklicev (ISCO – International Classification of Occupation) Mednarodne organizacije dela (ILO – International Labour Organisation). ESCO bo predstavljal nekakšno nadgradnjo taksonomije, ki bo obstoječo obogatila z dodatnimi poklici, spretnostmi in kompetencami, še posebej s t. i. mehкими spretnostmi.

Izobraževanja in usposabljanja – opisi učnih izidov v obliki znanja, spretnosti in kompetenc (ZSK) ter izzivi, s katerimi se bo ESCO soočal

Sistemi izobraževanj in usposabljanj lahko z višjim nivojem sistemizacije terminologije ZSK na področju zaposlovanja veliko pridobi, po drugi strani pa lahko tudi raznolikost kontekstov, v katerih je terminologija ZSK uporabljena na področju izobraževanj in usposabljanj, predstavlja pomemben nov vir terminologije in opisov, ki bodo uporabljeni v ESCO taksonomiji.

Poleg opredelitve poklicnih profilov je fokus zaposlovanja zagotovo na življenjepisih in iskanju zaposlitve na eni ter prostimi deli ali profili delovnih mest na drugi strani. Na področju izobraževanja in usposabljanja je ZSK terminologija vse bolj uporabljena v različnih kontekstih: za definiranje in opisovanje kvalificiranosti, oblikovanje programov, izvajanje ocenjevanj in usmerjanje poučevanja. Ta raznolikost, ki deloma pojasni relativno počasen tempo sistemizacije na področju izobraževanja, postane še bolj očitna v povezavi z informacijskimi viri. Na področju zaposlovanja so podatkovne baze prostih delovnih mest in tudi baze z informacijami o poklicih, na področju izobraževanja in usposabljanja pa obstajajo podatkovne baze programov, registre kvalifikacij, baze zaposlitvenih standardov na nacionalni ravni, pa tudi baze tečajev in modulov na nivoju institucij. Poleg problema velike raznolikosti je sistemizacija na področju izobraževanja izziv tudi na mednarodni ravni, ker med posameznimi državami obstajajo konceptualne razlike v razumevanju spretnosti in kompetenc. Izobraževanja tako ne moremo razumeti z ozkega instrumentalističnega vidika, temveč te razlike odražajo različna institucionalna okolja in kulturne razlike, ki vplivajo na to, kako so koncepti razumljeni in uporabljeni.

Pri razvijanju ESCO taksonomije bodo upoštevane tudi omenjene konceptualne razlike, grajena pa bo v sodelovanju z Evropskim okvirom kvalifikacij (EQF – European Qualifications Framework), ki si prizadeva za premostitev teh razlik in postavitve skupnih ključnih konceptov.

ESCO bo tako lahko podpiral razvoj tako na individualnem (pospeševanje transfera ZSK) kot na sistemskem nivoju uporabnikov (boljša primerljivost med institucijami in sistemi).

Podobno dvojno relevantnost, tako na individualnem kot na sistemskem nivoju, lahko identificiramo tudi na trgu dela, kjer je ključnega pomena, da so za potrebe zaposlovanja sistematično zajeti in predstavljeni znanje, spretnosti in kompetence vsakega posameznika. To pa mora biti podprto s standardi in klasifikacijami, ki so osnovane na isti sistematični osnovi.

Prednosti in uporaba ESCO taksonomije

Kot navaja Evropska komisija, bo ESCO znatno izboljšal povezovanje med povpraševanjem (prosta delovna mesta) in ponudbo (iskalci zaposlitve) na vseh nivojih, od lokalnih ali sektorskih do državnih in evropskih. Za vsak poklic bodo navedene spretnosti – tako 'trde' kot 'mehke' – in kompetence, ki bodo stalno posodobljene glede na razvoj trga in odgovarjajoče potrebe po novih spretnostih in kompetencah. ESCO taksonomija bo na voljo vsem trgov dela in izobraževalnim institucijam oz. zainteresiranim ustanovam, z vizijo omogočanja povezovanja povpraševanja in ponudbe, zmanjšanja neskladnosti spretnosti in izboljšanja interoperabilnosti med različnimi trgi dela in izobraževalnimi sistemi v državah članicah. Dobro povezovanje med spretnostmi, delovnimi mesti in možnostmi za izobraževanje je lahko doseženo le na podlagi skupne, večjezične klasifikacije, ki sledi visoki kakovosti in je stalno posodabljana.

V okviru oprijemljivega delovanja trgov dela bo ESCO na delo in izobraževanje vplival na številnih področjih, npr.:

- Zaposlovalci bodo lahko uporabljali ESCO za definiranje zahtevanih spretnosti in kompetenc pri razpisovanju prostih delovnih mest.
- Iskalci zaposlitve bodo lahko uporabili ESCO elemente v življenjepisu pri opisovanju svojega nabora spretnosti; na ta način bo življenjepis omogočal lažjo izmenjavo in uporabo v različne povezovalne namene.

- Ker bo ESCO vključen v standardne evropske formate za elektronsko izmenjavo prostih informacij (EURES) in CV-jev (Europass/EURES) v HR-XML, bo omogočena polna sintaktična in semantična interoperabilnost med glavnimi akterji trga dela.
- Skozi uporabo orodja ESCO bo mogoče identificirati nove/manjkajoče spretnosti ali kompetence, kar bo lahko v pomoč izobraževalnim institucijam pri oblikovanju programov/tečajev.

3.4.7. Pregled uporabe predstavljenih metod po posameznih državah članicah EU

Avstrija

V uporabi so sicer trije načini, a so si precej podobni. Rast zaposlenosti po posameznih poklicih je seštevek splošne rasti zaposlenosti, rasti zaradi dinamike v sektorjih, s katerimi je posamezen poklic najbolj povezan, in rasti zaradi dinamike poklica samega. Splošna stopnja rasti zaposlenosti in rast po sektorjih sta pridobljeni iz sektorske napovedi zaposlenosti na podlagi makroekonomskega modela v kombinaciji z relativno sektorsko porazdelitvijo znotraj posameznega poklica (matrika sektorske porazdelitve), medtem ko so napovedi za poklicni učinek izračunane s pomočjo trenda s Holt-Wintersovo proceduro. Rezultat so časovne vrste splošne in sektorske zaposlenosti, pa tudi časovne vrste zaposlenosti po poklicih. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno. Napovedi so izdelane za od dve do osem let naprej, dvoletne vsako leto, ostale občasno. Poleg modelskih ocen izvajajo tudi ankete delodajalcev in nekatere kvalitativne presoje.

Ciper

Na Cipru napovedujejo letne rasti zaposlenosti po sektorjih. Napovedujejo tudi strukturo zaposlenosti na podlagi sektorsko-poklicnih matrik, ki jih sestavijo na podlagi popisa prebivalstva, popisa ustanov in ankete o delovni sili. Rezultat so časovne vrste splošne in sektorske zaposlenosti ter zaposlenosti po poklicih. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno. Napovedi so izdelane vsakih pet let za obdobje 10 let.

Češka

V uporabi je srednjeročno napovedovanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela po poklicih oz. izobrazbenih skupinah. Ker nimajo redno posodabljanega makroekonomskega modela, napovedi temeljijo na ad hoc ocenah zaposlenosti za pomembnejše sektorje in poklicne skupine. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno. Rezultat so tabele celotnega povpraševanja po poklicih in izobrazbi, v katerih so bistveni kazalci razmerja med celotno ponudbo in celotnim povpraševanjem. Napovedi so izdelane načeloma vsaki dve leti za obdobje petih let. Pri napovedovanju upoštevajo tudi kvalitativno presojo.

Estonija

Splošne makroekonomske napovedi so osnova podrobnejšim sektorskim napovedim in napovedovanju strukture po poklicih. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno. Napovedi so izdelane vsako leto za obdobje osmih let. Kvalitativne sektorske raziskave so izvedene nesistematično.

Finska

Na Finskem uporabljajo dva povezana dolgoročna modela trga dela, ki združujeta ponudbo in povpraševanje, pri čemer je upoštevan tudi splošni in makroekonomski razvoj (predvsem na podlagi analize časovnih vrst preteklih vrednosti makroekonomskih kazalcev). Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno. Napovedi so izdelane vsaka štiri leta za 10- do 20-letno obdobje. Nekatere poskuse kvalitativne presoje (predvsem na podlagi anket delodajalcev in mnenj strokovnjakov) nameravajo v prihodnje okrepiti.

Finska je prva država, ki je uvedla »on-line« informacijski sistem za spremljanje potreb po kompetencah, imenovan ENSTI. Sistem je bil razvit posebej za potrebe uporabnikov in izdelovalcev napovedi za potrebe izobraževanja in trga dela. Sistem je bil razvit v letih 2001-2004, financiral pa ga je Evropski strukturni sklad. Leta 2007 je sistem imel prek 75000 aktivnih uporabnikov.

Francija

Napovedi izvajata dve instituciji ločeno (Ministrstvo za izobraževanje in Urad za načrtovanje). Splošne makroekonomske napovedi so osnova podrobnejšim sektorskim napovedim in napovedim zaposlovanja po poklicih. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno, ponudba pa samo pri napovedih ministrstva. Napovedi so izdelane občasno za obdobje približno 10 let.

V Franciji je posebej dobra praksa spremljanja potreb po poklicih in kvalifikacijah uvedena za sektor farmacije. Leta 1994 je bil ustanovljen poseben observatorij, katerega naloga je spremljanje in napovedovanje zaposlitev v farmaciji, spremljanje sprememb na področju poklicev v tem sektorju, širjenje znanja o posameznih poklicih in drugo.

Leta 2008 sta v Franciji Center za strateške analize in Ministrstvo za zaposlovanje in socialno kohezijo naredila obsežno raziskavo z naslovom »Poklici v letu 2015«. Poročilo raziskave obsega vse poklicne skupine od delavcev v kmetijstvu do osebnih storitev, pisano pa je tako z vidika povpraševanja po delu (predvsem potrebe zaradi upokojevanja) kot tudi ponudbe (kdo ima danes ustrezne kompetence oziroma je v procesu pridobivanja). Ugotovili so, da bo do največjega povečanja povpraševanja prišlo v sektorju osebnih storitev, predvsem v zvezi z zdravstveno in drugo oskrbo starajočega se prebivalstva (Chardon in Estrade, 2008).

Grčija

V prvi fazi s pomočjo ARIMA modelov ocenijo ponudbo in povpraševanje na trgu dela (po starosti, spolu, sektorjih, poklicih in stopnji izobrazbe, pa tudi po sektorjih in regionalno) in ugotovijo odstopanja. Le-ta nato vključijo v ekonometrični model, v okviru katerega spreminjajo določene parametre (npr. davčne in prispevne stopnje) in na ta način izdelajo več različnih scenarijev za bodočo zaposlenost oz. brezposelnost, pri čemer ocenjujejo čas, potreben za prilagoditev zaposlenosti na novo situacijo. Upoštevano je samo celotno povpraševanje. Napovedi so izdelane vsako leto za obdobje od 3 do 5 let. Poleg tega imajo v Grčiji razvit še model, ki upošteva tudi mednarodni vpliv. Dodatne informacije pridobijo na podlagi različnih anket (delodajalcev, diplomantov).

Irsko

Na Irskem uporabljajo kombinacijo treh vrst napovedi – napoved ekspertne skupine, ki pripravi več različnih scenarijev za odstopanja povpraševanja od ponudbe kompetenc; sektorske študije (prav tako z različnimi scenarii, običajno za obdobje 5 let), ki vključujejo ugotavljanje trenutnega stanja, predvidene spremembe, za to potrebne zaposlitve in ustrezna strateška priporočila; ter napovedovanje strukture zaposlenosti po poklicih. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno. Napovedi so izdelane približno na dve leti za obdobje od 5 do 7 let.

Italija

Zaposlenost najprej ocenijo na sektorski ravni, nato pa jo prevedejo na poklicno raven s pomočjo sektorsko-poklicnih matrik. Poklicne projekcije razširijo na regionalno raven. Napovedi so izdelane občasno za obdobje 5 let. Dodatno izvajajo tudi ankete delodajalcev.

Italija ima vzpostavljen nacionalni sistem za stalno spremljanje potreb po usposabljanju in izobraževanju. Sistem temelji na zbiranju in optimizaciji izidov projektov in dostopnih informacijah o potrebah po kompetencah. Sistem je razvil Inštitut za razvoj poklicnega usposabljanja zaposlenih (ISFOL) po naročilu Ministrstva za delo in socialno varnost v letih 2000-2006, financiran pa je bil tudi iz Evropskega socialnega sklada. Sistem je zasnovan kot spletni portal, ki združuje tokove informacij (kvalitativne, kvantitativne in ocene) o potrebah po usposabljanju iz gospodarstva in trga dela. Podatke črpa iz anket med socialnimi partnerji in iz srednjeročnih napovedi o perspektivah zaposlitvenih karier. Vsi podatki so na voljo v standardnih klasifikacijah dejavnosti in poklicev.

Latvija

V Latviji sicer ni sistematičnega napovedovanja potreb po kompetencah, kljub temu pa pripravijo neke vrste ocene stanja na trgu dela in ekonomskih trendov, proučujejo tudi razvoj karier diplomantov in vzroke, ki so vplivali na izbiro študija.

Latvija je s programom spremljanja in napovedovanja potreb na trgu dela začela šele v letih 2005-2007, ko je s pomočjo financiranja iz Evropskega socialnega sklada uvedla tak program. Glavna prioriteta programa je bil razvoj človeških virov in spodbujanje

zaposlovanja, program pa je bil razdeljen na več projektov. V okviru teh projektov so proučili trende izobraževanja in razvoja kariere, razvili procedure za uvedbo poklicnih standardov, proučili poklicno in geografsko mobilnost dela. Program je izhodišče za planiranje ter nadaljnje spremljanje trendov na trgu dela.

Madžarska

Sicer še nimajo sistematičnega napovedovanja potreb po kompetencah, pač pa neke vrste kombinacijo več na anketah delodajalcev osnovanih kratkoročnih napovedi nivoja in strukture zaposlenosti s pomočjo trenda na nacionalni in regionalni ravni ter po sektorjih.

Nemčija

V Nemčiji uporabljajo dva ločena modela – enega za povpraševanje in drugega za ponudbo. Osnova za povpraševanje ni makroekonomski model, temveč linearna odvisnost: $\ln(\text{zaposlenost}) = a + b \ln(\text{prebivalstvo}) + c \ln(\text{BDP})$.

Splošno povpraševanje je nato razdeljeno po sektorjih na podlagi trendov za deleže zaposlenih po posameznih sektorjih. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno. Napovedi so izdelane občasno za obdobje približno 15 let. V Nemčiji so napravili tudi analizo oglasov, ki ponujajo delo, in jih povezali s trgov delu.

Nizozemska

Napovedi širitvenega povpraševanja po poklicih so pripravljene na podlagi napovedi zaposlenosti po sektorjih, potem pa prevedene na ocene po tipih izobrazbe. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno, ki ju primerjajo s ponudbo in ugotavljajo odstopanja. Napovedi so izdelane vsaki dve leti za obdobje 5 let.

Poljska

Z različnimi ekonometričnimi metodami ocenjujejo skupno povpraševanje po poklicih in po regijah. Napovedi so izdelane vsako leto za obdobje 5 let.

Romunija

Napovedovanje povpraševanja po kompetencah je kombinacija ugotovitev ankete med delodajalci (pri čemer je območje Bukarešte izvzeto zaradi finančnih razlogov) in ekonomskih modelov ter preprostih trendov za strukturo po poklicih. Upoštevana sta oba

vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno, pa tudi ponudba. Napovedi so izdelane občasno za obdobje od 8 do 10 let.

Švedska

Dolgoročne napovedi povpraševanja po kompetencah (do 20 let) temeljijo na makroekonomskih modelih in projekcijah demografskega razvoja, srednjeročno (časovni horizont 7 let) primerjajo ponudbo in povpraševanje po posameznih izobrazbenih skupinah, kratkoročne ocene (3 leta) pa temeljijo na anketah delodajalcev.

Velika Britanija

Projekcije za trg dela po panogah izhajajo iz regionalnega večsektorskega makroekonomskega modela, katerega osnova je input-output tabela in niz dolgoročnih časovnih vrst. Izven tega kompleksnega modela te projekcije nato na preprostejše načine prevedejo v napovedovanje strukture po poklicih in kvalifikacijah. Upoštevana sta oba vira povpraševanja – širitveno in nadomestitveno, pa tudi ponudba. Napovedi so izdelane vsaj vsaki dve leti za obdobje 10 let. Izvajajo tudi ankete delodajalcev in nekatere druge kvalitativne metode (študije primerov, fokusne skupine).

Velika Britanija ima nasploh enega najbolj razvitih sistemov spremljanja in napovedovanja potreb po kompetencah v Evropi. Leta 2002 so tam ustanovili Razvojno agencijo za sektorske spretnosti (*Sector Skills Development Agency*), kar je pomenilo jasen signal vlade, da je treba potrebe po usposabljanju in kvalifikacijah načrtovati predvsem v luči potreb trga dela na nacionalnem in lokalnem nivoju. Agencija je izboljšala obstoječe kvantitativne metode in privzela bolj holističen pristop k napovedovanju, ki vključuje tako kvantitativne kot tudi kvalitativne metode. Med kvantitativnimi metodami velja omeniti metode ekstrapolacije, vedenjsko-ekonometrične modele, raziskave mnenj med delodajalci in presoje talentov. Kvalitativne metode pa vključujejo Delfi metodo, fokusne skupine, študije primerov in vrednotenje scenarijev. Obstajajo tudi sektorski sveti spretnosti, ki se posvetujejo z delodajalci v določenem sektorju in tako pridobivajo kvalitativne informacije. Obstaja 25 sektorskih svetov, ki jih koordinira Razvojna agencija za sektorske spretnosti. Vsak svet je dolžan skleniti dogovor z delodajalci v svojem sektorju in s ponudniki izobraževanja in usposabljanja za spretnosti v tem sektorju. Sektorske svete vodijo delodajalci, ki preko njih

predstavljajo potrebe po spretnostih vladi, ob upoštevanju zahtev drugih deležnikov, v prvi vrsti sindikatov.

Sklepanje dogovora je proces, ki se začne z ugotavljanjem potreb po spretnostih. V okviru tega sveti naredijo oceno potreb po zaposlovanju in spretnostih v sektorju s kombinacijo kvantitativnega pristopa, ki temelji na ekonometričnem modelu za celotno gospodarstvo, in kvalitativno, s scenariji, ki jih razvijejo v sodelovanju z delodajalci. Sistem deluje zaradi kombinacije razlogov: ker temelji na konzultacijah z delodajalci, predstavlja kombinacijo kvantitativnih informacij za celotno gospodarstvo in kvalitativnih informacij strokovnjakov in delodajalcev, ter ker vsak sektorski svet sledi enaki metodologiji, kar lajša prenos in agregiranje informacij. Razmeroma natančno napovedovanje v Veliki Britaniji je mogoče zaradi velikih investicij v statistično infrastrukturo, ki vključuje nacionalne račune, input-output tabele, letne poslovne raziskave, ankete o trgu dela in popis prebivalstva. Vsi podatki se uporabljajo tudi v druge namene, zato se stroški delijo.

V Veliki Britaniji že od leta 1998 redno opravljajo anketne raziskave med delodajalci, s katerimi preverjajo naravo, obseg, vzroke in posledice pomanjkanja ustrezno usposobljenih zaposlenih. Anketiranje poteka večinoma telefonsko, v vzorec pa je bilo v posameznih letih izbrano med 23 in 79 tisoč delodajalcev iz celotne države. Nekaj tisoč delodajalcev vsako leto sodeluje tudi v bolj poglobljenih raziskavah, za katere so značilni osebni globinski intervjuji. Izkušnje so pokazale, da je anketno raziskovanje izjemno dragocen vir informacij o primanjkljaju sposobnosti in odprtih delovnih mestih, ki jih je posebno težko zapolniti. Ker vključuje tudi proučevanje razlogov za pomanjkanje, je še posebej uporabno kot orodje za oblikovanje kratkoročnih politik za odgovor na pomanjkanje sposobnosti – na primer ciljno spodbujanje migracij (IER, 2003, NSFS 1998, 1999; LSC et al., 2005).

V ostalih državah članicah Evropske unije ni sistematičnega napovedovanja potreb po kompetencah.

3.4.8. Napovedovanje potreb po kompetencah v Sloveniji

Podobno kot v nekaterih drugih državah članicah tudi v Sloveniji zaenkrat ni sistematičnega napovedovanja potreb po kompetencah. Opravljene so primerjave trenutnega povpraševanja in kratkoročnih potreb na podlagi ankete delodajalcev in njihovega oglaševanja prostih delovnih mest. Ni sistematičnega srednje- in dolgoročnega napovedovanja razen UMARjevih ocen trga dela na agregirani ravni na podlagi makroekonomskih trendov.

3.4.9. Razvoj kompetenčnih centrov v Sloveniji

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije je v okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve v Uradnem listu št. 64/2010 6. 8. 2010 objavil javni razpis za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov za obdobje od 2010 do 2013 (razpis je odprt do vključno 30. 9. 2010).

Namen razpisa je podpreti vzpostavitev in delovanje največ 10 kompetenčnih centrov za razvoj kadrov, ki naj bi med drugim omogočali pridobivanje novih kompetenc za večjo konkurenčnost zaposlenih, podjetij in panoge na trgu; med cilji pa so navedeni tudi združevanje panožnega interesa na področju kompetenčnega razvoja kadrov, zagotavljanje enotnih pristopov k razvoju in h kroženju znanja in kompetenc, definiranje kompetenčnih profilov za poklice in delovna mesta v panogi itd. Ciljna skupina so podjetja v partnerstvih, ki delujejo na področju izbrane gospodarske panoge, in njihovi zaposleni.

V roku treh mesecev od podpisa pogodbe bo moral nosilni partner posredovati izdelan kompetenčni model za določene panožne profile (za poklice oz. delovna mesta), torej je v začetku leta 2011 že mogoče pričakovati prve oprijemljive rezultate.

Na temelju razpisa naj bi bile sofinancirane aktivnosti, kot so:

- vzpostavitev in delovanje projektne pisarne ter ustrezne organizacijske strukture kompetenčnih centrov za potrebe podjetij v partnerstvih na področju razvoja kadrov,

- razvoj modela kompetenc – v njem naj bi bili definirani panožni kompetenčni profili za določene poklice oz. delovna mesta, ugotovljeni primanjkljaji kompetenc zaposlenih v podjetjih partnerstva glede na panožni kompetenčni profil in izdelan načrt kadrovskega razvoja za zmanjševanje ugotovljenih primanjkljajev kompetenc za določene poklice,
- priprava in izvedba usposabljanj zaposlenih v podjetjih partnerstva za pridobitev manjkajočih kompetenc (zmanjševanje primanjkljaja kompetenc),
- aktivno sodelovanje podjetij v partnerstvu na področju razvoja kadrov ter promocija, informiranje in obveščanje strokovne in ostale javnosti o delovanju kompetenčnih centrov za razvoj kadrov in možnosti zaposlovanja v panogi,
- promocija vključevanja v izobraževanje ali usposabljanje za opredeljene panožne poklice oz. delovna mesta, kjer so primanjkljaji kompetenc.

3.5. Pregled podatkovnih virov za uporabo pri napovedovanju potreb po kompetencah

3.5.1. Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije

Podatkov o kompetencah neposredno ni na voljo. Imamo pa določene podatke o poklicu in izobrazbi, ki v določeni meri nakazujejo kompetence. Informacije o trenutno aktualnih prostih delovnih mestih, ki nakazujejo povpraševanje po posameznih kompetencah, lahko najemo na domači strani Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije. Pri tem imamo možnost izbire:

1. območja: 12 območij, ki se nanašajo na 12 Območnih služb Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije
2. Poklicne/strokovne izobrazbe
 - a. Stopnje poklicne/strokovne izobrazbe
 - i. Osnovna šola ali manj (I. in II.)
 - ii. Krajše izobraževanje – USO (III.)
 - iii. Poklicna šola (IV.)
 - iv. Srednja šola (V.)
 - v. Višja šola (I. stopnja) (VI.)
 - vi. Fakulteta, visoka šola, umet. akad. (VII.)
 - vii. Specializacija ali magisterij (VII./2)
 - viii. Doktorat znanosti (VIII.)

- ix. B.Š. – izobrazba, pridobljena z bolonjskim študijem
- b. naziva poklicne/strokovne izobrazbe
3. Naziva delovnega mesta (npr: kuhar, receptor itd.)
4. Vrste zaposlitve (polni delovni čas; krajši delovni čas in; vseeno)

Še podrobnejše informacije in možnosti iskanja Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije nudi na ePortalu (eSvetovanju): <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/TrgDela/ProstaDelMesta/>, ki poleg iskalnika nudi tudi storitve:

1. povezava med izobrazbo in poklicem: »izobrazba – poklic« (katere poklice lahko posameznik z izobrazbo, ki jo ima, opravlja),
2. povezava med izobrazbo in poklicem: »poklic – izobrazba« (kakšno izobrazbo posameznik potrebuje za opravljanje posameznega poklica),
3. Statistični podatki o izobrazbi, kjer lahko razberemo:
 - kakšno je povpraševanje delodajalcev po določeni izobrazbi, in
 - koliko je brezposelnih oseb s to izobrazbo.
4. Statistični podatki o poklicu, kjer lahko razberemo,
 - kakšno je povpraševanje delodajalcev po določenem poklicu.

Omenjeni iskalniki torej nudijo informacijo o prostih delovnih mestih po izobrazbi in poklicih.

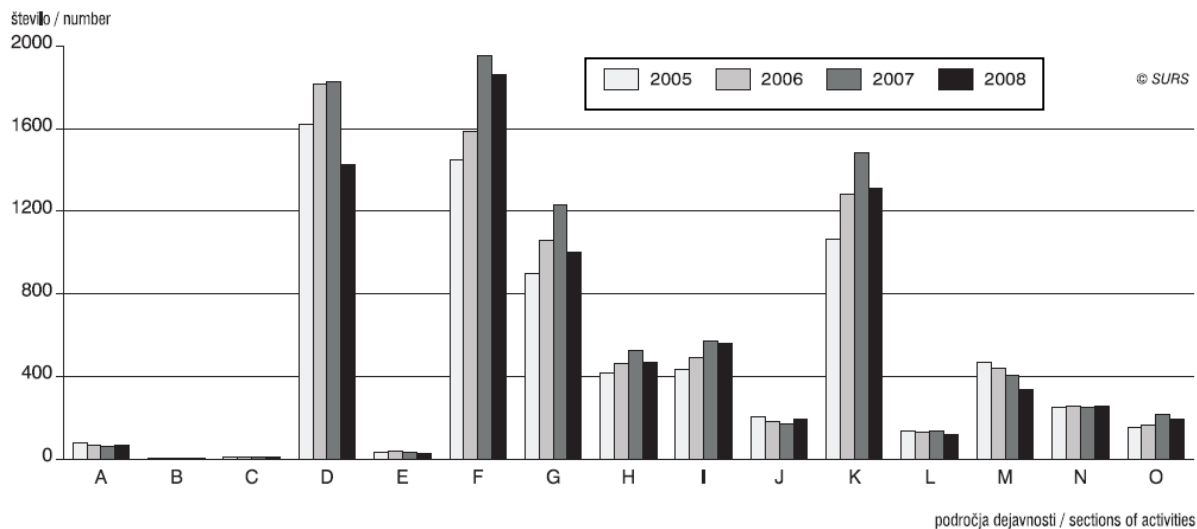
3.5.2. Statistični urad Republike Slovenije

Na osnovi podatkov Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije podatke o prostih delovnih mestih objavlja v zbirni obliki tudi Statistični urad Republike Slovenije (SURS). Na njihovi domači strani v SI-Stat podatkovnem portalu (http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/30_07146_prosta_mesta/30_07146_prosta_mesta.asp) imamo na voljo podatke o statistiki prostih delovnih mest po:

- dejavnostih (SKD 2002) na četrtrletni in letni ravni,
- po glavnih skupinah poklicev (letna raven),
- po statističnih regijah (letna raven) in

- po kohezijskih regijah (letna raven).

Slika 1: Število prostih delovnih mest po področjih dejavnosti, Slovenija 2005-2008

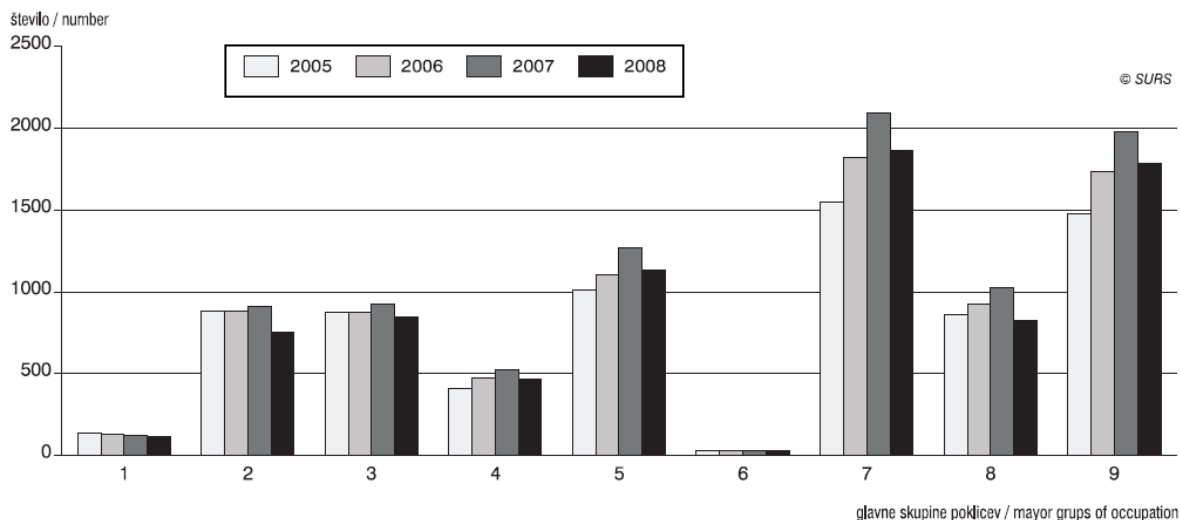


Vir: Statistične informacije, št. 19 (8. april 2009), str. 3, slika 4.

Pri tem oznake od A do O pomenijo posamezna področja dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD):

A	Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	A	Agriculture, hunting and forestry
B	Ribištvo in ribiške storitve	B	Fishing, fish farming and related service activities
C	Rudarstvo	C	Mining and quarrying
D	Predelovalne dejavnosti	D	Manufacturing
E	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo	E	Electricity, gas and water supply
F	Gradbeništvo	F	Construction
G	Trgovina; popravila motornih vozil	G	Wholesale, retail; certain repair
H	Gostinstvo	H	Hotels and restaurants
I	Promet, skladiščenje, zveze	I	Transport, storage and communication
J	Finančno posredništvo	J	Financial intermediation
K	Nepremičnine, najem, poslovne storitve	K	Real estate, renting & business activities
L	Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	L	Public administ. & defence; comp. soc. sec.
M	Izobraževanje	M	Education
N	Zdravstvo, socialno varstvo	N	Health and social work
O	Druge javne, skupne in osebne dejavnosti	O	Other social and personal services

Slika 2: Število prostih delovnih mest po glavnih skupinah poklicev 2005-2008

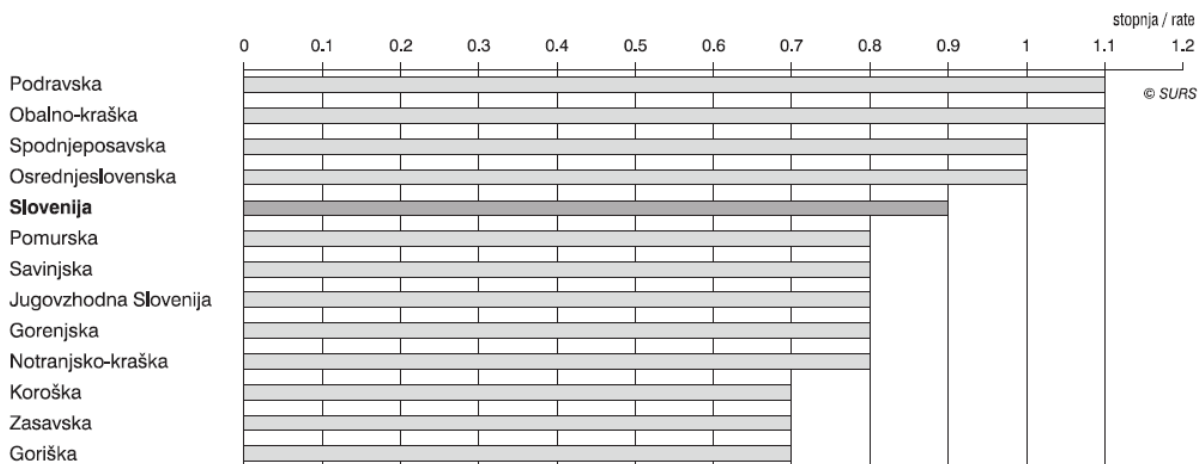


Vir: Statistične informacije, št. 19 (8. april 2009), str. 4, slika 5.

Pri tem pomenijo oznake posameznih glavnih skupin poklicev:

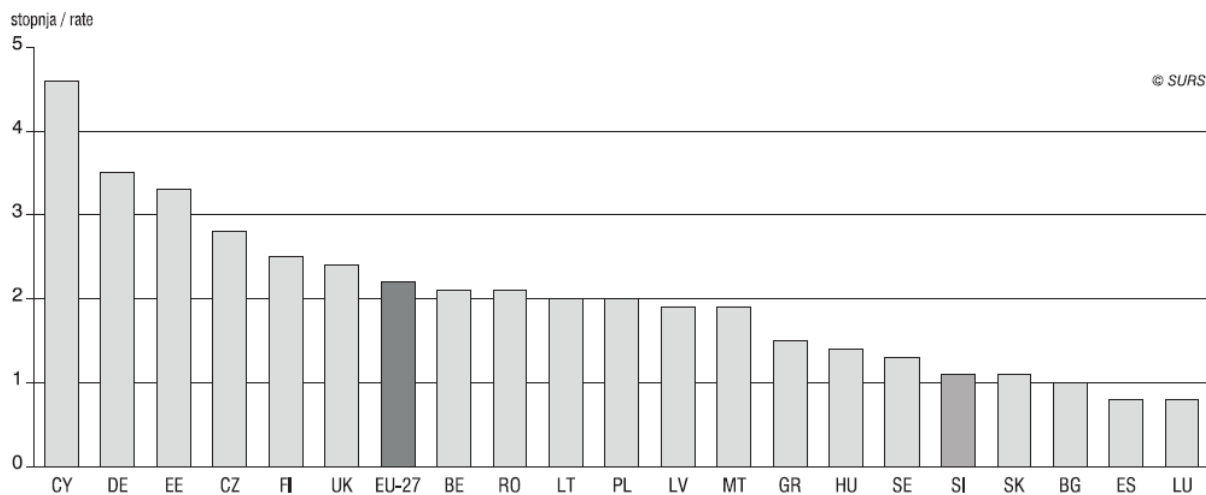
1	Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	1	Legislators, senior officials and managers
2	Strokovnjaki	2	Professionals
3	Tehniki in drugi strokovni sodelavci	3	Technicians and associate professionals
4	Uradniki	4	Clerks
5	Poklici za storitve, prodajalci	5	Service workers and shop and market sales workers
6	Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	6	Skilled agricultural and fishery workers
7	Poklici za neindustrijski način dela	7	Craft and related trades workers
8	Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	8	Plant and machine operators and assemblers
9	Poklici za preprosta dela	9	Elementary occupations

Slika 3: Stopnja prostih delovnih mest po statističnih regijah, Slovenija, 2008



Vir: Statistične informacije, št. 19 (8. april 2009), str. 6, slika 7.

Slika 4: Stopnja prostih delovnih mest, države EU-27, 2007



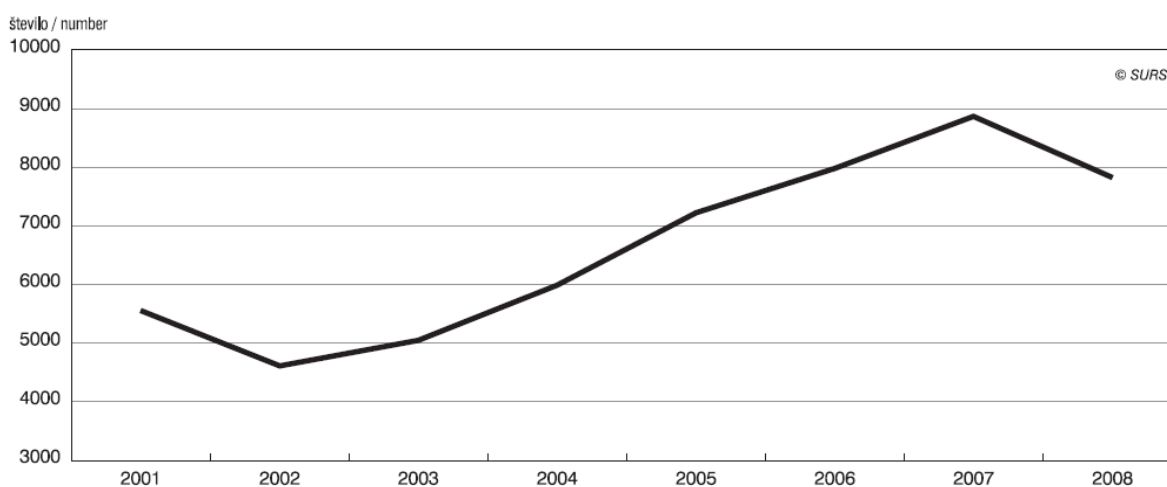
Vir: Statistične informacije, št. 19 (8. april 2009), str. 7, slika 9.

Oznake posameznih držav (za DK, FR, IT, NL, AT, IE in PT podatki manjkajo):

CY	Ciper / Cyprus	HU	Madžarska / Hungary
DE	Nemčija / Germany	SE	Švedska / Sweden
EE	Estonija /Estonia	SI	Slovenija / Slovenia
CZ	Češka republika / Czech Republic	SK	Slovaška / Slovakia
FI	Finska / Finland	BG	Bolgarija / Bulgaria
UK	Združeno kraljestvo / United Kingdom	ES	Španija / Spain
EU-27	Evropska unija (27) / European Union (27)	LU	Luksemburg / Luxembourg
BE	Belgija / Belgium	DK	Danska / Denmark
RO	Romunija / Romania	FR	Francija / France
LT	Litva / Lithuania	IT	Italija / Italy
PL	Poljska / Poland	NL	Nizozemska / Netherlands
LV	Latvija / Latvia	AT	Avstrija / Austria
MT	Malta / Malta	PT	Portugalska / Portugal
GR	Grčija / Greece	IE	Irsko / Ireland

Skupno število prostih delovnih mest se je gibalo kot prikazano v sliki 5.

Slika 5: Število prostih delovnih mest, Slovenija 2001-2008



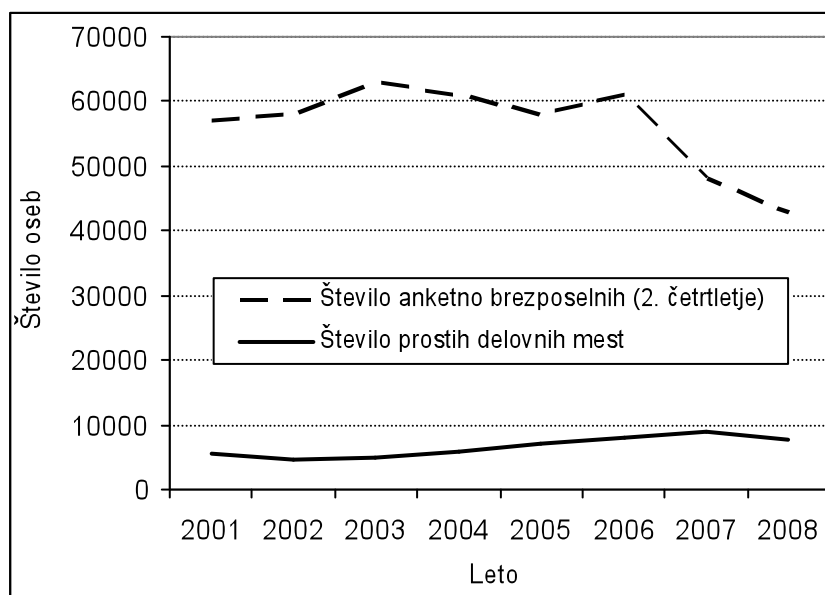
Vir: Statistične informacije, št. 19 (8. april 2009), slika 2.

Hkrati se moramo zavedati, da primerjava celotnega števila prostih delovnih mest in celotnega števila brezposelnih nakazuje, da je število prostih delovnih mest bistveno podcenjeno. Primerjava števila prostih delovnih mest in števila brezposelnih je namreč eden izmed kriterijev za opredeljevanje naravne stopnje brezposelnosti – ta naj bi bila dosežena takrat, ko sta ti dve kategoriji enaki (Beveridge, 1944; Tse, Leung, & Chan, 2002). V sliki 6

imamo zato poleg gibanja števila prostih delovnih mest, ki je bilo prikazano že v sliki 5, prikazano še gibanje anketno brezposelnih oseb v tem obdobju.

Število prostih delovnih mest je v prikazanem obdobju ves čas mnogo manjše od števila anketno brezposelnih oseb. Seveda to ne pomeni, da je v vsem tem času šlo za ogromna nesorazmerja na trgu dela in da bi bili tako zelo daleč od naravne stopnje brezposelnosti (torej nekih normalnih razmer). Sklepamo lahko, da je zgolj del vseh potreb po delovnih mestih prijavljen na Zavodu za zaposlovanje RS.

Slika 6: Število prostih delovnih mest in število anketno brezposelnih oseb (v 2. četrtletju posameznega leta) v obdobju 2001–2008



Vir: Statistični urad Republike Slovenije

Podatke o prostih delovnih mestih zbira Zavod RS za zaposlovanje, na obrazcu PD-1. Gre torej za podatke o prostih delovnih mestih, ki temeljijo na administrativnih virih. Ob tem naj poudarimo, da podatki o prostih delovnih mestih, ki so predstavljeni v slikah 1–5, kažejo število prostih delovnih mest, ki so bila na Zavodu RS za zaposlovanje objavljena oz. prijavljena tekom posameznega meseca. Gre torej za vsoto števila prostih delovnih mest, ki so bila objavljena tekom meseca. Ustrezneje bi bilo, če bi upoštevali stanje – npr. na koncu meseca. V tem primeru bi bili podatki o številu prostih delovnih mest še precej manjši.

Kot omenjeno, se torej moramo zavedati, da je število prostih delovnih mest v teh podatkih zgolj deloma zajeto, s tem pa hkrati tudi povpraševanje po posameznih kompetencah, če jih poskušamo ocenjevati na ta način, za katerega obstajajo podatki. Vprašanje, ki se ob tem postavlja, je, ali gre ob tem samo za podcenjenost agregatnega števila ali je deformirana tudi struktura, kar se posameznih izobrazb in poklicev tiče.

3.5.3. Zavod RS za zaposlovanje kot posrednik

Na Zavodu RS za zaposlovanje evidence potreb po delavcih in zaposlitvah po poklicih vodijo v standardnih tabelah, in sicer na letni ravni. Standardne tabele vsebujejo podatke o številu prostih delovnih mest in številu vseh zaposlenih po standardni klasifikaciji poklicev za Slovenijo. Podatke je mogoče pregledovati tudi po posameznih statističnih regijah. Problem pa je, da podatki o številu registriranih brezposelnih oseb s podatki o potrebah in zaposlitvah niso neposredno združljivi. Teh podatkov (o registriranih brezposelnih oseb) ne vodijo v standardnih tabelah in se nahajajo zgolj v podatkovnih skladiščih. V evidenci brezposelnih oseb kodirajo – po Standardni klasifikaciji poklicev (SKP) – delovne izkušnje posamezne brezposelne osebe in zaposlitvene cilje, ki pa jih je lahko pri eni osebi več. Kot dimenzijo tako upoštevajo le delovne izkušnje, kar pa pomeni, da pri taki obdelavi izpadejo vsi iskalci prve zaposlitve, ker so le-ti brez delovnih izkušenj (spremljajo seveda le delovne izkušnje pridobljene v delovnem razmerju); to pomeni izpad okoli 15 % brezposelne populacije. Prikazi, vzeti iz podatkovnih skladišč, in standardna obdelava pa med seboj niso primerljivi tudi zato, ker gre za različno metodologijo prikazovanja podatkov.

Pri pridobljenih podatkih o brezposelnih oseb bi bilo morda potrebno opozoriti še na to, da prihaja do manjših odstopanj - seštevek oseb kodiranih do ravni poklica ni vedno enak številu oseb na 4-mestni ravni. Gre namreč za to, da vse brezposelne osebe niso bile pokodirane na raven poklica; nekatere so kodirane le na ravni enot področnih skupin poklicev. Seštevek števila brezposelnih oseb po regijah pa je nekoliko manjši od skupnega števila za Slovenijo (okoli 300) – gre za osebe, ki živijo v občinah izven RS in zato niso zajete v podatkih po statističnih regijah.

3.5.4. Global Competitiveness Report

Nekatere parcialne informacije, povezane s področjem kompetenc, na agregatni ravni lahko razberemo tudi iz publikacije Global Competitiveness Report (v skrčeni obliki dostopen tudi na: <http://www.weforum.org/documents/GCR09/index.html>), ki se pripravlja vsako leto. Prednost tega vira je predvsem v primerjavi situacije v Sloveniji s situacijo v drugih državah. Glede kakovosti primarnega izobraževanja je bila po zadnjih podatkih Slovenija uvrščena na 21. mesto, glede vključenosti v primarno izobraževanje na 42. mesto in po izdatkih za primarno izobraževanje na 26. mesto izmed 133 proučevanih držav.

Uvrstitve glede nekaterih dimenzij sekundarnega in terciarnega izobraževanja oz. usposabljanja so prikazane v tabeli 1.

Tabela 1: Rang Slovenije glede posameznih kazalcev sekundarnega in terciarnega izobraževanja (med 133 proučevanimi državami)

Kazalec	Rang (izmed 133 držav)
Vključenost v sekundarno izobraževanje	46
Vključenost v terciarno izobraževanje	4
Kakovost izobraževalnega sistema	32
Kakovost matematike in znanstvenega izobraževanja (quality of math and science education)	19
Kvaliteta šol za management	37
Obseg usposabljanja zaposlenih	42

Vir: World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2009-2010, str. 281

Glede na kakovost šol za management je Slovenija torej rangirana ravno na 37. mesto med 133 državami, kolikor znaša tudi skupna uvrstitev Slovenije. Glede kakovosti znanstveno-raziskovalnih institucij zaseda 26. mesto, kar je nadpovprečno (glede na skupno uvrstitev), nizko pa se razvršča glede razpoložljivosti znanstvenikov in inženirjev (angl. »availability of scientists and engineers«) – in sicer na 68. mesto. Neposredno povezano z razvijanjem

kompetenc zaposlenih je tudi usposabljanje delavcev na delovnem mestu, kjer dosega 42. mesto med 133 preučevanimi državami.

Izmed kazalcev učinkovitosti trga dela lahko omenimo še »zaupanje v poklicni management« (angl. »*reliance on professional management*«), kjer je Slovenija uvrščena na 62. mesto, in beg možganov, z uvrstitvijo na 43. mesto.

3.5.5. »Moje delo« in drugi zaposlitveni portali

»Moje delo« je najbolj prepoznaven portal za iskalce zaposlitve, hkrati pa obstajajo še razni drugi naslovi, preko katerih se nudijo delovna mesta za zaposlitev. Iz posameznih oglasov lahko razberemo poklic oz. delovno mesto, na katerega se razpis glasi, medtem ko iz opisov delovnih mest lahko v določeni meri sklepamo tudi na nadaljnje elemente kompetence, po katerih se povprašuje. So pa ti in drugi viri podatkov parcialni in zahtevajo samostojno agregiranje podatkov na agregatno raven.

3.6. Ocena izvedljivosti metod spremljanja in napovedovanja kompetenc v Sloveniji

Kljub temu, da so kompetence izjemo širok pojem in poleg formalno pridobljenih znanj vsebujejo najmanj še spretnosti, pridobljene skozi formalno in neformalno izobraževanje, izkušnje ter osebne lastnosti, pa spremljanje in napovedovanje kompetenc v evropskih državah ter drugod po svetu redko presegajo spremljanje na ravni razmeroma širokih poklicnih skupin. Poklicnim skupinam se v nekaterih primerih pripiše določene lastnosti s področja kompetenc, a tudi te so pogosto grupirane v nekaj dokaj grobo oblikovanih skupin (na primer tehnična znanja, managerska znanja,...). Napovedovanje je običajno tudi razmeroma kratkoročno in redko dosega obdobja ki bi vsaj približno ustrezala dolžini izobraževalnega ciklusa.

Evidentiranje obstoječih in predvidenih kompetenc in potreb po kompetencah je v Sloveniji še v povojih, zato ne moremo pričakovati, da bi lahko resneje uporabljali kako od metod iz skupine kvantitativnih. Celo v večjih podjetjih so se s kompetencami šele začeli resneje ukvarjati v zadnjih nekaj letih, pa še to večinoma za manjše specifične skupine zaposlenih, zato ne morejo priti v pošteve panožni modeli, narodno-gospodarski pa sploh ne.

Najboljši približki spremljanja in napovedovanja kompetenc na mikro ravni so kadrovske načrti posameznih podjetij, ki se nanašajo na predvidevanje potreb po novih delovnih mestih oz. zapolnjevanju že obstoječih. Večina podjetij ima tudi po podatkih naše raziskave, o kateri pišemo v nadaljevanju, izdelan kadrovske načrt, vendar pa so ti oblikovani individualno za posamezno podjetje ali celo samo za posamezne dele podjetja, za različne časovne horizonte (največ pet let, večinoma pa za krajša obdobja) in z različno stopnjo razdelanosti, pa tudi za zelo različne nabor delovnih mest, poklicev (in kompetenc, kjer jih že vključujejo), saj je to panožno in poklicno pogojeno. Zato so tudi ti podatki praktično nezdružljivi v nek širši (panožni ali narodno-gospodarski) model za napovedovanje, sploh če razmišljamo v smislu napovedovanja za vsaj pet let vnaprej, kolikor časa traja običajno izobraževalni cikel v srednjem ali visokem izobraževanju. Nekateri sogovorniki v kvalitativni raziskavi so skeptični do vzpostavitve že samo registra kompetenc nasploh (opozarjajo, da bi se pri tem soočali med drugim tudi s problemom varstva osebnih podatkov), drugi menijo, da bi bilo to sicer izvedljivo, vendar bi bil takšen register zelo kompleksen in če bi želeli, da je vsaj minimalno uporaben v praksi, bi morali biti začetni vložki sredstev in časa ob vzpostavitvi ogromni, v vsakem primeru pa bi moral biti pobudnik in skrbnik tovrstnega sistema nek organ na nacionalni ravni.

Na strani ponudbe dela Statistični urad ter Andragoški center Slovenije (ACS) zbirajo del potrebnih podatkov, na primer o dokončanem izobraževanju. Če bi zajemanje teh podatkov razširili na vsa področja izobraževanja in podatke ustrezno kvantificirali, bi se iz tega sicer dal izpeljati ekonometričen model, kar je nekako dolgoročni cilj, toda s trenutno razpoložljivimi podatki bi takšen model dajal preveč nenatančne ocene, da bi ga bilo smiselno vzpostavljati in se nanj zanašati.

Razen ocen trga dela na agregirani ravni (UMAR) na podlagi makroekonomskih modelov tako v Sloveniji praktično ni sistematičnega napovedovanja. Tudi te ocene se sicer nanašajo predvsem na agregirano število delovnih mest, kar je daleč od vsaj približnih informacij o kompetencah. Zaradi precej kratke časovne vrste narodno-gospodarskih podatkov in zaradi znatnih strukturnih premikov v zadnjem času, tudi preprosti linearni modeli po nemškem zgledu tipa $\ln(\text{zaposlenost}) = a + b \ln(\text{prebivalstvo}) + c \ln(\text{BDP})$ v Sloveniji ne morejo kaj prida obetati.

Glede na neobstoj podatkov o kompetencah v Sloveniji in tudi odsotnost kakršnihkoli sistemov ali znanih namer v smeri zbiranja tovrstnih podatkov v bližnji prihodnosti, bi bila tako najprimernejša metoda napovedovanja potreb po kompetencah metoda ekspertnih panelov, ki bi imeli podlago v podatkih, ki bi bili kombinacija uradnih statističnih podatkov (SURS, Eurostat,...) ter občasnih kvalitativnih in kvantitativnih raziskav med vsemi interesnimi skupinami. Zgled za tako napovedovanje bi lahko predstavljala študija »Transverzalna analiza razvoja potreb po kompetencah« po vzoru Evropskega modela predvidevanja.

Po zgledu Velike Britanije in Avstralije je praksa kot najučinkovitejši pristop pokazala ustanovitev posebnih odborov, ki prek ekspertnega spremljanja trenutnega dogajanja in trendov v določeni dejavnosti dajejo napotke vladi, delodajalcem in izobraževalnim ustanovam. Odbori večinoma delujejo kot neodvisni strokovni organi, v obeh državah pa imajo ti odbori deklarativno in tudi dejansko podporo države oz. njenih organov – s čimer odpravimo pomanjkljivost subjektivnega opažanja delodajalcev. Tovrsten pristop sicer zahteva visok začetni vložek, vendar se zdi dolgoročno takšna vzpostavitev spremljanja in predvidevanja kompetenc najbolj ustrezna. Kvalitativne ankete v podjetjih so sicer pomembne, vendar ne zadosten vir informacij, še posebej na nivoju napovedovanja kompetenc. Izvedena anketa je pokazala, da polovica anketiranih podjetij v vzorcu za naslednjih pet let kompetence sicer predvideva, vendar za prihodnost omenjajo skoraj povsem identične potrebne kompetence kot tiste, ki so jim pomembne danes. To nakazuje, da se podjetja težko postavijo izven trenutnega časovnega okvira in razmišljajo o prihodnjih trendih na področju kompetenc. Prednost vzpostavitve npr. ekspertnih skupin bi bila predvsem v tem, da bi le te pridobile poglobljeno poznavanje področja kompetenc, pri napovedovanju pa bi upoštevale različne vire informacij – od kvalitativnih anket,

ekspertnega mnenja do makroekonomskih trendov. Dodaten vir pri napovedovanju kompetenc bi lahko predstavljale tudi analize poslovnih strategij podjetij. Podjetja si namreč težko natančno predstavljajo, kakšne zaposlene bodo z vidika kompetenc potrebovala čez nekaj let, imajo pa precej jasno zastavljeno vizijo in cilje svojega bodočega poslovanja. Iz tega pa je posredno mogoče sklepati tudi na to, kakšne spretnosti in kompetence bodo potrebne pri zaposlenih, da bodo zastavljene cilje lahko dosegli.

Prvi izvedljivi korak k spremljanju kompetenc je zbiranje podatkov s pomočjo globinskih intervjujev ter z anketno metodologijo. Z vsaj deloma strukturirano anketo bi lahko pridobili podatke, ki bi bili primerljivi med podjetji in med posameznimi panogami ter tako združljivi tudi na nivoju narodnega gospodarstva. Zagotovo bi se pri tem soočali s težavami pri interpretaciji kvantitativnih rezultatov, ki bi pravzaprav temeljili na subjektivnih opažanjih (delodajalcev), toda na kratek rok (in tudi še po vzpostavitvi systemskega spremljanja in evidentiranja kompetenc, preden se ustvari primerno dolga časovna vrsta podatkov) se ta način kaže kot hiter in zanesljiv način pridobivanja podatkov o kompetencah. Naslednji korak bi bil oblikovanje panela strokovnjakov in predstavnikov različnih deležniških skupin, od delodajalcev, delojemalcev, države, Zavoda za zaposlovanje in drugih, ki bi na podlagi zbranih podatkov oblikovali svoje ocene. Primer prvega koraka na primeru dejavnosti finančnega posredništva podajamo v nadaljevanju.

4. KVALITATIVNA IN KVANTITATIVNA RAZISKAVA MED RAZLIČNIMI INTERESNIMI SKUPINAMI

4.1. Uvod

V prvem delu raziskave smo najprej izvedli kvalitativno raziskavo v obliki serije globinskih intervjujev z različnimi interesnimi skupinami. Nabor intervjuvancev smo zastavili tako, da smo zajeli strokovnjake za kadre iz podjetij (pri čemer smo vzeli podjetja iz različnih dejavnosti in različnih velikosti), strokovnjake za kadre iz javnega sektorja ter strokovnjake iz agencij in drugih posrednikov zaposlitve. Med intervjuvance smo želeli vključiti tudi Statistični urad Republike Slovenije (SURS). Na SURS smo stopili v stik z gospo Tatjano Škrbec, ki je vodja statistike socialnih storitev v okviru Sektorja za demografske in socialne statistike, kamor sodijo

tudi statistika, povezana z izobraževanjem. Najprej smo razčistili, da SURS obravnavamo kot dajalca podatkov in ne kot delodajalca. Pojasnila nam je, da SURS o kompetencah ničesar ne spremlja in da zato ni pravi sogovornik za potrebe naše raziskave. Povedala nam je, da se pripravlja raziskava o usposobljenosti odraslih, ki jo bo izpeljal Andragoški center. Andragoški center je tudi pred leti izvajal raziskavo o pismenosti. SURS je sedaj vključen zgolj obrobno (npr. s pripravo vzorca ipd.). Na SURSu bi tako lahko kaj povedali le v zvezi s klasifikacijo KLASIUS (klasifikacijski sistem izobraževanja in usposabljanja), ki je pred kratkim dobilo novo spletno stran: <http://www.stat.si/Klasius/>.

Pri intervjujih smo si pomagali s polstrukturiranim vprašalnikom, ki ga pripenjamo v prilogi 1. Vprašalnik je sestavljen iz treh sklopov. V prvem sklopu smo preverjali razumevanje in pojmovanje kompetenc ter njihovo povezavo s poklicem in z delovnim mestom. V drugem sklopu smo intervjuvance povprašali po njihovem pogledu na pridobivanje kompetenc tako v formalnem in neformalnem procesu izobraževanja kot tudi skozi delovne izkušnje. V tretjem sklopu pa smo pozornost namenili obstoječim praksam spremljanja kompetenc ter temu, kako naši sogovorniki vidijo prihodnji razvoj tega področja.

V nadaljevanju smo med delodajalci ter bodočimi delojemalci v dejavnosti finančnega posredništva izvedli kvantitativno raziskavo v obliki ankete. Anketo smo izvedli v obdobju od 1.11.2009 do 31.3.2010. Pri proučevanju kompetenc smo se osredotočili na kompetence, potrebne za delovna mesta, za katera se zahteva terciarna izobrazba ustrezne stopnje.

Vzporedno smo izvedli dve anketi. Ena anketa je bila izvedena med odgovornimi za kadre iz organizacij v dejavnosti finančnega posredništva, vzporedno pa smo anketirali tudi študente v višjih letnikih dodiplomskega študija ter na podiplomskem študiju ustreznih smeri, kako oni vidijo potrebe po kompetencah pri potencialnih delodajalcih. Obe anketi sta bili izvedeni preko spletne aplikacije. Za delodajalce smo pridobili elektronske naslove vseh podjetij, registriranih za dejavnost finančnega posredništva, ki so na dan 31.12.2008 zaposlovala vsaj 10 zaposlenih. Preko elektronske pošte smo predstavnike podjetij povabili k sodelovanju. Študente smo k sodelovanju povabili preko posebnega vabila znotraj študentskega informacijskega sistema na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.

4.1.1. Povzetek ugotovitev poglobljenih intervjujev

Pojmovanje kompetenc

Pojmovanje kompetenc je med vprašanimi dokaj enotno in usklajeno z obstoječo literaturo. Kompetence večinoma pojmujejo široko kot skup znanj, veščin, sposobnosti in tudi osebnostnih lastnosti, ki pripomorejo h kreativnemu in k uspešnemu delu. Večina je poudarjala, da znanje in veščine niso vse, ključnega pomena pri pojmovanju kompetenc so osebnostne lastnosti, kar seveda otežuje spremljanje in evidentiranje. Osebnostne lastnosti so tudi eden izmed pglavitnih razlogov, da kompetenc ne moremo enačiti s poklicem. Kompetence so vsekakor povezane s poklicem, vendar ne v taki meri, da bi lahko rekli, da ima nekdo, ki opravlja nek poklic, že avtomatsko te kompetence. Podobno je tudi z razmerjem med kompetencami in delovnim mestom. Večina vprašanih meni, da so za določeno delovno mesto potrebne neke kompetence, vendar so pri sami sistemizaciji delovnega mesta kompetence le deloma opredeljene, ponekod jih niti ne opredeljujejo. Agencije pri iskanju ključnih kadrov nasploh ugotavljajo, da večinoma od naročnikov dobijo le splošen opis del in nalog delovnega mesta in morajo same sklepati o tem, kakšne kompetence naročniki pravzaprav iščejo. Je pa potrebno omeniti, da so navadno v primeru bolj zahtevnih delovnih mest (npr. na ravni vrhnjega managementa) kompetence bistveno bolj natančno opredeljene kot pa v primeru delovnih mest, ki se v hierarhični strukturi nahajajo relativno nizko.

Pridobivanje kompetenc

Vprašani so načeloma mnenja, da se kompetence enakovredno pridobivajo v sistemu formalnega izobraževanja, neformalnega izobraževanja ter z delovnimi izkušnjami. Nekateri navajajo tudi druge vire pridobivanja kompetenc, kot so družina, druga družbena okolja in podobno. Zato tudi ni mogoče celotnega nabora kompetenc pridobiti v okviru le enega izmed navedenih sistemov; pridobljene stopnje izobrazbe torej ni mogoče enačiti z nekim naborom kompetenc. Na tem področju je zanimivo tudi to, da vprašani večinoma menijo, da posamezniki z enako izobrazbo nimajo enakega nabora kompetenc. Poleg tega, da je nabor kompetenc posameznikov odvisen od njihovih osebnostnih lastnosti, ima tudi sam proces izobraževanja različen učinek na posameznike – različni posamezniki namreč v istem procesu izobraževanja pridobije nekatere od predvidenih kompetenc, nekaterih pa ne.

Neformalno izobraževanje je po mnenju naših sogovornikov v procesu pridobivanja in razvijanja kompetenc enako pomembno kot formalno. Nekateri vprašani pri tem poudarjajo,

da pri neformalnem izobraževanju ni pomembno le »trdo« izobraževanje, kot je na primer učenje tujih jezikov ali računalniških programov, temveč tudi bolj mehko »delo na sebi«.

Vir kompetenc so lahko tudi delovne izkušnje, čeprav vprašani izkušnjam večinoma ne dajejo posebnega pomena. Redka podjetja imajo vzpostavljen mentorski sistem, kjer bi pridobivanje kompetenc skozi delovne izkušnje potekalo na sistematičen način. Kjer tak sistem imajo, so ga vzpostavili šele razmeroma nedavno in težko povedo kaj o izkušnjah s tem sistemom oziroma sodi njihov sistem razvoja ključnih kadrov med vire njihovih konkurenčnih prednosti (še posebej v primeru, ko gre za zelo specifična znanja), zato o podrobnostih neradi govorijo.

Spremljanje kompetenc

Nekatera podjetja in druge organizacije imajo vzpostavljen sistem spremljanja kompetenc, ki so ga pa vzpostavila šele pred nedavnim, največ pred dvema letoma. Običajno sistem ne zajema vseh zaposlenih, ampak le tiste, ki jih v podjetju ali organizaciji smatrajo za ključne kadre. Kjer imajo sistem vzpostavljen, znotraj njega spremljajo vse kompetence, ne glede na to, kako so bile kompetence pridobljene, tj. formalno ali neformalno. Nekateri na določenih področjih celo dajejo prednost neformalno pridobljenim izkušnjam pred formalno pridobljenimi.

Zanimiv je pogled na zastarevanje kompetenc, saj je večina vprašanih menenja, da posameznikove kompetence ne izginejo. Če določenih kompetenc posameznik ne uporablja, te nekoliko zarjavijo in se na njih nabere prah, vendar nikoli zares ne izginejo in jih je mogoče relativno hitro ponovno aktivirati.

Vzpostavljanje sistema spremljanja kompetenc je že za posamezno organizacijo ali podjetje izjemno kompleksen, zahteven in dolgotrajen postopek, ki zahteva velike finančne in kadrovske vložke in navadno poteka sočasno s procesi sistemizacije, prenove organizacijske strukture, prenove plačnega sistema ter (redkeje) pripravo strateških planskih dokumentov.

Tudi če je sistem spremljanja kompetenc vzpostavljen, je redko uporabljen v funkciji napovedovanja potreb po kompetencah (fokus je bolj kot na prihodnost usmerjen na sedanost). Kadrovski načrti sicer predvidevajo potrebe po delovnih mestih, ne pa tudi po specifičnih kompetencah (razen v primeru, ko gre za izrazito zahtevna delovna mesta).

4.1.2. Vidik ponudnikov kompetenc

Med ponudniki kompetenc najdemo vse, ki se ukvarjajo s formalnim ali z neformalnim izobraževanjem. Iz pregledane literature, pa tudi iz odgovorov vprašanih v globinskih intervjujih pa sledi, da izobraževanje, tako formalno kot neformalno, ni edini vir kompetenc, pomemben vir le teh so tudi vzgoja v družini, samoizobraževanje, delovne izkušnje in drugi vidiki. Vseh teh vidikov seveda ne moremo zajeti, zato se pri ponudnikih kompetenc ustavljamo le na ponudnikih izobraževanja.

Med ponudniki formalnega izobraževanja lahko navedemo izkušnje Ekonomske fakultete v Ljubljani (EF). Pri pripravi novih izobraževalnih programov skladno z bolonjskim procesom reforme visokega šolstva je bil poseben poudarek dan kompetencam, ki naj bi jih študentje pridobili na posamezni stopnji izobraževanja med samim študijem. Kompetence so na EF opredeljene na več ravneh – na ravni stopnje študija, na ravni posameznega študijskega programa ter na ravni posameznega predmeta. Vsaka raven kompetenc ima svojega skrbnika, bodisi prodekana za študijske zadeve, vodjo programa ali nosilca predmeta. V razvoju programa so bile kompetence, ki naj bi jih študent osvojil, oblikovane s strani posebnih usmerjevalnih komisij, ki jih sestavljajo predstavniki pedagoškega osebja, študentov in podjetij, ki so na koncu uporabniki teh kompetec, ki so posebljene v diplomantu EF.

Izdelan sistem kompetec ter stalno spremljanje doseganja teh kompetenc so tudi ena izmed zahtev mednarodnih akreditacij, tako akreditacije EQUIS, ki jo EF že ima, še bolj pa nedavno pridobljene akreditacije AACSB. Spremljanje doseganja kompetenc na različnih nivojih se meri z več povratnimi zankami, za spremljanje doseganja teh kompetenc pa je zadolžena posebna Služba za kakovost.

V Poslovni akademiji Finance se ukvarjajo s ponujanjem kompetenc prek neformalnega izobraževanja. Ponujajo precej širok nabor znanj, veščin in drugih kompetenc. Za razliko od anketiranih v podjetjih, kjer so večinoma mnenja, da kompetence ne zastarevajo, so tu mnenja, da sploh na določenih področjih kompetence (hitro) zastarijo, zato je potrebno stalno izobraževanje. Za ponudnika kompetenc je ključno stalno spremljanje trga in predvsem dobro poznavanje svojih strank. Pri ponudbi različnih izobraževanj se osredotočajo predvsem na to. Opažajo, da podjetja premalo sistematično skrbijo za kompetence.

4.2. Kvantitativna raziskava – anketa med bodočimi delojemalci in delodajalci iz finančnega sektorja

V obdobju od 1.11.2009 do 31.3.2010 smo se v okviru ciljnega raziskovalnega projekta ukvarjali s kvantitativno raziskavo zaznave kompetenc. Pri tem smo se osredotočili na področje finančne dejavnosti. Pri proučevanju kompetenc smo se osredotočili na kompetence, potrebne za delovna mesta, za katera se zahteva terciarna izobrazba ustrezne stopnje.

Anketirane v podjetjih smo vprašali, ali imajo vzpostavljen sistem kompetenc, kako spremljajo in napovedujejo potrebe po kompetencah, kako vidijo kompetenčne profile svežih diplomantov, katere kompetence imajo sveži diplomanti ter zaposleni z izkušnjami posebej dobro oziroma slabo razvite, našli smo jim 16 (skupin) kompetenc, ki so izhajale iz predhodno opravljene kvalitativne raziskave, in jih prosili, da ocenijo njihov pomen za podjetje, anketo pa je zaključilo nekaj splošnih podatkov o podjetju.

Študente, kandidate na trgu dela, smo povprašali po tem, kje pridobivajo informacije o potrebah po kompetencah, katere kompetence je pri njih izobraževanje dobro ozrioma slabo razvilo, ter jim našli istih 16 (skupin) kompetenc, ki so izhajale iz predhodno opravljene kvalitativne raziskave, kot delodajalcem in jih prosili, da ocenijo svoje videnje pomena teh kompetenc za zaposlitev v dejavnosti finančnega posredništva.

Za podjetja smo iz registra podjetij pridobili seznam vseh podjetij iz dejavnosti finančnega posredništva, omejili pa smo se na podjetja, ki so imela v letu 2008 (zadnji dostopen podatek) vsaj 10 zaposlenih. Takih podjetij je bilo 99. Dodali smo tudi vse banke po seznamu Banke Slovenije (19) ter zavarovalne osebe po seznamu Agencije za zavarovalni nadzor (22). Vzorec je tako sestavljalo 140 podjetij in organizacij. Vse izbrane smo telefonsko kontaktirali in od njih pridobili email naslove najprimernejših kontaktnih oseb. Kontaktno osebo so bile potem po elektronski pošti pozvane k sodelovanju, po tednu dni pa ponovno opozorjene. Do 31.3.2010 je v anketi sodelovalo 96 organizacij, od tega jih je 30 izpolnilo vprašalnik do konca.

Pri študentski anketi smo ubrali pristop priložnostnega vzorca, pri čemer smo študente povabili k sodelovanju preko študentskega informacijskega sistema. Do 31.3.2010 je v anketi sodelovalo 74 študentov, do konca pa je vprašalnike rešilo 16 študentov.

4.2.1. Značilnosti anketiranih

Sodelujoče organizacije in podjetja so v povprečju zaposlovale približno 250 zaposlenih, od tega v povprečju nekaj nad 38 takih z vsaj VI. stopnjo izobrazbe. Zastopane so bile vse relevantne skupine dejavnosti, nobena izmed njih ni posebej izstopala. Večina (87 odstotkov) organizacij je imela v preteklem obdobju dobiček.

V imenu podjetja so v 60 odstotkih primerov odgovarjali vodje ali zaposleni v kadrovskih službah. Tri četrtine anketiranih so bile ženske, povprečna starost je bila nekaj nad 42 let, 80 odstotkov anketiranih pa ima VII. ali višjo stopnjo izobrazbe.

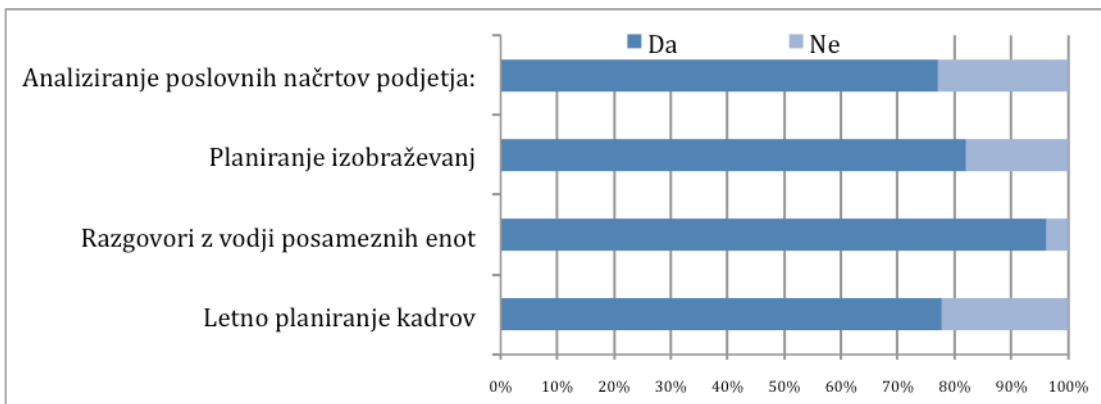
Med anketiranimi študenti sta bila oba spola enakomerno zastopana, vsi anketirani so bili študentje podiplomskega študija, povprečna starost pa je bila nekaj nad 23 let.

4.2.2. Kompetenčni načrti in kadrovska strategija

V uvodu ankete smo podjetja in organizacije vprašali, ali imajo izdelane kompetenčne načrte, ali jih vključujejo v kadrovske načrte ter na kakšni ravni imajo tovrstne načrte izdelane. Polovica anketiranih predvideva potrebe po kompetencah za naslednjih pet let, pet odstotkov ima krajše načrte, pet odstotkov okvirne načrte, ki nimajo časovne dimenzije, 40 odstotkov pa takih predvidevanj ne dela. Podjetja, ki imajo predvidevanja potreb po kompetencah, imajo te vključene v svoje kadrovske načrte.

40 odstotkov podjetij ima sistem kompetenc razvit na ravni celotnega podjetja, četrtina na ravni enote, četrtina pa sistema kompetenc nima. Med ostalimi najdemo take, ki imajo sistem kompetenc razvit za posamezne oddelke, za vodstveni kader ali pa sistem šele pripravljajo.

Slika 1: Načini, ki jih podjetja uporabljajo za planiranje kadrov



Podjetja uporabljajo različne načine planiranja kadrov, večinoma pa kombinacijo le-teh. Najpogostejši način planiranja je razgovor z vodji posameznih enot, ki ga uporablja kar 95 odstotkov vprašanih, najmanj pa letno planiranje in analiza poslovnih načrtov, ki ju pa še vedno uporablja več kot tri četrtine vprašanih.

Manj kot polovica vprašanih ima zapisano posebno kadrovske strategije, dobra tretjina kadrovske strategije sploh nima, nekaj nad 15 odstotkov vprašanih pa ima kadrovske strategije kot del splošne strategije podjetja ali v okviru skupine. Med tistimi, ki kadrovske strategije imajo zapisano, imajo približno enake deleže tisti, ki imajo kadrovske strategije zapisano za tri oziroma za pet let.

4.2.3. Kompetence in formalna izobrazba

Kar tri četrtine vprašanih v podjetjih iz dejavnosti finančnega posredništva se ne strinja s trditvijo, da lahko iz posameznikove izobrazbe razberemo, katere kompetence ima razvite. Le sedem odstotkov vprašanih se s to trditvijo vsaj deloma strinja, popolnoma se ne strinja nihče.

Le 11 odstotkov vprašanih je mnenja, da imajo diplomanti ob prihodu v podjetje kompetence, primerne za prevzem delovnih nalog v podjetju. Imajo pa take kompetence novi sodelavci v podjetju, kar očitno kaže na to, da so podjetja nagnjena k zaposlovanju sodelavcev z obstoječimi delovnimi izkušnjami.

Delodajalci s področja finančnega posredništva pri svežih diplomantih pogrešajo kompetence, kot so: strateško razmišljanje, sposobnost nastopanja, zanesljivost, usmerjenost k rezultatom.

Med sodelavci z izkušnjami opažajo pomanjkanje prilagodljivosti, inovativnosti, znanja jezikov in programskih orodij. Novo zaposleni diplomanti imajo praviloma dobro razvito sposobnost za timsko delo, kreativnost, poznavanje metod dela, tehnično pismenost. Novi sodelavci z izkušnjami pa imajo dober odnos do dela in strank, podjetnost, odločnost, odgovornost, logično razmišljanje in delovne navade.

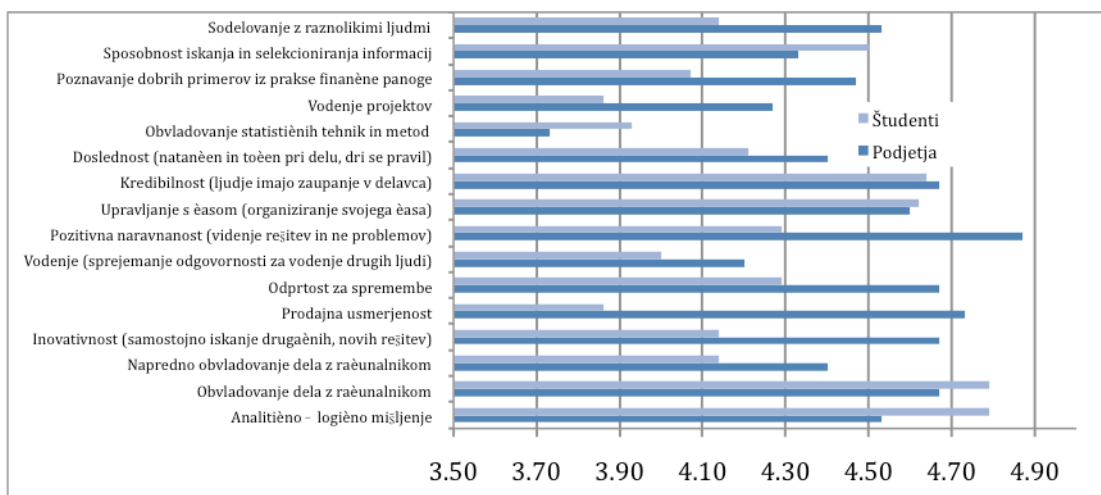
Sami študentje menijo, da pri študiju dobro razvijejo svoje analitične sposobnosti, timsko in individualno delo, logično razmišljanje, prilagodljivost in delovne navade.

4.2.4. Prihodnje kompetence

V obeh anketah smo anketirane še povprašali, za katere kompetence menijo, da bodo pomembne v prihodnje. V podjetjih so za naslednjih pet let v dejavnosti finančnega posredništva našli kompetence, kot so strateško razmišljanje, sistemska naravnost, ustvarjalnost, strokovnost, natančnost, usmerjenost k strankam, odgovornost in samoiniciativnost.

Študentje po drugi strani menijo, da bodo za delo v dejavnosti finančnega posredništva v naslednjih petih letih potrebovali inovativnost, podjetništvo, komunikacijo, znanje matematike in financ.

Slika 2: Ocene pomena posameznih kompetenc v dejavnosti finančnega posredništva



Pri oceni naštetih kompetenc na lestvici od nepomembno (1??) do zelo pomembno (5??) so vse našete kompetence tako v podjetjih kot tudi študentje zelo visoko cenili. V podjetjih so najvišje

ocenjevali pozitivno naravnost, prodajno usmerjenost, kredibilnost, odprtost za spremembe, inovativnost in poznavanje dela z računalnikom. Študentje po drugi strani najvišje ocenjujejo delo z računalnikom in analitično-logično razmišljanje, kredibilnost in upravljanje s časom.

Največje razlike med študenti in podjetji nastajajo pri pozitivni naravnosti (študentje ocenjujejo nižje), prodajni usmerjenosti (študentje ocenjujejo nižje), poznavanje dobrih primerov (študentje ocenjujejo nižje), vodenje projektov (študentje ocenjujejo nižje), inovativnosti (študentje ocenjujejo nižje). Više kot podjetja študentje ocenjujejo pomen iskanja in selekcioniranja informacij, delo z računalnikom in analitično-logično razmišljanje.

4.3. Ugotovitve raziskave

Iz kvalitativne raziskave ugotavljamo, da je razumevanje pojma »kompetence« dokaj enotno in standardizirano. Anketirani večinoma menijo, da kompetence posamezniki pridobivajo tako v sistemu formalnega kot tudi neformalnega izobraževanja, na delovnem mestu (z delovnimi izkušnjami), pa tudi v širšem okolju (v interakcijah z družino, prijatelji ...). Medtem ko se naši sogovorniki večinoma strinjajo, da znanje zastari in ga je potrebno stalno obnavljati in nadgrajevati, pa se po drugi strani strinjajo, da kompetence v nasprotju z znanjem ne zastarevajo in jih je mogoče relativno enostavno reaktivirati.

Kompetence so izjemno kompleksen pojem, tako da je že vzpostavljanje sistema za spremljanje kompetenc za posamezno organizacijo ali podjetje izjemno kompleksen, zahteven in dolgotrajen postopek, ki zahteva velike finančne in kadrovske vložke in navadno poteka sočasno s procesi sistemizacije, prenove organizacijske strukture, prenove plačnega sistema ter (redkeje) pripravo strateških planskih dokumentov. Širitev takih sistemov na celotno dejavnost ali celo na gospodarstvo se zdi našim sogovornikom neizvedljiva.

Večina obstoječih sistemov za spremljanje kompetenc je bolj kot na prihodnost usmerjena na sedanost. V podjetjih in organizacijah, ki načrtujejo prihodnje kompetence, te načrtujejo za razmeroma kratek čas v prihodnosti, le redki imajo načrte za petletno obdobje. Načrtovanje v podjetjih in drugih organizacijah je pretežno usmerjeno na raven delovnih mest, ne pa na raven specifičnih kompetenc.

Trenutni podatkovni viri za področje kompetenc so zelo skopi z informacijo o kompetencah, saj so nenamenski oziroma namenjeni zbiranju podatkov za druge namene. Dodatna ovira je še v razdrobljenosti in neenotnosti pojmovanja, saj ne obstaja splošno sprejeta klasifikacija kompetenc. Njihova uporabnost v modelih je zato zelo omejena.

Idealen sistem spremljanja in napovedovanja kompetenc bi moral temeljiti na nacionalnem registru kompetenc, kot je na primer sistem ESCO, ki se vzpostavlja na ravni Evropske unije. Ekonometrični modeli napovedovanja zaradi pomanjkanja podatkov in kratkih časovnih vrst za Slovenijo trenutno niso primerni, ob primernem angažmaju bi morda lahko postali alternativa v (bolj oddaljeni) prihodnosti.

Kvantitativna raziskava je pokazala, da podjetja večinoma načrtujejo potrebe po kadrih. Izmed sodelujočih v raziskavi jih 60 odstotkov ima plane prihodnjih potreb, od tega skoraj polovica za petletno obdobje. Podjetja uporabljajo različne načine planiranja kadrov, večinoma pa kombinacijo le-teh. Najpogostejši način planiranja je razgovor z vodji posameznih enot, ki ga uporablja kar 95 odstotkov vprašanih, najmanj pa letno planiranje in analiza poslovnih načrtov, ki ju pa še vedno uporablja več kot tri četrtine vprašanih. Podjetja večinoma planirajo potrebe po kadrih na ravni števila zaposlenih, stopnjah izobrazbe ter morda poklicnih skupinah. Kompetence preko kompetenčnih načrtov spremlja manj kot polovica podjetij.

Med ponujenimi prihodnjimi kompetencami so bili sodelujoči večinoma mnenja, da bodo potrebne osebnostne lastnosti, kot so pozitivna naravnost, prodajna usmerjenost, odprtost za spremembe ter sodelovanje. Klasična znanja in spretnosti, z izjemo računalniških znanj, so manj izražena. Obstaja tudi precejšnja razlika med tem, kaj menijo delodajalci in kaj delojemalci, kar poudarja potrebo po vključevanju različnih interesnih skupin v modele napovedovanja.

5. ZAKLJUČKI

Spremljanje in napovedovanje potreb na trgu dela je izjemnega pomena za vse udeležence, tako za delojemalce in delodajalce, kot tudi za regulatorje trga, ki preko politike zaposlovanja in izobraževanja urejajo neravnovesja na trgu. Za izbiro najustreznejših politik pa potrebujemo zanesljive in kakovostne informacije o trenutnih in prihodnjih potrebah na trgu dela.

Spremljanje in napovedovanje potreb najdemo v literaturi pod različnimi izrazi, največkrat srečamo izraze, kot so ugotavljanje poklicne luknje (*occupational gap*), potrebe po spretnostih (*skills needs*) ter povpraševanje po kompetencah (*competences demand*). V okviru projekta se naslanjamo na definicijo, kot jo uporablja CEDEFOP, in pod pojmom kompetence razumemo sposobnost ustrezno uporabiti učne izide v opredeljenem kontekstu (izobraževanju, delu, osebnem in strokovnem razvoju), kar vključuje tako kognitivne sestavine (uporabo teorije, konceptov in tihega znanja), kot tudi funkcionalne vidike (tehnične spretnosti), medosebne značilnosti (npr. socialne in organizacijske spretnosti) in etične vrednote. Pri spremljanju potreb po kompetencah se metoda spremljanja največkrat osredotoča na spremljanje na nivoju poklicev, saj trenutno le za poklice obstaja enotna klasifikacija, ki omogoča statistično spremljanje pojava. Spretnosti in kompetence so običajno vezane na poklice, obstajajo parcialni poskusi povezave med njimi (na primer <http://online.onetcenter.org/>), enotnih klasifikacij in povezav med njimi pa zaenkrat ni.

V grobem lahko pristope k merjenju potreb po kompetencah razdelimo na dve skupini, in sicer na kvantitativne in na kvalitativne metode. Oboje imajo svoje prednosti in pomanjkljivosti. Kvantitativni modeli so praviloma splošni, logično konsistentni in pregledni, toda zelo zahtevni glede podatkov, kar pomeni, da so vsaj dragi, velikokrat pa tudi neažurni (običajno so v ozadju neke predpostavke iz preteklosti) in včasih celo neizvedljivi, saj vseh relevantnih komponent ne moremo kvantificirati. Med kvantitativnimi metodami velja omeniti različne metode ekstrapolacije, metode, ki temeljijo na ekonometričnih modelih, presoje talentov ter ankete med delodajalci. Kvalitativni pristopi so po drugi strani praviloma bolj neposredni in usmerjeni na neko specifično področje (sektor, poklic, ...) kar pomeni, da so ocene za tisto področje dobre, vendar so neprimerljive z ostalimi področji. Poleg tega so ti postopki nesistematični, precej bolj subjektivni v primerjavi s kvantitativnimi in bolj osredotočeni na

trenutne potrebe, kar pomeni, da gre za zelo kratkoročne ocene. Tu velja omeniti predvsem Delfi metodo ter holistične pristope, ki pomenijo združitev različnih metod in pristopov.

Večina orodij, ki se trenutno uporabljajo v Evropi, so običajno kvantitativni modeli na nacionalni ravni, včasih podprti s kvalitativnimi metodami. Nekateri drugi pristopi vključujejo še študije posameznih sektorjev, poklicev oz. kvalifikacij, raziskave in spremljanje diplomantov, študije zahtev po kompetencah za specifične skupine (brezposelni, hendikepirani, ne- oz. prenizko kvalificirani, etnične manjšine, tujci,...).

Modeli se med državami sicer razlikujejo, toda temeljijo na istem pristopu – stran povpraševanja napovedujejo na podlagi informacij o zaposlitvenem povpraševanju po panogah, stran ponudbe pa na podlagi demografskih informacij ter informacij o izobraževanju in usposabljanju. Ti dve napovedi potem primerjajo in na podlagi primerjave identificirajo prihodnje presežke oz. primanjkljaje posameznih poklicev in kvalifikacij. Največja prednost takega pristopa je ta, da velja na nacionalni ravni, in da je običajno možno napraviti dolgoročne napovedi (za obdobje od 5 do 10 let). Slabost pa je slabo stanje podatkov in (v primeru metod napovedovanja z ekstrapolacijo) ekstrapoliranje preteklih trendov v prihodnost, kar je vprašljivo v primeru reform, intervencij ali zunanjih šokov. CEDEFOP razvija tudi model, ki bi povezal napovedovanje potreb po kompetencah na območju celotne Evropske unije, torej ne parcialno po posameznih državah, temveč v obliki vseevropskega večsektorskega napovedovanja zaposlenosti po poklicih. Mnenja o izvedljivosti in uporabnosti modela so zaenkrat še deljena.

Precej problematično je beleženje in spremljanje kompetenc na strani ponudbe. Samoocena kandidatov je vprašljiva, saj je jasno, da želijo na trgu dela sebe prikazati v čim boljši luči in so tako lahko do sebe pozitivno pristranski. Možno pa je seveda tudi nasprotno – da si kandidati zaradi pretirane samokritičnosti določenih spretnosti ali kompetenc sploh ne pripišejo. Vzpostavitev sistematičnega spremljanja bi bila še najbolj realna na nivoju kompetenc, pridobljenih v okviru formalnih/organiziranih izobraževanj, ki bi v vseh certifikatih/potrdilih/diplomah navajala tudi kompetence, ki naj bi jih posameznik tekom izobraževanja realno pridobil.

V okviru spremljanja in predvidevanja kompetenc bi bilo potrebno zagotoviti boljše povezovanje z izobraževalnim sistemom oz. izobraževalnimi institucijami – glede na

posamezno panogo, in sicer predvsem v smislu usmerjanja v razvijanje specifičnih kompetenc v okviru rednega izobraževanja. Naša anketa, izvedena v finančnem sektorju, je namreč pokazala, da kar $\frac{3}{4}$ podjetij iz dejavnosti finančnega posredništva meni, da iz izobrazbe ne moremo razbrati kompetenc in da diplomanti ob zaključku študija oz. prvi zaposlitvi nimajo ustreznih kompetenc. Ob tem se je sicer potrebno hkrati zavedati, da vseh potrebnih kompetenc izobraževalni sistem ne more zagotoviti, saj niso v njegovem dometu; vseeno pa navedeni visok odstotek kaže na potrebo po ukrepanju. Do razhajanj prihaja tudi pri zaznavanju potrebnih kompetenc na strani podjetij in študentov, saj slednji nimajo povsem ustrezne predstave, katere kompetence bodo potrebovali pri svojem bodočem delu.

V prihodnje bi bilo smiselno spodbujati podjetja, da začnejo v svoje sistemizacije poleg zahtevanih kvalifikacij in delovnih nalog vključevati tudi potrebne spretnosti in kompetence. V ta namen bi bilo priporočljivo na nacionalnem nivoju opredeliti taksonomijo kompetenc (pri tem bi se morda lahko oprli na ESCO taksonomijo, s čimer bi hkrati naredili korak tudi v smeri mednarodne primerljivosti v okviru držav članic Evropske unije), iz katere bi nato izhajala tako podjetja kot izobraževalne institucije, pa tudi iskalci zaposlitve. To bi bila pomembna faza v smeri enotnega beleženja in spremljanja kompetenc. Tudi sicer se vedno bolj kaže potreba po enotnem vodenju oz. nacionalnem registru kompetenc. Veliko organizacij/podjetij se namreč vzpostavljanja sistema kompetenc in spremljanja le-teh loteva samostojno. Pretok informacij in izkušenj je slab, sistemi pa med seboj niso primerljivi. Poenoten pristop bi sicer res zahteval določene stroške, vendar pa bi jih na drugi strani tudi znižal, saj bi bil register uporaben na nivoju celotnega gospodarstva.

Glede na trenutno stanje se kot edina prava alternativa v kratkem in srednjem roku kaže zbiranje podatkov s pomočjo kvalitativnih anket ter panelov strokovnjakov. Spremljanje bi lahko izvajali po vzoru Evropskega modela predvidevanja. Strokovnjakom se pripravi ustrezna statsitična izhodišča in ekonomske napovedi, nato pa se naredi strokovna ocena

Po zgledu Velike Britanije in Avstralije je praksa kot najučinkovitejši pristop pokazala ustanovitev posebnih odborov, ki prek ekspertnega spremljanja trenutnega dogajanja in trendov v določeni dejavnosti dajejo napotke vladi, delodajalcem in izobraževalnim ustanovam. Odbori večinoma delujejo kot neodvisni strokovni organi, v obeh državah pa imajo ti odbori deklarativno in tudi dejansko podporo države oz. njenih organov – s čimer odpravimo pomanjkljivost subjektivnega opažanja delodajalcev. Tovrsten pristop sicer zahteva visok

začetni vložek, vendar se zdi dolgoročno takšna vzpostavitev spremljanja in predvidevanja kompetenc najbolj ustrezna. Kvalitativne ankete v podjetjih so sicer pomembne, vendar ne zadosten vir informacij, še posebej na nivoju napovedovanja kompetenc. Izvedena anketa je pokazala, da polovica anketiranih podjetij v vzorcu za naslednjih pet let kompetence sicer predvideva, vendar za prihodnost omenjajo skoraj povsem identične potrebne kompetence kot tiste, ki so jim pomembne danes. To nakazuje, da se podjetja težko postavijo izven trenutnega časovnega okvira in razmišljajo o prihodnjih trendih na področju kompetenc. Prednost vzpostavitve npr. ekspertnih skupin bi bila predvsem v tem, da bi le-te pridobile poglobljeno poznavanje področja kompetenc, pri napovedovanju pa bi upoštevale različne vire informacij – od kvalitativnih anket, ekspertnega mnenja do makroekonomskih trendov. Dodaten vir pri napovedovanju kompetenc bi lahko predstavljale tudi analize poslovnih strategij podjetij. Podjetja si namreč težko natančno predstavljajo, kakšne zaposlene bodo z vidika kompetenc potrebovala čez nekaj let, imajo pa precej jasno zastavljeno vizijo in cilje svojega bodočega poslovanja. Iz tega pa je posredno mogoče sklepati tudi na to, kakšne spretnosti in kompetence bodo potrebne pri zaposlenih, da bodo zastavljene cilje lahko dosegli.

Pomembno izhodišče pri vzpostavljanju sistema spremljanja in napovedovanja kompetenc lahko predstavljajo bodoči kompetenčni centri (trenutno odprt javni razpis), ki naj bi med drugim definirali kompetenčne profile za poklice in delovna mesta v panogi ter zagotavljali enotne pristope k razvoju in h kroženju znanja in kompetenc. Potencialno bi se lahko prav na podlagi tega na dolgi rok razvile ekspertne skupine na nivoju posamezne gospodarske panoge. Te bi še vedno tesno sodelovale s kompetenčnimi centri, hkrati pa bi informacije črpale tudi iz drugih virov in skrbele za komunikacijo podjetjem in institucijam, neposredno povezanim s panogo. Koordinacija teh timov bi morala potekati na nacionalni ravni; na tem nivoju bi tudi skrbeli za medsektorsko sodelovanje in konstanten pretok informacij.

6. LITERATURA IN VIRI

Cedefop (2008a), Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP (2008b): Future skill needs in Europe (Medium-term forecast). Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities, 2008.

CEDEFOP (2008c): Skill needs in Europe (Focus on 2020). Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities, 2008.

CEDEFOP (2008d): Systems for anticipation of skill needs. Working paper no. 1, October 2008.

CEDEFOP (2008e): Vocational education and training in Slovenia. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities, 2008.

Chardon, O.; Estrade, M.A. (2006): Les Métiers en 2015 [Trades in 2015]. Centre d'Analyse Stratégique/DARES. Paris: La Documentation Française, 2006 (Qualifications et prospective).

Chomsky, N. (1980) Rules and Representations. Oxford: Blackwell.

Datar Srikant, Epstein Marc J.: Verizon Communications, Inc.: Implementing a Human Resources Balanced Scorecard. Harvard Business School, Case Nr. 9-101-102, Oct. 2001.

Delaney John T., Huselid Mark A.: The Impact of Human Resources Management Practices on Perceptions of Organizational Performance, Academy of Management Journal, Research Notes, 1996, Vol. 39, No. 4, str. 949-969.

Evroterm, večjezična terminološka zbirka (2009). Vlada Republike Slovenije. Najdeno na <http://evroterm.gov.si/> .

Fietz, Reglin, Le Mouillour, (2007), Study on the implementation and development of an ECVET system for initial vocational education and training. Results of ECVET reflector study. Final Report. Najdeno na http://ec.europa.eu/education/pdf/doc144_en.pdf .

Harbour Jerry L.: The Basics of Performance Measurement. New York: Quality Resources, 1997. 70 str.

Hronec Steven M. (1993): Vital Signs: Using Quality, Time, and Cost Performance Measurements to Chart Your Company's Future, Arthur Andersen & Co., New York, NY.

IER – Institute for Employment Research; IFF – Research. National Employers Skills Survey: key findings. Coventry: LSC – Learning and Skills Council, 2003.

Job Descriptive Index, Bowling Green State University, 1985, 1997.

Lassnigg, Lorenz (2006), Approaches for the anticipation of skill needs in the “Transitional Labour Market” perspective – the Austrian experience, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

LSC et al. National employers skills survey 2004: key findings. Coventry: LSC – Learning and Skills Council, 2005.

LSC et al. National employers skills survey 2007: main report. Coventry: LSC – Learning and Skill Council, 2007.

Martin S. L., Stora K. B.: Employee Selection By Testing. HR Magazine, June 1991, str. 68-70.

Mulder, Martin (2007), Competence – the essence and use of the concept in ICVT, European journal of vocational training, 40 (1), 5-21.

NSTF. Towards a national skill agenda: first report of the national skills task force. Sheffield: DfEE, 1998.

Ograjenšek Irena, Rejc Adriana: Interna gradiva svetovalnega projekta (2004-2007).

Predlog Priporočila Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi Evropskega sistema prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju z dne 9. aprila 2008 (UL EU).

Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. julija 2001 o mobilnosti študentov, oseb, ki se usposabljaajo, prostovoljcev, učiteljev in vodij usposabljanja (UL EU).

Rejc Adriana: Merjenje in ocenjevanje učinkovitosti in uspešnosti izobraževanja in usposabljanja, Kadri, november 2001, str. 71-82.

Rychen, Dominique Simone, Salganik, Laura Hersh (2000), Definition and selection of key competencies. In The INES Compendium. Fourth General Assembly of the OECD Education Indicators Programme, 11-13 September 2000, Tokyo, 61-73.

Sultana, Ronald G. (2009), Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts, Int J Educ Vocat Guidance, 9, 15–30.

Thomson Iain: Making the Evaluation of Training Easier: Gathering Feedback According to the Purpose of the Evaluation, Banking and Financial Training, October 1998, str. 6-9.

Tissot, Philippe (2004), Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Tomažič, Egon (9.5.2002), Ali vemo, kaj je kakovost človeških virov? Finance.

Ulrich Dave: A New Mandate for Human Resources: HR Should Be Defined Not by What It Does But by What It Delivers, Harvard Business Review, Jan-Feb 1998, str. 125-134.

Weinert, Franz E. (1999), Definition and Selection of Competencies. Concepts of Competence. Max Planck Institute for Psychological Research, Munchen.

Winterton, Jonathan, Delamare - Le Deist, Françoise, Stringfellow, Emma (2005), Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. Research report elaborated on behalf of Cedefop/Thessaloniki. Final draft. http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/method/CEDEFOP_typology.pdf.

Zuckersteinova, O. Strietska-Illina (Ur.): Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities, 2007.