

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**PREDVIDEVANJE RAZMER NA TRGU DELA IN ANALIZA
NAČRTOVANJA POTREB PO VEŠČINAH V SLOVENIJI**

Ljubljana, september 2012

NATAŠA VRH

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Nataša Vrh, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Predvidevanje razmer na trgu dela in analiza načrtovanja potreb po veččinah v Sloveniji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Tjašo Redek.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v magistrskem delu, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisala;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne 26.9.2012

Podpis avtorice: _____

KAZALO

UVOD	1
1 POMEN KOMPETENC IN VEŠČIN NA TRGU DELA.....	3
1.1 Opredelitev kompetenc	3
1.2 Opredelitev veščin.....	6
2 RAZVIJANJE ZNANJ IN VEŠČIN.....	10
2.1 Pomen razvoja znanj in veščin	10
2.2 Priložnosti in izzivi za razvoj znanja in veščin.....	13
2.2.1 Globalizacija.....	13
2.2.2 Demografske spremembe	14
2.2.3 Vrzeli v produktivnosti	16
2.2.4 Tehnološke spremembe	18
2.2.5 Spremembe v organiziranosti dela.....	20
2.2.6 Okoljske spremembe	20
2.3 Veščine in kompetence za prihodnost.....	22
3 TRG DELA, VEŠČINE IN NAČRTOVANJE ZA PRIHODNOST.....	23
3.1 Pristopi predvidevanja potreb po veščinah.....	24
3.2 Napovedovanje na trgu dela	26
3.2.1 Sektorske spremembe	27
3.2.2 Spremembe v poklicih	30
3.2.3 Trendi v povpraševanju in ponudbi znanj in veščin.....	32
3.3 Pomen predvidevanja prihodnjih potreb po znanju in veščinah	35
3.3.1 Interes deležnikov za predvidevanje	36
3.3.2 Potrebe po spremenjenem načinu izobraževanja	38
3.3.3 Pomen sodelovanja vseh deležnikov pri predvidevanju potreb po veščinah	40
3.4 Izkušnje držav o predvidevanju potreb po znanju in veščinah.....	42
4 PREDVIDEVANJE POTREB PO ZNANJU IN VEŠČINAH V SLOVENIJI	46
4.1 Pregled stanja na trgu dela v Sloveniji	46
4.1.1 Osnovni podatki o trgu dela.....	46
4.1.2 Predvidevanje potreb po znanju in veščinah	52
4.2 Analiza predvidevanja potreb po veščinah na vzorcu slovenskih podjetij	55
4.2.1 Opredelitev problema	55
4.2.2 Metodologija in vzorec	56
4.2.3 Rezultati in interpretacija	58
4.2.3.1 Opisne statistike	59
4.2.3.2 Analiza razlik v predvidevanju med skupinami podjetij.....	65
SKLEP.....	74
LITERATURA IN VIRI.....	76
PRILOGE	

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Klasifikacija veščin</i>	9
<i>Tabela 2: Zaposlitvene veščine</i>	10
<i>Tabela 3: Primerjava alternativnih pristopov predvidevanja.....</i>	25
<i>Tabela 4: Kategorizacija najpogostejših ključnih veščin, uporabljena v sektorskih študijah Evropske komisije iz leta 2010</i>	30
<i>Tabela 5: Ciljne skupine in njihovi glavni interesi za informacije o trgu dela.....</i>	37
<i>Tabela 6: Cedefopova klasifikacija evropskih sistemov predvidevanja potreb po veščinah (leto 2008).....</i>	43
<i>Tabela 7: Stopnje zaposlenosti glede na najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe v letih 2002–2011 v Sloveniji (v %)</i>	47
<i>Tabela 8: Delež prostih delovnih mest in brezposelnih glede na doseženo izobrazbo v Sloveniji v letih 2000, 2008 in 2011 (%)</i>	51
<i>Tabela 9: Regija, v kateri delujejo anketirana podjetja.....</i>	58
<i>Tabela 10: Stopnja strinjanja anketiranih podjetij s trditvami, ki so se nanašale na formalno izobrazbo* (frekvence in %).....</i>	60
<i>Tabela 11: Uporaba načinov prilagajanja oziroma pridobivanja ustreznih veščin/kompetenc zaposlenih v anketiranih podjetjih v preteklih petih letih (frekvence in %).....</i>	62
<i>Tabela 12: Deset v povprečju najvišje ocenjenih veščin/kompetenc pri kadrih na vodstvenih položajih v anketiranih podjetjih*</i>	63
<i>Tabela 13: Deset v povprečju najnižje ocenjenih veščin/kompetenc pri kadrih na vodstvenih položajih v anketiranih podjetjih.....</i>	64
<i>Tabela 14: V povprečju najmanj in najbolj povečan pomen veščin/kompetenc pri kadrih na vodstvenih položajih v anketiranih podjetjih v naslednjih petih letih***</i>	65
<i>Tabela 15: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc danes*</i>	67
<i>Tabela 16: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc danes – povprečna stopnja strinjanja s posameznimi trditvami*</i>	68
<i>Tabela 17: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc danes – značilnosti podjetij.....</i>	69
<i>Tabela 18: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc čez pet let*</i>	71
<i>Tabela 19: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc čez pet let – povprečna stopnja strinjanja s trditvami*</i>	72
<i>Tabela 20: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc čez pet let – značilnosti podjetij</i>	73

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Model kompetenc</i>	5
<i>Slika 2: Koristi vlaganja v razvoj znanja in veščin</i>	11
<i>Slika 3: Stopnja zaposlenosti prebivalstva v starosti 25–64 let glede na doseženo izobrazbo v EU-27+ v letu 2011 (v %)</i>	12

<i>Slika 4: Projekcija spreminjanja strukture prebivalstva do leta 2060 glede na glavne starostne skupine v EU-27 (v %)</i>	15
<i>Slika 5: Rast produktivnosti dela na ravni celotnega gospodarstva za evroobmočje in ZDA v obdobju 1996–2010 (v %)</i>	16
<i>Slika 6: Neotipljive investicije v tržnem sektorju v ZDA in izbranih državah EU</i>	17
<i>Slika 7: Spreminjanje povpraševanja po veščinah: delež prispevka v rutinska in nerutinska opravila na ravni celotnega gospodarstva (ZDA, 1960–2000)</i>	19
<i>Slika 8: Motiv podjetij za uvajanje okoljskih inovacij (2006–2008)</i>	21
<i>Slika 9: Pretekle in prihodnje zaposlitvene napovedi za EU-27+ v obdobju 2000–2020 (v milijonih)</i>	27
<i>Slika 10: Pretekli in verjetni prihodnji trendi v zaposlovanju po sektorjih v obdobju 2000–2020 za EU-27+ (v tisočih)</i>	28
<i>Slika 11: Deleži zaposlitev po glavnih sektorjih v letih 2000, 2010 in 2020 za EU-27+ (v %)</i>	29
<i>Slika 12: Pretekla in predvidena prihodnja poklicna struktura zaposlitev v letih 2000, 2010 in 2020 za EU-27+ (v %)</i>	31
<i>Slika 13: Kumulativna sprememba zaposlitvenih priložnosti v obdobju 2010–2020 v EU-27+ (v milijonih)</i>	32
<i>Slika 14: Napoved potreb po veščinah – trendi zaposlovanja glede na izobrazbo v letih 2000, 2010 in 2020 za EU-27+ (v %)</i>	33
<i>Slika 15: Struktura delovne sile v starosti 15–64 let glede na formalno kvalifikacijo v obdobju</i>	34
<i>Slika 16: Primerjava ponudbe in povpraševanja v obdobju 2000–2020 za EU-27+ (v milijonih)</i>	35
<i>Slika 17: Izobraževanje v 20. in 21. stoletju – od »Izobraževanja 1.0« do »Izobraževanja 3.0«</i>	39
<i>Slika 18: Delež posameznikov v starosti 25–64 let glede na najvišjo doseženo izobrazbo po ISCED-ravnih v Sloveniji in EU-27 v letih 2002–2011(%)</i>	48
<i>Slika 19: Delež diplomantov prve in druge stopnje terciarnega izobraževanja (ISCED 5 in 6) po posameznih področjih v Sloveniji in EU-27 v letu 2010 (%)</i>	49
<i>Slika 20: Delež anketiranih delodajalcev v raziskavi Eurobarometra iz leta 2010, ki se ne strinjajo in zelo ne strinjajo s trditvijo, da imajo diplomanti ustrezne veščine za delo (%)</i>	50
<i>Slika 21: Beveridgeeva krivulja za Slovenijo v obdobju 2001–2011</i>	52
<i>Slika 22: Deleži zaposlitev po glavnih sektorjih v Sloveniji v letih 2000, 2010 in 2020 (%)</i> ...	53
<i>Slika 23: Anketirana podjetja po velikosti glede na skupno število zaposlenih (v %)</i>	57
<i>Slika 24: Izobrazba redno zaposlenih za nedoločen čas na dan 31. 12. 2011 v anketiranih podjetjih (v %)</i>	58
<i>Slika 25: Povprečna stopnja strinjanja anketiranih podjetij s trditvijo »V podjetju razmišljamo in načrtujemo zaposlovanje vsaj za eno leto vnaprej« glede na njihovo velikost</i>	59
<i>Slika 26: Povprečno mnenje anketiranih podjetij o pomenu posameznih dejavnikov pri načrtovanju potreb po kadrih*</i>	61

Slika 27: Težave anketiranih podjetij pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami/kompetencami (v %) in povprečna stopnja pomembnosti posameznega razloga po mnenju tistih podjetij, ki se soočajo z omenjenimi težavami 61

UVOD

Trg dela se nenehno spreminja. Velike spremembe v velikosti in sestavi populacije, nadaljnja globalizacija in vse večja konkurenca na svetovnih trgih, tehnološki razvoj in inovacije, posledične spremembe organiziranosti in narave dela ter veliki okoljski pritiski vplivajo na obstoječe zaposlitve in načine dela oziroma na spremenjeno ponudbo in povpraševanje po kompetencah, znanju in veščinah zaposlenih.

Pojem kompetenca, za katerega trenutno še ni splošno sprejete opredelitve, po eni od razlag pomeni dokazano sposobnost za uporabo znanja, veščin in osebnih, socialnih in/ali metodoloških zmožnosti v delovnem ali študijskem okolju ter pri profesionalnem in osebnem razvoju. Veščina, ki je ožje opredeljena od kompetence, pa se nanaša na sposobnost uporabe pridobljenega znanja za uspešno izvedbo nalog in reševanje problemov (Evropska komisija, 2009, str. 11). Oba pojma sta sestavna dela človeškega kapitala, ki skupaj s fizičnim kapitalom deluje v smeri povečevanja produktivnosti in tako pomaga pri trajnostnem razvoju gospodarstva ter izboljševanju življenjskega standarda.

Veščine so dejansko postale »globalna valuta« gospodarstev 21. stoletja. Toda tako kot vsaka valuta lahko tudi veščine deprecirajo s pojavom novih potreb na trgu dela ali z njihovo neuporabo. Da bi znanja in veščine obdržale svojo vrednost, se morajo skozi življenje nenehno razvijati. Doseganje najboljšega donosa na investicijo v znanje in veščine zahteva sposobnost ocenjevanja kakovosti in količine razpoložljivih veščin prebivalstva, določanje in predvidevanje potrebnih veščin na trgu dela ter njihov razvoj in uporabo v boljših zaposlitvah, ki vodijo do boljšega življenja. Delovanje v tej smeri pa je naloga vsakega posameznika oziroma posameznih deležnikov trga dela, od vlad, delodajalcev, zaposlenih do staršev in študentov. Vsi skupaj morajo doseči učinkovite in enakovredne dogovore glede tega, »kdo kaj plača, kdaj in na kakšen način« (OECD, 2012, str. 10).

Zaradi spoznanja, da ima lahko neusklajenost ponudbe in povpraševanja po potrebnih znanjih in veščinah na trgu dela številne negativne posledice za gospodarstvo in družbo, je začelo predvidevanje (ali anticipiranje) potreb po znanju in veščinah pridobivati na pomenu. To se je zgodilo šele na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja, in sicer z intenzivnejšimi razpravami glede pomena človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja (Hilbert & Schömann, 2004, str. 55). Danes obstajajo različni pristopi predvidevanja potreb po znanju in veščinah (projekcije na nacionalni ravni, temelječe na kvantitativnih modelih, raziskave mnenj delodajalcev, fokusne skupine, sektorske/poklicne študije itd.), vsem pa je skupen cilj informiranje vseh deležnikov z namenom zgodnjega prepoznavanja sprememb v potrebah po veščinah in čimprejšnjega ukrepanja v smeri izboljševanja ujemanja med povpraševanjem in ponudbo znanja in veščin.

Zdrava, dobro usposobljena in fleksibilna delovna sila je ena od ključnih točk gospodarskega uspeha v globalizirani ekonomiji in glavni element za doseganje polne zaposlenosti ter

socialne kohezije. Omenjeno bi bilo možno na kratko povzeti s kitajskim pregovorom (Guanzi, približno leta 645 pr. n. št.), ki pravi: "Ko načrtuješ za eno leto, sej pšenico. Ko načrtuješ za deset let, posadi drevesa. Ko pa načrtuješ za življenje, vzgajaj in izobražuj ljudi."

Namen magistrskega dela je prikazati pomen predvidevanja potreb po znanju in veščinah oziroma vzpostavljanja sistema za sistematično analiziranje trenutnih in napovedovanje prihodnjih potreb po zgledu nekaterih dobrih praks iz tujine in s pomočjo empirične raziskave ugotoviti, ali delodajalci v Sloveniji predvidevajo svoje prihodnje potrebe po veščinah. Cilj magistrskega dela pa je s pomočjo raziskave mnenj delodajalcev preveriti, v kolikšni meri je med slovenskimi podjetji prisotno zavedanje o pomenu predvidevanja potreb po znanju in veščinah, oziroma točneje preveriti osnovno hipotezo, da *v Sloveniji med podjetji trenutno ni dovolj velikega zavedanja o pomenu načrtovanja prihodnjih potreb po znanju in veščinah*.

Vsebinsko je magistrsko delo razdeljeno na štiri poglavja. V prvem poglavju skušam najprej pojasniti splošen pomen kompetenc in veščin na trgu dela. Ta del vsebuje opredelitve kompetenc in veščin, kot jih razlagajo določeni strokovnjaki, ter kratko tipologijo veščin. V okviru drugega poglavja opisujem pomen razvoja znanj in veščin ter nekatere globalne trende, ki predstavljajo ključne izzive in priložnosti pri njihovem razvoju. Tretje poglavje se nanaša na predvidevanje potreb po znanju in veščinah. Najprej prikažem različne pristope predvidevanja ter njihove glavne prednosti in slabosti, ki jim sledijo nekatere napovedi na evropskem trgu dela. V nadaljevanju poglavja predstavljam pomen predvidevanja prihodnjih potreb po znanju in veščinah, interes posameznih deležnikov na trgu dela (vlade, podjetij in posameznikov) za predvidevanje ter pomen njihovega medsebojnega sodelovanja. Na koncu predstavim še izkušnje nekaterih držav glede predvidevanja prihodnjih potreb. Četrto poglavje je namenjeno pregledu stanja na trgu dela v Sloveniji (osnovni statistični podatki) in pregledu stanja na področju predvidevanja potreb po veščinah v Sloveniji. Precejšen del poglavja je namenjen empirični raziskavi, kjer najprej opredelim raziskovalni problem, sledi opis uporabljene metodologije in vzorca. Nato podam še rezultate, prikazane s pomočjo opisne statistike in metode razvrščanja enot v skupine (klastre), ter njihovo interpretacijo.

Glavne omejitve magistrskega dela se kažejo v pomanjkanju ustrezne literature in obstoječih raziskav s področja predvidevanja potreb po znanju in veščinah v Sloveniji, kar onemogoča celovitejši pregled stanja na trgu dela z vidika veščin in kompetenc. Polega tega ključno oviro pri poglobljeni empirični analizi predstavlja majhna odzivnost podjetij, vključenih v raziskavo, oziroma stopnja odgovora in predvsem pomanjkljivo izpolnjen zadnji (demografski) del anketnega vprašalnika.

1 POMEN KOMPETENC IN VEŠČIN NA TRGU DELA

Koncept človeškega kapitala pooseblja idejo, da ljudje »trošijo zase« na različne načine, toda ne zaradi trenutnega užitka, ampak zaradi denarnih in nedenarnih donosov v prihodnosti. Tako lahko kupijo različne zdravstvene storitve, se prostovoljno dodatno izobražujejo, porabijo čas za iskanje zaposlitve z najvišjo možno plačo namesto sprejemanja prve ponujene priložnosti, migrirajo zaradi boljših pogojev zaposlitve, se odločijo za zaposlitev z nižjo plačo, toda z višjim potencialom znanja pred zaposlitvijo z višjo plačo, vendar brez jasno določenega cilja. Na vse te pojave, od zdravja, izobrazbe, iskanja zaposlitve, pridobivanja informacij itd., je možno gledati kot na investicije in ne kot na potrošnjo, ne glede na to, ali se zanje odloči posameznik v svojem imenu ali družba v imenu svojih članov (Garcia-Aracil, Mora & Vila, 2004, str. 287). Človeški kapital, ki se pridobiva z izobraževanjem, usposabljanjem na delovnem mestu, zbiranjem podatkov, vlaganjem v zdravje, investicijami v osebne vrline itd. (Becker, 1993; Schultz, 1961 oba v European Commission, 2011e, str. 20), torej predstavlja človeški potencial kot ekonomski »input«.

Obseg in struktura človeškega kapitala se razlikujeta med posamezniki in jih tako tudi vnaprej opredelita kot primerne za specifično skupino gospodarskih aktivnosti ali delovnih mest. Stopnja vnaprejšnje določitve posameznika za določeno skupino delovnih mest je opredeljena z ujemanjem posameznikovega človeškega kapitala z zahtevami delovnega mesta, ki jih postavi delodajalec. Samo posameznik, ki izpolnjuje te specifične zahteve, lahko »primerno ravna« (Belz & Siegrist, 2001 v European Commission, 2011e, str. 20) in opravlja delo na zadovoljivi ravni. To kompetenco za opravljanje določenih del je mogoče opisati z veliko več specifičnimi kompetencami, potrebnimi za opravljanje določenih nalog. Treba pa je izpostaviti, da posamezniki razpolagajo s celo vrsto kompetenc na različnih področjih človekovega delovanja, kar omogoča njihovo poklicno mobilnost (European Commission, 2011e, str. 20).

V nadaljevanju najprej predstavljam dva ključna pojma, na katerima temelji magistrsko delo: kompetence in veščine.

1.1 Opredelitev kompetenc

Angleški pojem »competence« večjezični terminološki slovar Evroterm prevaja – odvisno od konteksta – kot pristojnost, pooblastilo, usposobljenost, kompetenco, sposobnost (Pahor, Ograjenšek, Bavdaž, Sambt & Lotrič Dolinar, 2010, str. 4). Velja omeniti, da tudi v angleški literaturi ni enotnega izrazoslovja, tako da se v enakih ali le sorodnih pomenih pojavljajo edninska in množinska oblika pojmov »competence« in »competency«. Najpogostejše beseda »competency« označuje značilnosti posameznika, ki so povezane z odličnim delovanjem v službi (Boyatzis, 1982; Hay Group et al., 1996; Klemp & Spencer, 1982; Spencer, McClelland & Kelner, 1997; Spencer & Spencer, 1993 vsi v Winterton, 2009, str. 684).

Podobno se beseda »competence« (»competences« v množini) najpogosteje uporablja pri opisovanju, kaj mora posameznik vedeti in biti sposoben narediti, da bi lahko prevzel naloge na posameznem področju (Winterton, 2009, str. 684). Razmerje med pojmom bi lahko opisali tudi kot del nasproti celote in tako pojem »competency« obravnavali kot del širšega pojma »competence« (Mulder, 2007 v Pahor et al., 2010, str. 4–5).

Termin kompetenca nima široko sprejete splošne opredelitve in je v literaturi opredeljen z več različnih vidikov. Burgoyne (1989 v Moore, Mei-I & Dainty, 2002, str. 314) recimo določa, da je kompetenca enostavno opredeljena kot sposobnost in pripravljenost za izvajanje nalog. Za Hayesa (1979 v Moore, Mei-I & Dainty, 2002, str. 314) je kompetenca več kot le sposobnost in pripravljenost za izvajanje nalog ter jo opredeljuje v smislu številnih možnosti posameznika (splošnega znanja, motivov, lastnosti, družbene vloge ali spretnosti/veščin), ki morajo biti nadpovprečno izpolnjene. Iz tega sklepa, da bi moral biti posameznik s kompetenco zmožen pri svojih delovnih aktivnostih uporabiti svoje veščine in/ali zmožnosti. Boyatzis (1982 v Moore, Mei-I & Dainty, 2002, str. 314) pa je opredelil kompetenco kot osnovno značilnost osebe, ki se kaže v učinkovitosti in/ali izredni zmogljivosti na delovnem mestu.

Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (v nadaljevanju Cedefop)¹ opredeljuje kompetenco kot sposobnost ustrezne uporabe učnih izidov v opredeljenem kontekstu (izobraževanju, delu, osebnem in strokovnem razvoju). Kompetenca ni omejena na kognitivne elemente (uporabo teorije, konceptov, tihega znanja), ampak vsebuje tako funkcionalne vidike (vključno s tehničnimi sposobnostmi) kot tudi medosebne značilnosti (socialne in organizacijske sposobnosti) in etične vrednote (Cedefop, 2008 v Halász & Michel, 2011, str. 292). V slovenskem prostoru kompetence opredeljuje Svetlik (2005) in jih opredeli kot zmožnosti posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah (Pahor et al., 2010, str. 5). Na splošno je kompetenca pojasnjena kot posedovanje in dejanska zmožnost uporabe nekaterih veščin z namenom učenja, delanja in doseganja cilja (Ouane, 2003, str. 135).

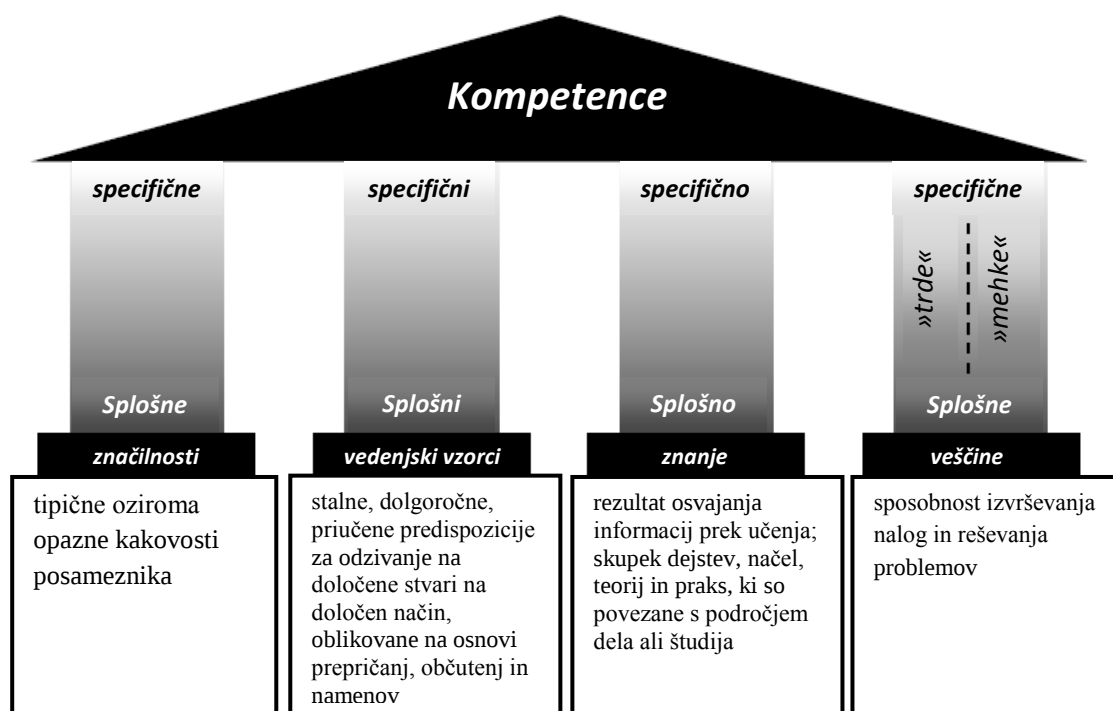
Roberts (2004 v Svetlik & Kohont, 2009, str. 218) razdeli kompetence na (1) naravne oziroma prirojene, ki jih ni mogoče veliko preoblikovati, so pa lahko pomemben predpogoj za uspešno delo, (2) pridobljene z izobraževanjem, ki jih je mogoče nadalje razvijati z usposabljanjem, (3) prilagodljive, ki so odločilne za to, ali bo posameznik svoje naravne in pridobljene kompetence zares uporabil, in (4) vedenjske, ki se nanašajo na konkretna znanja in delovne dosežke posameznikov.

¹ Cedefop je agencija Evropske unije za spodbujanje razvoja poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Izvaja statistične analize in raziskave, predvideva trende v prihodnosti, nudi podporo pri razvoju in izvajanju evropske politike v zvezi s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter sodeluje v političnih in znanstvenih razpravah o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (Cedefop – About Cedefop, 2012).

McClelland (1973 v Wasiluk, 2010, str. 98) je kompetence opredelil kot znanje, veščine, osebne značajske lastnosti, odnose, samozavedanje, vrednote in motivacijo, osredotočene na delo ali doseganje pomembnih življenjskih rezultatov na takšen način, ki omogoča razlikovanje najboljših od povprečnih. Opazil je namreč, da razlog za profesionalni uspeh ni v pridobljenih diplomah in ocenah, ampak v načinu razmišljanja in delovanja ljudi, ki dosegajo visoko stopnjo učinkovitosti pri delu. Treba je upoštevati, da kompetenca pomeni več kot samo znanje in veščine. Poleg tega namreč vključuje še sposobnost izpolnjevanja zapletenih nalog s pomočjo uporabe psihosocialnih virov (vključno z veščinami in vedenjskimi vzorci) v določenem kontekstu. Na primer: sposobnost učinkovitega komuniciranja je kompetenca, ki vključuje posameznikovo poznavanje jezika, praktičnih informacijskotehnoloških veščin in odnose do tistega, s katerim komunicira (Rychen & Salganik, 2003 v Ananiadou & Claro, 2009, str. 8).

Kompetence tako lahko opredelimo kot skupek prirojenih ali pridobljenih osebnih značilnosti, vedenjskih vzorcev, znanja in veščin, ki vodijo do visokokakovostnega delovanja (posamezni sestavni deli kompetenc so opisani na sliki 1).

Slika 1: Model kompetenc



Vir: European Commission, *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level*, 2011e, str. 20–21; Cedefop, *Terminology of European education and training policy: A selection of 100 key terms*, 2008b, str. 105, 164.

Takšna opredelitev je skladna z Evropskim ogrodjem kvalifikacij za vseživljenjsko učenje² (to naj bi olajšalo primerjavo kvalifikacij med različnimi sistemi poklicnega izobraževanja in

² Kompetence so opredeljene kot kombinacija znanja, spretnosti in odnosov, ustrežajočih okoliščinam (Evropska komisija, 2007, str. 3).

usposabljanja v Evropski uniji (v nadaljevanju EU); Evropska komisija, 2007). Dopolnjena je s prirojenimi ali pridobljenimi osebnimi značilnostmi (talent, miselne in fizične značilnosti), ki tvorijo glavne razlike v stopnji kompetenčnosti med posamezniki. Te glavne razlike se lahko izboljšajo ali poslabšajo z nadaljnjim pridobivanjem ali spreminjanjem znanja, veščin in vedenjskih vzorcev (European Commission, 2011e, str. 20).

Treba je poudariti, da vsak od sestavnih delov človeškega kapitala vpliva na drugega, tako so, na primer, veščine oblikovane na osnovi značilnosti posameznika, njegovega odnosa in znanja. Nemogoče je, da bi bile oblikovane brez katere koli od omenjenih sestavin človeškega kapitala (European Commission, 2011e, str. 20).

Kompetence, razumljene kot tisti talenti, veščine in sposobnosti posameznikov, ki prispevajo k produktivnosti, predstavljajo ključni element za trajnostno gospodarsko rast in razvoj v globaliziranem gospodarstvu (Hartog, 1992). Delavci z zadostnimi kompetencami, ki so v skladu s trenutnimi potrebami (angl. *up-to-date*), namreč veljajo za bolj produktivne in imajo več možnosti, da ostanejo zaposleni (Büchel, 2002) (Garcia-Aracil et al., 2004, str. 289).

1.2 Opredelitev veščin

Kljub temu da je pojem »veščina« ožje opredeljen kot »kompetenca«, se pojma pogosto uporabljata izmenično in z nekoliko različnimi opredelitvami v različnih jezikih (Ananiadou & Claro, 2009, str. 8). Tudi drugi pojmi, kot so usposobljenost (angl. *competency*), sposobnost (angl. *ability*), znanje in izkušnje (angl. *know-how*), zmogljivost (angl. *capacity*) ter sposobnost (angl. *capability*), povezani z različnimi pomeni glede na kontekst, se včasih štejejo kot bolj ali manj enakovredni prvima dvema.

V mnogih državah je težko jasno razlikovati med veščinami in kompetencami, tako sta, na primer, v francoščino oba pojma prevedena kot »*compétence*« (IATE – Interactive Terminology in Europe v Halász & Michel, 2011, str. 291). Green (2011, str. 12) pojma ločuje glede na vede in navaja, da ima veščina v ekonomiji isti pomen kot kompetenca v psihologiji. Razlika med tema vedama pa je, da se psihologija osredotoča na oblikovanje in delovanje sestavnih delov kompetenc, medtem ko je v ekonomiji poudarek na merjenju tržne vrednosti komponent. Različni pristopi obravnavanja veščin ter dojemanje kompetenc in veščin kot dveh sinonimov so pogosto deležni kritik zaradi pomanjkanja doslednega teoretičnega pristopa k opredeljevanju ter razvrščanju različnih veščin, kar preprečuje oblikovanje splošno sprejemljivega pristopa za njihovo proučevanje in razvoj (European Commission, 2011e, str. 25).

Kaj sploh pomeni beseda »*skill(s)*«? Večjezični terminološki slovar Evroterm prevaja pojem »skills« kot veščine ali spretnosti in znanja. Najpogosteje se uporablja izraz *veščine*, ki pomeni sposobnost uporabe znanja in strokovnega znanja za izvedbo nalog ter reševanje problemov (Evropska komisija, 2009, str. 11). Jessup (1991, v Clarke & Winch, 2006, str.

258) pojasnjuje, da se veščine razlikujejo od znanja po rezultatih in se lahko dokažejo samo skozi njihovo uporabo (pri izvrševanju naloge ali reševanju problema), medtem ko se znanje pokaže kot abstrakten način pogovora, spraševanja ali dela.

Veščina je torej nekaj, kar se s konceptualnega in praktičnega vidika loči od znanja, in je tisto, kar je resnično pomembno v kontekstu dela. Ashton in Green (1996 v Clarke & Winch, 2006, str. 256) opredeljujeta veščine v smislu socialnih lastnosti, splošnega izobraževanja, usposabljanja, kvalifikacij in tehničnih veščin. V okviru evropskega ogrodja kvalifikacij so veščine razdeljene na kognitivne, ki vključujejo uporabo logičnega, intuitivnega in ustvarjalnega mišljenja, in praktične, ki vključujejo ročne spretnosti in uporabo metod, materialov, orodij in instrumentov (Evropska komisija, 2009, str. 11).

Podobna tipologija poleg kognitivnih in fizičnih (praktičnih) omenja še interaktivne veščine. Kognitivne veščine se uporabljajo na področjih, ki zahtevajo miselne aktivnosti, kot so branje, pisanje, reševanje problemov, računanje, IT, učenje novih veščin itd. Fizične veščine (spretnosti) zajemajo fizične in ročne spretnosti. Interaktivne veščine pa zajemajo vse oblike komunikacije (vključno z večino dejavnosti managementa, horizontalne komunikacije s sodelavci, strankami in kupci) in druge dejavnosti, potrebne za kooperativno delo ter sodelovanje s kupci in dobavitelji, tudi čustveno in estetsko delo (Green, 2011, str. 19).

Delodajalci razlikujejo med trdimi (angl. *hard*) in mehкими (angl. *soft*) veščinami. Trde veščine so veščine, ki se jih na enostaven način opazuje in meri, so enostavne za usposabljanje in močno povezane z znanjem (specifično tehnološko znanje, IKT-veščine, poznavanje zakonov, pravil, predpisov). Mehke veščine pa so neotipljive veščine, ki so težko merljive in tesno povezane z odnosi, na primer komunikacija, kreativnost, timsko delo, sposobnost razporejanja časa, izdelava predstavitev, pogajanje, vodenje (European Commission, 2011e, str. 21). Na primer: v projektnem managementu se trde veščine nanašajo na procese, postopke, orodja in tehnike, medtem ko se mehke veščine nanašajo na t. i. »človeški« del projekta (Azim et al., 2010, str. 392).

Raziskovalci s področja ravnanja s človeškimi viri pogosto razločujejo med splošnimi in specifičnimi veščinami. Splošne veščine so tiste, ki povečujejo vrednost osebe na trgu dela (v podjetjih, sektorjih, poklicih) (European Commission, 2011e, str. 21). So torej sposobnosti, ki omogočajo učinkovito delovanje posameznika v različnih okoljih; lahko bi se reklo, da pojasnjujejo ali ustvarjajo posameznikovo učinkovito delovanje (Oates, 2003, str. 172). Po drugi strani pa specifične veščine povečajo vrednost osebe samo znotraj tistega podjetja, kjer si je oseba te veščine pridobila. Zapustitev podjetja tako vodi k razvrednotenju vseh specifičnih veščin, ker te običajno niso skladne z veščinami, potrebnimi v drugih podjetjih, sektorjih oziroma poklicih. Obstoj strogo splošnih oziroma strogo specifičnih veščin je v resničnem življenju zelo redek (European Commission, 2011e, str. 21).

Razločevanje veščin na splošne in specifične glede na njihovo uporabnost na trgu dela vpliva na pripravljenost različnih gospodarskih subjektov, bodisi posameznikov ali podjetij, za vlaganje v njihovo pridobivanje. Bolj ko so veščine splošne, večja je verjetnost, da bi zaposleni vlagali v njihovo pridobitev ter si tako povečali svojo zaposljivost v drugih podjetjih, poklicih in sektorjih. In nasprotno, bolj ko so veščine specifične, manjša je verjetnost, da bodo zaposleni vlagali v njihovo pridobivanje zaradi njihove ozke uporabe; če zapustijo določeno podjetje, lahko namreč te veščine postanejo povsem neuporabne. Na drugi strani pa za delodajalce velja ravno nasprotno: splošne veščine povečajo tveganje za izgubo zaposlenega, medtem ko vlaganje v pridobivanje posebnih znanj zaposlene tesneje poveže z družbo (Becker, 1993 v European Commission, 2011e, str. 21).

Splošne veščine se v literaturi pojavljajo pod različnimi imeni: temeljne, ključne, bistvene, zaposljive, osnovne, prenosljive veščine itd. Dandanes je tem veščinam namenjene veliko pozornosti zaradi njihove uporabnosti in prenosljivosti med poklici, sektorji in v celotnem gospodarstvu. Veliko zanimanje pa je po drugi strani pripeljalo do razdrobitve koncepta in do pojava številnih različnih pristopov k splošnim veščinam, ki se posledično razlikujejo po imenu in deloma tudi po vsebini. Sedanje razmere na področju splošnih veščin tako vodijo k oblikovanju sofisticiranih rešitev po meri, kar pomeni, da še ne obstaja uveljavljen mednarodni sporazum o konceptualni osnovi za ugotavljanje in razvrščanje posameznih splošnih veščin (European Commission, 2011e, str. 24).

Tako so bile, na primer, v Veliki Britaniji osnovne veščine (angl. *basic skills*) opredeljene kot sposobnost branja, pisanja in govorjenja v ustreznem jeziku in uporaba matematike na nivoju, ki je potreben za delovanje v službi in v družbi na splošno. Zajemajo pismenost odraslih, računsko pismenost, znanje jezika, uporabo informacijske in komunikacijske tehnologije (v nadaljevanju IKT). Na ravni EU so ključne kompetence³ tiste, ki jih vsi ljudje potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, aktivno državljanstvo, socialno vključenost in zaposlovanje. Te kompetence so: sporazumevanje v maternem jeziku, sporazumevanje v tujih jezikih, matematične veščine ter osnovne veščine v znanosti in tehnologiji, digitalna pismenost, učenje učenja, socialne in državljanske kompetence, samoiniciativnost in podjetnost, kulturna zavest in izražanje (European Commission, 2011e, str. 22–24; več primerov v prilogi 1).

Glede na značilnosti posameznih veščin je mogoče razlikovati med štirimi tipi veščin: splošne trde in mehke veščine ter specifične trde in mehke veščine. Mehke veščine so teoretično lahko tako splošne kot specifične, čeprav se v literaturi pojavljajo predvsem kot splošne veščine. Raziskovalci so v okviru projekta »Prenosljivost veščin med gospodarskimi sektorji« (angl. *Transferability of Skills across Economic Sectors*) veščine razdelili tako, kot je prikazano v tabeli 1 (European Commission, 2011e, str. 26).

³ V besedilih o izobraževalni politiki EU se pogosto izmenično pojavljata izraza spretnosti/veščine in kompetence.

Tabela 1: Klasifikacija veščin

Splošne veščine		
Mehke		Trde
• samonadzor in odpornost na stres • samozavest • fleksibilnost • ustvarjalnost • vseživljenjsko učenje • medosebno razumevanje • usmerjenost h kupcem • sodelovanje z drugimi • komunikacija • učinek/vpliv • organizacijska zavest	• vodstvo • razvijanje drugih • ciljna usmerjenost • skrb za red, kakovost in točnost • samoiniciativnost • reševanje problemov • načrtovanje in organiziranje • raziskovanje informacij • samostojnost • analitično razmišljanje • konceptualno razmišljanje	• zakonodajna/regulativna zavest • gospodarska zavest • osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji • okoljska ozaveščenost • IKT-veščine • sporazumevanje v tujih jezikih
Specifične veščine (trde)		
Mehke		Trde
/ (mehke veščine so vedno opisane kot splošne)		Opređeljene so lahko kot trde veščine, ki niso splošne. Za ilustracijo lahko omenimo nekatere, ki spadajo v to kategorijo: tehnično risanje, ravnanje z odpadki, ročno šivanje itd.

Vir: European Commission, Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level, 2011, str. 26.

Podobno razlikovanje je tudi med delovno specifičnimi in prenosljivimi veščinami. Splošne veščine so prenosljive, medtem ko delovno specifične morda niso vedno (Green, 2011, str. 19). Prenosljive veščine bi lahko opredelili kot skupek veščin, ki se lahko uporabljajo pri kateri koli nalogi ali delu, ne glede na to, kje so bile prvotno pridobljene (European Commission, 2011e, str. 26). Običajno se nanašajo na odnose, vodenje, komuniciranje, kritično razmišljanje, analiziranje in organizacijo (npr. računanje, pisanje, znanje jezikov, računalniška pismenost, motiviranje ljudi, učinkovito komuniciranje, sprejemanje odločitev, delo pod pritiskom, pogajanje, sposobnost reševanja problemov in sprejemanja odločitev, timsko delo, kreativnost ipd.) (European Commission, 2011d, str. 163). Zgornja opredelitev torej podpre trditev, da se prenosljive veščine skladajo s splošnimi veščinami in tako ne predstavljajo kvalitativno drugačne skupine veščin. Tudi prenosljive veščine imajo, tako kot splošne, podobne sinonime, kot so: osebne prenosljive veščine, osnovne veščine, zaposlitvene veščine (angl. *employability skills*), veščine diplomantov itd.

Termin zaposlitvene veščine je značilen predvsem za Avstralijo in Kanado. Temeljne zaposlitvene veščine so prenosljive temeljne veščine in sposobnosti, potrebne za uspeh na vseh ravneh zaposlovanja (Overtoom, 2000 v Rosenberg, Heimler & Morote, 2012, str. 8) in v vseh sektorjih. To so veščine, odnosi in dejanja, ki omogočajo delavcem, da se razumejo s sodelavci in nadrejenimi ter so sposobni sprejemati usklajene, kritične odločitve (Robinson, 2000, str. 1). Omenjene veščine delodajalec zahteva od vseh svojih zaposlenih. Z vidika posameznika so zaposlitvene veščine del kariernega kapitala, ki ga posameznik potrebuje, da lahko dobi zaposlitev in kasneje pridobi delovno specifične veščine (Kitagawa, 2000, str. 12).

Obstajata dva vidika zaposlitvenih veščin: splošne veščine in osebne značilnosti (npr. zvestoba, entuziazem, motivacija, smisel za humor). Robinson (2000, str. 2) navaja, da so zaposlitvene veščine običajno razdeljene na tri kategorije, kot je prikazano v tabeli 2.

Tabela 2: Zaposlitvene veščine

Osnovne akademske veščine	Veščine razmišljanja na višji stopnji	Osebne kakovosti	
• pisanje • branje • poslušanje • govorno sporazumevanje • matematika	• učenje • sklepanje • ustvarjalno razmišljanje • sprejemanje odločitev • reševanje problemov	• odgovornost • samozaupanje • samokontrola • socialne veščine • poštenost • prilagodljivost • timsko delo	• natančnost • učinkovitost • delovne navade • sodelovanje • samomotivacija • samonadzor

Vir: J. P. Robinson, What are employability skills, 2000, str. 2.

V naslednjem poglavju opisujem pomen razvoja znanj in veščin za različne deležnike trga dela, širšo družbo in gospodarstvo ter izzive in priložnosti, ki se pojavljajo pri njihovem razvoju.

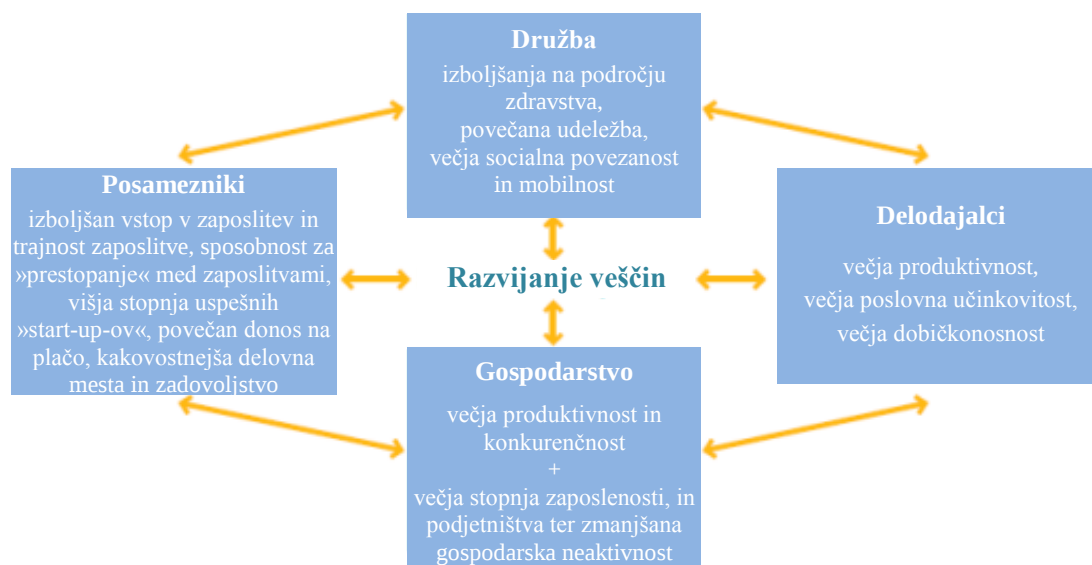
2 RAZVIJANJE ZNANJ IN VEŠČIN

Ekonomska teorija pravi, da človeški kapital, torej znanja, veščine in kompetence, pomagajo vzdrževati dolgoročno rast, ki je pomemben vir in predpogoj za blaginjo. Človeški kapital skupaj s fizičnim kapitalom deluje v smeri povečanja produktivnosti in pomaga gospodarstvu doseči trajno izboljšanje življenjskega standarda (Theodoropoulou, 2010, str. 1). Zaradi globalizacije, družbenega in tehnološkega razvoja (skupaj z njegovimi pozitivnimi in negativnimi posledicami) se bitka za konkurenčnost nenehno povečuje in stopnjuje, zato se morajo posamezniki, podjetja in družba na te spremembe odzivati z novim znanjem in razvojem ustreznih veščin.

2.1 Pomen razvoja znanj in veščin

Za lažje razumevanje pomena znanj in veščin oziroma potrebe po njihovem razvijanju si te lahko predstavljamo kot sestavni del »ekosistema znanja in veščin«, v katerem so posamezniki, delodajalci ter širše ekonomsko in družbeno okolje v neprestani dinamični interakciji. Trajnostna usmeritev v neprestano izboljševanje znanja in veščin posameznikov tako predstavlja resnično »win-win« rešitev za vse deležnike tega ekosistema, od gospodarstva, družbe, delodajalcev do samih posameznikov (slika 2).

Slika 2: Koristi vlaganja v razvoj znanja in veščin



Vir: European Commission, *New skills for new jobs: Action Now*, 2010, str. 10.

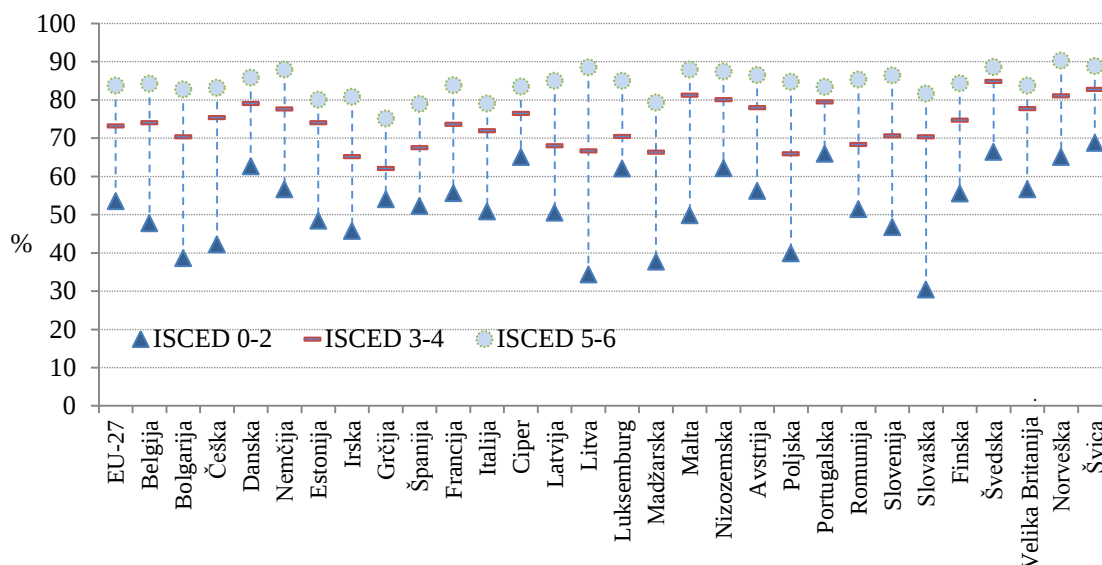
Izboljšana raven usposobljenosti posamezniku pomaga dobiti zaposlitev, jo obdržati, v splošnem mu poveča možnosti za napredovanje do boljših delovnih mest, hkrati pa vodi do višje plače in mu omogoča razvoj njegovih polnih zmogljivosti (European Commission, 2010c, str. 10). Raziskava zadovoljstva posameznikov »*Measuring National Well-being*«, ki jo je v Veliki Britaniji izvedel Urad za nacionalno statistiko (Office for National Statistics, 2012, str. 32), je pokazala, da so posamezniki, stari 16 let in več, z višjimi stopnjami izobrazbe v splošnem bolj zadovoljni s svojim življenjem. Poleg tega pa se jim stvari, ki jih delajo, zdijo bolj smiselne kot posameznikom z nižjimi stopnjami izobrazbe, ki so tudi v splošnem manj zadovoljni s svojim življenjem.

Stopnja kompetenčnosti posameznika velja za težko prepoznavno in merljivo, zato se v ekonomski literaturi kot njen približek najpogosteje uporablja dosežena stopnja formalne izobrazbe posameznika (Borghans, Green & Mayhew, 2001, str. 375). Povpraševanje po znanju in veščinah se tako pogosto ponazarja z zahtevami po določeni ravni izobrazbe, čeprav je to le približna spremenljivka za merjenje ravni znanja in veščin (European Commission, 2009, str. 18).

Višja ko je posameznikova izobrazba, večja je verjetnost, da je zaposlen. V EU-27 je stopnja zaposlenosti skoraj dvakrat višja za ljudi z višjo stopnjo izobrazbe kot za tiste, ki niso dokončali srednje stopnje (slika 3). Za prebivalstvo držav EU v starosti 25–64 let z zaključeno terciarno izobrazbo (ravni ISCED 5 in 6⁴) je tako bila stopnja zaposlenosti leta 2011 v povprečju 83,7 %, za tiste z zaključeno srednjo stopnjo izobrazbe (ISCED 3 in 4) 73,2 % in za posameznike z nizko stopnjo izobrazbe (ISCED 0 do 2) 53,5 %.

⁴ ISCED-ravni so podrobneje opisane v prilogi 2.

Slika 3: Stopnja zaposlenosti prebivalstva v starosti 25–64 let glede na doseženo izobrazbo v EU-27+ v letu 2011 (v %)



Vir: Eurostat, *Employment rates by sex, age and highest level of education attained*, 2012.

V zadnjih letih se je v EU število delovnih mest, ki zaposlujejo visoko kvalificirane ljudi, povečalo, medtem ko se je število delovnih mest, ki zaposlujejo ljudi z nizkimi kvalifikacijami, zmanjšalo. Kljub napredku v zadnjih letih ima le dobra četrtina evropskega prebivalstva, starega 25–64 let, visoko raven izobrazbe, brez ali z nizko stopnjo izobrazbe pa je kar 27 % prebivalstva, prav za te pa je veliko manj verjetno, da se bodo udeležili izpopolnjevanja in vseživljenjskega učenja (European Commission, 2010c, str. 8–10; Eurostat, *Population by education attainment level, sex and age groups*, 2012).

Ustrezna znanja, veščine in kompetence pa niso ključnega pomena le za sodelovanje v poklicnem življenju, temveč tudi v družbenem in civilnem življenju. Predstavljajo osnovo družbene kohezije, ki temelji na demokraciji, medsebojnem razumevanju, spoštovanju razlik in aktivnem državljanstvu (European Commission, 2010c, str. 11). Višja stopnja izobrazbe v splošnem vodi k večjemu zdravju otrok, nižji stopnji kriminala, večji socialni koheziji, večji informiranosti potrošnikov ter bolj ozavešeni demokratični in politični izbiri. Ustvarjalnost, odprtost in medosebne kompetence pa so prav tako pomembne za osebno izpolnitev in srečo (Cisco Systems, 2010, str. 1).

Bolj usposobljena in posledično bolj produktivna delovna sila koristi tudi gospodarstvu kot celoti in povečuje njegovo konkurenčnost, omogoča podjetjem lažje sprejemanje nove tehnologije, inovativnih izdelkov in storitev, procesov ali sprememb v organiziranosti dela (European Commission, 2010c, str. 11). Delodajalci, ki investirajo v razvoj znanj in veščin, lahko na ta način povečajo motivacijo in produktivnost zaposlenih, kar izboljšuje sposobnost za hitro odzivanje podjetij. Collier, Green & Kim (2007 v European Commission, 2010c, str. 11) so z raziskavo ugotovili, da je za podjetja, ki usposablajo svoje zaposlene, 2,5-krat manj verjetno, da propadejo, v primerjavi s tistimi, ki ne vlagajo v razvoj človeškega kapitala svojega podjetja.

2.2 Priložnosti in izzivi za razvoj znanja in veščin

Vse večja svetovna konkurenca za evropske države pomeni, da ne bodo mogle tekmovati izključno na osnovi stroškov in cene, ampak bodo morale proizvajati izdelke višje kakovosti in storitve, ki jih bo opravljala visoko usposobljena delovna sila. Močna kombinacija globalizacije, povečane konkurence, tehnoloških in organizacijskih sprememb skupaj s podnebnimi spremembami bistveno povečuje potrebo po neprestanem višanju ravni znanja in veščin, saj pričakovanja potrošnikov naraščajo ter zahtevajo vedno bolj prefinjene in personalizirane izdelke in storitve. Prihodnji demografski trendi bodo le še dodatno prispevali k stopnjevanju pritiska pri spopadanju s temi izzivi. V nadaljevanju podrobneje predstavljam nekatere od ključnih izzivov, ki spreminjajo potrebe po znanju in veščinah na evropskem trgu dela v 21. stoletju.

2.2.1 Globalizacija

Globalizacija pomeni povečevanje mednarodnih povezav in soodvisnosti, ki so lahko v obliki trgovinskih in investicijskih dobrin in storitev, kapitala, delovne sile, informacij ter znanja (Gosling, 2008, str. 1). Globalizacija vse bolj vpliva na način življenja in dela ljudi, pogosto se ji tudi pripisuje krivdo za izgubo delovnih mest in povečevanje negotovosti na trgu dela. Kljub kritikam pa izkušnje kažejo, da je odprtost držav za mednarodno trgovino mnogim državam pomagala, da so rasle hitreje, kot bi sicer (Stiglitz, 2002, str. 4). Kot ugotavljajo v OECD-jevi študiji rasti (Pilat, 2002 v Dell'Aringa, 2009, str. 24), je povečanje deleža trgovine v BDP-ju za 10 odstotnih točk na dolgi rok povezano s 4-odstotnim povečanjem dohodka na prebivalca.⁵

Pri uresničevanju potencialnih koristi globalizacije ima ključno vlogo prav trg dela. Bistvenega pomena je, da so sektorji in podjetja, kjer obstajajo primerjalne prednosti, sposobni izkoristiti nove priložnosti. Za to pa je potreben prenos delovnih mest iz upadajočih v razvijajoče se sektorje in poklice, saj čimprejšnji prenos virov v bolj produktivne namene predstavlja pomembno gonilo za izboljšanje življenjskega standarda in trajnostno rast (Dell'Aringa, 2009, str. 24).

Ena od lastnosti tega prilagajanja je, da gre z roko v roki s hitrim privzemanjem informacijske in komunikacijske tehnologije, ki je privedla do enostavnega dostopa do informacij. Revolucija informacijske tehnologije je na prvi pogled najbolj razvidna iz številnih novih izdelkov, ki so na voljo na trgu (osebni računalniki, dlančniki, bankomati, proizvodi za povezovanje z brezžičnim lokalnim računalniškim omrežjem kot tudi splet, mobilni telefoni in elektronska pošta). Te novosti so del širše tehnološke revolucije, ki temelji na odkritju

⁵ Kljub temu pa so nekatere skupine bolj naklonjene globalizaciji kot druge. Denslow in Fullerton (1996) ter Mah (2002 v Sanz & Martinez i Coma, 2008, str. 272) trdijo, da med izobraženimi posamezniki obstaja večja verjetnost, da podpirajo globalizacijo, ker so bolj sposobni razumeti njene prednosti oziroma priložnosti in znajo tudi bolj izkoristiti njene pozitivne stvari.

polprevodnikov, pogosto imenovane »IT-revolucija« (Corrado, Hulten & Sichel, 2006, str. 1). Ta tehnologija omogoča tudi razdrobljenost proizvodnje blaga in storitev ter zunanje izvajanje določenih nalog v drugih državah. Z globalizacijo je tesno povezana mobilnost delavcev, ki jim omogoča, da ne postanejo »ujeti« na delovnih mestih, ki nimajo prihodnosti. Na manjšo mobilnost lahko vpliva pretirano stroga zakonodaja o varnosti zaposlitve, ki omejuje sposobnost podjetij za spopadanje s hitro spreminjajočem se okoljem, kar posledično privede do manjše konkurenčnosti (Dell'Aringa, 2009, str. 24).

Zaradi globalizacije so še posebej prikrajšani nizko kvalificirani delavci. Prosta trgovina v kombinaciji s procesom tehnološkega napredka na osnovi usposobljenosti (angl. *skill-biased technological progress*) zmanjšuje povpraševanje po nekvalificiranem delu. Podjetja, ki delujejo v državah z visoko kvalificirano delovno silo, bodo tiste stopnje proizvodnje, ki so z vidika veščin manj intenzivne (angl. *low-skill intensive*), locirala v državah z veliko nekvalificirane delovne sile (Taylor, 2002 v Sanz & Martinez i Coma, 2008, str. 272) in se raje osredotočila na proizvodnjo dobrin, ki zahtevajo visoko usposobljenost (angl. *high-skill intensive*). Prav zato je nujno treba izboljšati možnosti za razvoj znanja in veščin nizko izobraženih. Delavci z bolj razvitimi veščinami in znanji so bolj mobilni med poklici, panogami in regijami kot njihovi manj usposobljeni kolegi, zato se soočajo z manjšim tveganjem začasne brezposelnosti in imajo ob izgubi službe relativno boljše možnosti za pridobitev nove zaposlitve (Dell'Aringa, 2009, str. 24).

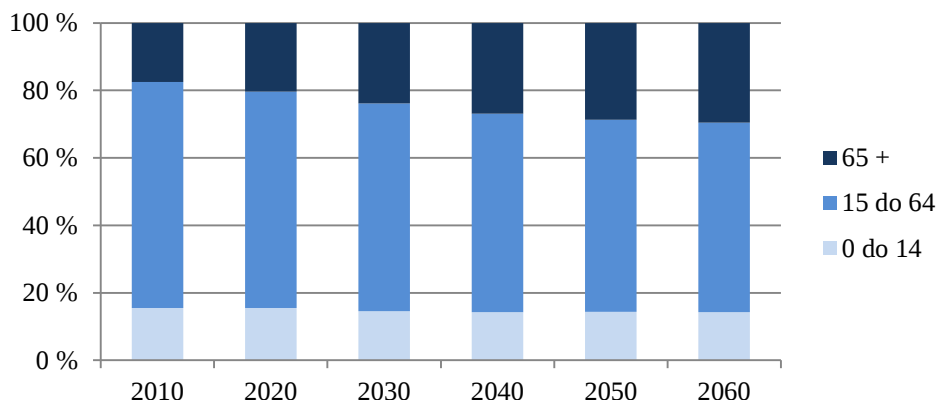
Izobraževanje in veščine imajo lahko velik vpliv na potek globalizacije, saj je za državo z visoko usposobljeno delovno silo bolj verjetno, da bo pritegnila tuje neposredne investicije. Ne nazadnje izobraževanje in veščine določajo stopnjo, do katere se lahko znanje in tehnologija prenašata in absorbirata ter tako določata sposobnost države za izboljšanje svoje domače industrije in konkuriranje na svetovnem trgu s svojim blagom in storitvami. Izobrazba in veščine imajo z vidika globalizacije močan vpliv tudi na revščino in neenakost dohodka. Kot izpostavlja Green (2007 v Gosling, 2008, str. 2–3), izobrazba igra vedno pomembnejšo vlogo pri pomirjanju družbenih reakcij na napetosti in nasprotja, ki se pojavljajo z globalizacijo, in pri zagotavljanju, da se tako družbene kot ekonomske koristi »obrestujejo« skozi razvoj in vključenost v globalno gospodarstvo.

2.2.2 Demografske spremembe

Daljša življenjska doba, nižja stopnja rodnosti in notranje migracije predstavljajo demografske trende, ki imajo vedno večji vpliv na ponudbo dela v Evropi in hkrati predstavljajo grožnjo makroekonomski uspešnosti in konkurenčnosti. Po napovedih (slika 4) se bo do leta 2030 obseg delovno sposobnega prebivalstva (15–64 let) v EU-27 zmanjšal iz 336 milijonov (v letu 2010) na 321 milijonov, poleg tega bo kar 124,6 milijona ljudi starejših od 65 let v primerjavi s 87,5 milijona iz leta 2010. Število mladih (15–24 let) in mladih odraslih (25–39 let) je že upadlo in bo upadalo tudi v prihodnje, posledično bo delovna populacija vključevala velik delež starejših ljudi v starosti od 55–65 let. Delodajalci se bodo

tako morali vedno bolj zanašati na izkušnje, veščine in znanja starejših delavcev (European Commission, 2011a, str. 51–53). Kot rezultat teh trendov med različnimi starostnimi skupinami v EU-27 naj bi se po napovedih do leta 2060 razmerje med delovno sposobnim prebivalstvom in prebivalci, starimi več kot 65 let, spremenilo iz štiri proti ena na samo dva proti ena. Pričakuje se, da se bo razmerje najbolj zmanjšalo v obdobju 2015–2035, ko se bo upokojevala »baby boom« generacija (Komisija Evropskih skupnosti, 2009, str. 3).

Slika 4: Projekcija spreminjanja strukture prebivalstva do leta 2060 glede na glavne starostne skupine v EU-27 (v %)



Vir: European Commission, The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies, 2011, str. 52–53.

Pričakuje se, da se bo na ravni celotne EU-27 stopnja delovne aktivnosti (posamezniki od 20 do 64 let) povišala iz 68,6 % v letu 2010 na 73,8 % v letu 2060, najbolj pa se bo povišala pred letom 2020. Razlika med stopnjo delovne aktivnosti pri moških in stopnjo delovne aktivnosti pri ženskah naj bi se postopoma zmanjšala, zlasti v državah, kjer je sedaj velika. Stopnja zaposlenosti starejših delavcev (55–64 let) naj bi se povečala zaradi pokojninskih reform v številnih državah članicah, ki so namenjene podaljšanju delovne dobe. Vseeno pa naj bi se na splošno delovna sila v EU do leta 2060 zmanjšala za približno 15,8 milijona ljudi (Komisija Evropskih skupnosti, 2009, str. 3–4; European Commission, 2011a, str. 104).

Zaradi staranja prebivalstva se bo povečala potreba po javnih, s starostjo povezanih transferjih in storitvah. Na splošno naj bi se v EU-27 s starostjo povezana javna poraba pri sedanjih politikah v povprečju povečala za približno 4,75 odstotne točke BDP-ja do leta 2060, in to zlasti zaradi izdatkov za pokojnine, zdravstveno varstvo ter dolgotrajno oskrbo (Komisija Evropskih skupnosti, 2009, str. 3–4). Naraščajoča participacija starejših delavcev in kasnejši izstop iz delovne sile bosta zato ključnega pomena.

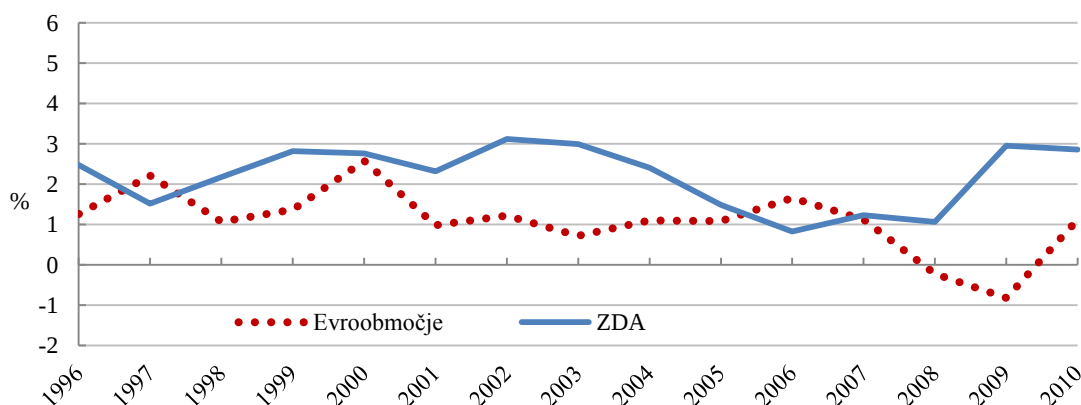
Sistemi, ki so trenutno najuspešnejši pri podpiranju aktivnega staranja, vključujejo dobro raven splošnega zdravja starejših in razmeroma visoke upokojitvene starosti, relativno visoko porabo za ukrepe aktivne politike trga dela, fleksibilen delovni čas ter udeležbo v vseživljenjskem učenju (Dell'Aringa, 2009, str. 26). Koncept vseživljenjskega učenja se je pojavil kot nova oblika izobraževanja in usposabljanja, ki je osnova za proces stalnega učenja

in spodbujanje motivacije ter sposobnosti za neprestano širjenje in obnavljanje znanja, veščin in kompetenc (Achtenhagen and Lempert, 2000; Bohlinger, 2008; Kraus, 2001 vsi v Bohlinger & van Loo, 2010, str. 34).

2.2.3 Vrzel v produktivnosti

Dodaten izziv za Evropo predstavlja vrzel v produktivnosti. Čeprav je EU oziroma evroobmočje eno od svetovno najbolj konkurenčnih in inovativnih gospodarskih območij in se na svetovnih lestvicah uvršča visoko, kljub temu v produktivnosti zaostaja za Združenimi državami Amerike (v nadaljevanju ZDA) že od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja. To je razvidno iz slike 5, ki prikazuje vrzel v produktivnosti dela med ZDA in evroobmočjem. Poleg tega vedno večja globalizacija in rast pomembnejših novih gospodarskih sil, kot sta Kitajska in Indija, pomenita dodaten pritisk na Evropo, še posebej ker se bo v naslednjih desetletjih soočala tudi z že prej omenjenim staranjem prebivalstva (Dell' Aringa, 2009, str. 26).

Slika 5: Rast produktivnosti dela na ravni celotnega gospodarstva za evroobmočje in ZDA v obdobju 1996–2010 (v %)



Vir: OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2011, *Knowledge economies: Trends and features, Sources of growth*, 2012.

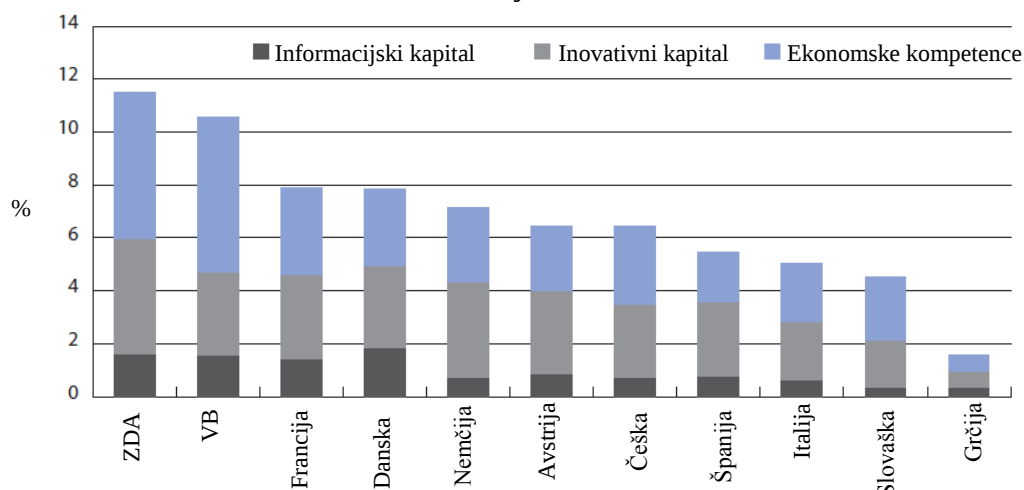
V povezavi z velikim povečanjem »outputa« gospodarstva in rasti produktivnosti v ZDA sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja se je pojavilo splošno mnenje, da sta na pospešeno rast ameriškega gospodarstva in njegove produktivnosti delno vplivala hitro širjenje in uporaba tehnološkega znanja (predvsem IKT) pri poslovanju (predvsem v storitvenem sektorju) (Van Ark, 2006, str. 3–4). Tako so vse več pozornosti pri doseganju rasti začele pridobivati investicije podjetij v t. i. »neotipljiva sredstva« (uvajanja novih tehnologij, raziskave in razvoj ter razvoj človeških kompetenc so le nekatera od področij neotipljivega kapitala podjetij)⁶. V

⁶ Obstaja več razlag neotipljivih sredstev/kapitala (angl. *intangible asset* ali *capital*), najpogosteje pa se v literaturi uporablja opredelitev CHS, ki so jo v svoji študiji predlagali Corrado, Hulten in Sichel (2005). Po tej opredelitvi neotipljivi kapital sestavljajo tri glavne skupine: informacijski kapital (angl. *computerised information*), inovativni kapital (angl. *innovative property*) in ekonomske kompetence (angl. *economic competencies*) (Miyagawa, 2010, str. 17–19).

številnih študijah (Van Ark, Hao, Corrado & Hulten, 2009; Corrado, Hulten & Sichel, 2006; Fukao, Miyagawa, Mukai, Shinoda & Tonogi, 2009) je bilo ugotovljeno, da ima neotipljivi kapital velik vpliv na rast, stopnjo investicij in produktivnost dela.

Slika 6 prikazuje investicije tržnega sektorja⁷ gospodarstva v neotipljivi kapital kot odstotek celotnega BDP-ja. Kot je razvidno, imata ZDA in Velika Britanija največji delež neotipljivih investicij (več kot 10 % BDP-ja). Podrobna struktura neotipljivih sredstev (po opredelitvi CHS) med posameznimi (proučevanimi) državami pa se močno razlikuje. Tako imata Velika Britanija in ZDA relativno največji delež med ekonomskimi kompetencami, med katere spada tudi človeški kapital podjetja, v okviru katerega so zajete tudi veščine in kompetence zaposlenih (Van Ark et al., 2009, str. 72).

Slika 6: Neotipljive investicije v tržnem sektorju v ZDA in izbranih državah EU kot % BDP-ja za leto 2006



Vir: B. van Ark, J. X. Hao, C. Corrado & C. Hulten, *Measuring Intangible Capital and its Contribution to Economic Growth in Europe*, 2009, str. 73.

Glavni razlogi za počasno napredovanje Evrope in pojav vrzeli v produktivnosti so, kot navaja Evropska komisija v strategiji Evropa 2020⁸, poleg nezadostne uporabe IKT predvsem razlike v poslovnih strukturah, nizke ravni investicij v raziskave, razvoj in inovacije, nepripravljenost nekaterih segmentov družbe za sprejemanje inovacij, oviran dostop do trga in manj dinamično poslovno okolje (Evropska komisija, 2010, str. 7). Poleg omenjenih razlogov Evropska komisija v Letnem poročilu rasti 2012 (*Annual Growth Survey 2012*) navaja dejstvo, da je evropski trg še vedno preveč razdrobljen in podjetjem ne omogoča rasti ter enakih ekonomij obsega in da številni pogoji, od dostopa do finančnih sredstev za inovacijske

⁷ Podatki za tržni sektor gospodarstva v kontinentalnih evropskih državah ne vključujejo vladnega, zdravstvenega in izobraževalnega sektorja. Prav tako so zaradi težav pri merjenju njihove produktivnosti izključene nepremičninske dejavnosti (Van Ark et al., 2009, str. 69).

⁸ Evropa 2020: strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast je nadomestila Lizbonsko strategijo, ki je bila časovno omejena na leto 2010.

zmogljivosti do zakonodajnih ovir, otežujejo podjetniško ustvarjanje in investicije (European Commission, 2011c, str.7).

Spodbujanje inovacij in rasti pa poleg finančnih sredstev ter odstranjevanja ovir za rast inovativnih podjetij zahteva tudi ustrezno ponudbo kvalificirane oziroma usposobljene delovne sile z razvitimi veščinami, ki ustrezajo na novo ustvarjenim delovnim mestom. Vlaganje v kakovostno izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje so torej ključni elementi za pametno⁹, trajnostno in vključujočo rast, s katero bi se spodbudila produktivnost, pa tudi konkurenčnost in gospodarska konvergenca Evrope (European Commission, 2011b, str. 7–8).

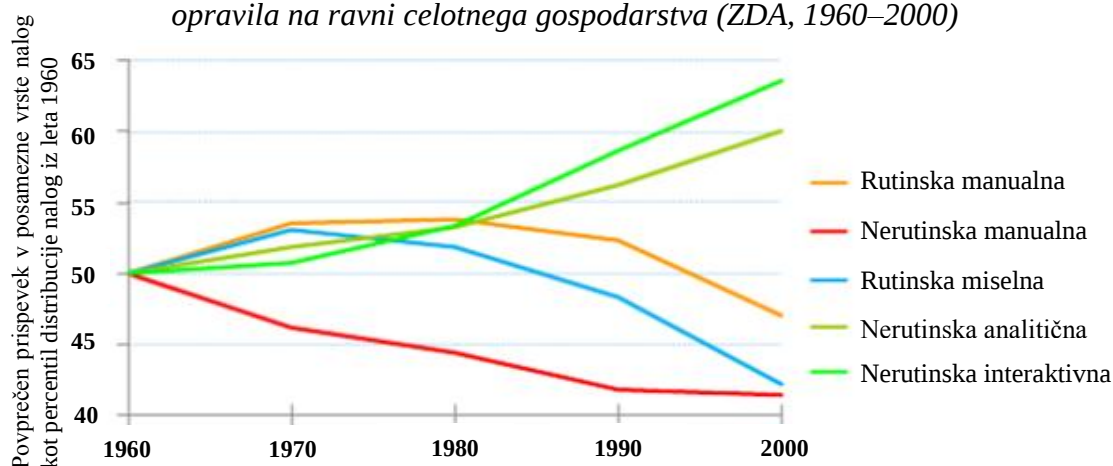
2.2.4 Tehnološke spremembe

Z do sedaj omenjenimi izzivi so torej tesno povezane številne tehnološke spremembe, ki sooblikujejo značilnosti sodobnega delovnega mesta ter prinašajo zahteve po novem znanju in veščinah. Te spremembe vplivajo na povpraševanje po veščinah in delavcih z različnimi stopnjami izobrazbe. Tako imenovan proces tehnoloških sprememb na osnovi usposobljenosti (angl. *Skill-Biased Technological Change*) je pristop k pojasnjevanju premika v povpraševanju po delovni sili v smeri visoko usposobljenih delavcev (bolj izobraženih, izkušenih, sposobnih). Osnovna ideja je, da so nove tehnologije (npr. IKT), ki izboljšujejo učinkovitost proizvodnega procesa, pristranske z vidika veščin in da tehnološke spremembe povečujejo povpraševanje po višje izobraženih delavcih. Istočasno so manj izobraženi delavci postali relativno manj produktivni in zanje obstaja manj povpraševanja, kar zmanjšuje njihove plače ali povečuje verjetnost brezposelnosti (Commission of the European Communities, 2008, str. 19).

Obstaja veliko dokazov (Autor, Levy & Murnane, 2003, str. 1279), da uvedba IKT zmanjšuje potreben prispevek dela pri rutinskih miselnih in manualnih opravilih ter povečuje prispevek dela pri nerutinskih opravilih (slika 7), kar pomeni zmanjšano povpraševanje po rutinskih in manualnih veščinah oziroma povečano povpraševanje po nerutinskih miselnih/interaktivnih veščinah. Različne študije (predvsem v ZDA in Veliki Britaniji) so poskušale povezati premike v strukturi veščin iz različnih dejavnosti s kazalniki, kot so uporaba računalnika, intenzivnost raziskav in razvoja ali število inovacij. Ugotovitve podpirajo tezo tehnoloških sprememb na osnovi usposobljenosti in kažejo, da so premiki povpraševanja po bolj usposobljeni in fleksibilnejši delovni sili večji v industrijah z intenzivno uporabo IKT. Poleg IKT je tudi za biotehnologijo in nanotehnologijo ugotovljeno, da bi lahko imele v naslednjem desetletju velik vpliv na gospodarstvo in trg dela (Commission of the European Communities, 2008, str. 19).

⁹ »Pametna rast« je izraz, s katerim Evropska komisija v strategiji Evropa 2020 označuje razvoj gospodarstva, ki temelji na znanju in inovacijah.

Slika 7: Spreminjanje povpraševanja po veščinah: delež prispevka v rutinska in nerutinska opravila na ravni celotnega gospodarstva (ZDA, 1960–2000)



Vir: D. van Damme, *Innovation to improve 21st century education for all*, 2012.

Med povečanim investiranjem v izobraževanje delovne sile, investicijami v ustvarjanje znanja, kot so temeljne raziskave, in povečano stopnjo implementacije tehničnih sprememb naj bi obstajala močna vzajemna povezava (Toner, 2011, str. 30). V empirični študiji (Kim, 2002 v Toner, 2011, str. 32) je bilo ugotovljeno, da visoko izobraženi posamezniki hitreje sprejmejo novosti, jih prej začnejo izvajati in se jim zato tudi hitreje prilagodijo. To se navezuje na sprejemanje novih tehnologij tako doma kot na delovnem mestu.

Dobro izobražena in visoko usposobljena delovna sila lahko spodbuja in omogoča sprejemanje tehnologij in prilagajanje organizacije dela v smeri večje produktivnosti, kar posledično v uspešnih podjetjih in panogah vodi do večjega povpraševanja po visoko usposobljenih posameznikih (Commission of the European Communities, 2008, str. 20).

V razvitem svetu empirični dokazi kažejo na povezavo med razpoložljivimi veščinami in vrsto tehnoloških sprememb (Commission of the European Communities, 2008, str. 20). Velika ponudba splošnih in prenosljivih veščin (liberalni tržni sistemi, na primer v ZDA, Veliki Britaniji, na Irskem itd.) podjetjem omogoča boljše zmogljivosti za radikalne inovacije, ki povzročijo velike tehnološke, gospodarske in družbene spremembe (Toner, 2011, str. 26). Posebej so pomembne v hitro napredujočih tehnoloških sektorjih, ki kličejo po inovativnih dizajnih in hitrem razvoju proizvodov, ki temelji na raziskavah; na primer: biotehnologija, polprevodniki, razvoj softvera (Hall & Soskice, 2001, str. 39).

Medtem pa so sistemi izobraževanja in usposabljanja, ki ponujajo sektorsko specifične predmete (koordinirani tržni sistemi, na primer v Avstriji, Nemčiji, skandinavskih državah itd.) in učne načrte, bolj naklonjeni inkrementalnim inovacijam, ki vključujejo neskončne majhne spremembe in izboljšave obstoječih izdelkov, ki so, kumulativno gledano, velikega pomena (Rosenberg, 1994 v Toner, 2011, str. 27).

2.2.5 Spremembe v organiziranosti dela

Tehnološke spremembe in vse večja globalna konkurenca vodijo tudi k pojavu bolj produktivnih oblik organiziranosti dela, kar posledično vpliva na povpraševanje po drugačnih ravneh znanja in veščin. IKT so prispevale k prehodu od množične proizvodnje in birokratskega nadzora do novih, fleksibilnejših oblik dela. Te temeljijo na načelih, kot so timsko delo in vzporedno delo na številnih projektih, prenos odgovornosti upravljanja, »just-in-time« filozofija, rotacija zaposlitev ter visoka stopnja vključenosti zaposlenih v nenehno izboljševanje proizvodov in procesov. V OECD-ju so te oblike opisali kot »visoko produktivne delovne prakse« (angl. *high-performance work practices*), pri čemer poudarjajo, da te nove zahteve vodijo k potrebam po visoko razvitih veščinah. To preoblikovanje poimenujejo kot proces organizacijskih sprememb na osnovi usposobljenosti (angl. *Skills Biased Organisational Change*) (Commission of the European Communities, 2008, str. 19), ki pa ne zahteva le obvladovanja poklicno specifičnih kompetenc, temveč tudi razumevanje teoretičnih načel in znanj, na katerih temeljijo rutinska opravila. Takšno širše razumevanje je potrebno za vključevanje v kreativno reševanje problemov in eksperimentiranje (Keep & Payne, 2004 v Toner, 2011, str. 36).

Tako lahko, na primer, organizacijske spremembe, ki nastanejo skozi IKT, na številne načine spremenijo povpraševanje po delovni sili. Podjetja, ki privzamejo IKT, potrebujejo zaposlene, ki so se sposobni vključiti v samoravnalne time in lahko dokončajo celoten proces, ki je bil prej razdrobljen zaradi pomanjkanja centraliziranih podatkovnih baz. Dodatno postajajo vse bolj pomembne tudi nemiselne veščine, kot so ravnanje z dobavitelji in strankami ali vplivanje na druge člane tima oziroma sodelavce (Commission of the European Communities, 2008, str. 20).

Ugotovitev, da so spremembe v veščinah močno povezane z novim načinom organiziranosti dela, je podprta s podatki za Francijo in Veliko Britanijo (Caroli & van Reenen, 2001 v Commission of the European Communities, 2008, str. 20), ki kažejo, da organizacijske spremembe, kot so zmanjševanje števila ravni odločanja v podjetju (angl. *de-layering*), rotacija zaposlitev in krajši postopki odločanja, povečujejo relativno povpraševanje po delovni sili v korist usposobljenih delavcev. Višje kvalificirani delavci lažje obvladujejo te izzive, saj so bolj vešč pri komuniciranju ali se lažje in po nižjih stroških usposobijo za večopravilnost kot nekvalificirani ali nizko kvalificirani delavci.

2.2.6 Okoljske spremembe

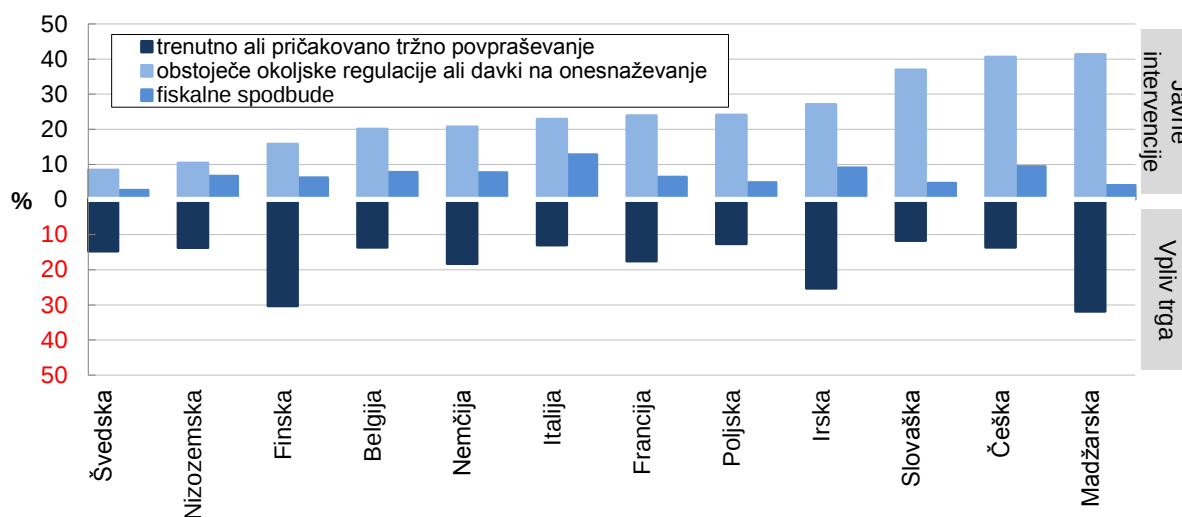
Boj proti podnebnim spremembam in degradaciji okolja (onesnaževanje vode, zemlje in zraka) daje vse večji pomen trajnostnemu razvoju in premiku k nizkoogljičnemu gospodarstvu, kar povečuje hitrost sprememb na trgu dela in potrebe po ustrezni strokovni usposobljenosti. Gospodarstva, ki se usmerjajo k inovativni, čistejši in okolju prijaznejši

produkciji, lahko izkoristijo ta potencial za ustvarjanje novih delovnih mest¹⁰, kar je še posebej pomembno za okrevanje po sedanji gospodarski krizi, če so le sposobna učinkovito obravnavati prihajajoče strukturne spremembe in preoblikovanje obstoječih delovnih mest (Strietska-Ilina, Hofmann, Durán Haro & Jeon, 2011, str. xvii).

Zaradi visokih začetnih stroškov, negotovih finančnih koristi in dolgoročnega odplačevanja investicij v zelene tehnologije imajo vlade ključno vlogo pri spodbujanju sprememb v obnašanju oziroma odnosu do okolju prijaznih tehnologij in postopkov tako posameznikov kot podjetij. Tega pa ne smejo dosegati izključno z zakonodajnimi prepovedmi in ovirami, ampak tudi z zagotavljanjem učinkovitih spodbud. Čistejšo proizvodnjo je mogoče spodbujati skozi cilje za zmanjšanje emisij CO₂ ali s širjenjem t. i. »zelenih tehnologij«, s spodbujevalnimi mehanizmi, kot so davki in subvencije, z mehanizmi trgovanja z emisijami in z zagotavljanjem odkupnih cen za energijo iz obnovljivih virov, z industrijskimi in tehnološkimi politikami, ki podpirajo zeleno prakse in sektorje, ter s politikami za pospeševanje raziskav in razvoja v sklopu spodbujanja »zelenih inovacij« (Strietska-Ilina et al., 2011, str. 8–10).

Z določitvijo pravih spodbud lahko uredba vpliva tudi na razvoj in uporabo novih zelenih tehnologij, ki izboljšajo vir ali energetske učinkovitost proizvodnje na trajnostno raven, zmanjšujejo odpadke in povečujejo uporabo obnovljivih virov, ki ne onesnažujejo okolja (Strietska-Ilina et al., 2011, str. 8–10). Kot je razvidno iz slike 8, so v večini držav (z izjemo Švedske, Nizozemske in Finske) prav regulacije glavni dejavniki spodbujanja okoljskih inovacij, ki jim sledi tržno povpraševanje s strani kupcev.

Slika 8: Motiv podjetij za uvajanje okoljskih inovacij (2006–2008)



Vir: OECD, *Science, Technology and Industry Scoreboard 2011, Targeting New Growth Areas: Innovation and environmental*, 2012.

¹⁰ V raziskavi Eurobarometra iz junija 2011 je bilo ugotovljeno, da 78 % Evropejcev meni, da lahko spopadanje s podnebnimi spremembami koristi gospodarstvu in ustvari nova delovna mesta (Cedefop, 2012b, str. 1).

Ključno vlogo pri učinkovitem spopadanju s podnebnimi spremembami ter omogočanju pravočasnega odzivanja in prilagajanja nanje ima prav razpoložljivost znanj in veščin za »zeleno« inovacije, ki omogočajo razvoj »zelenih« tehnologij in s tem bolj »zelenih« delovnih mest (Cedefop, 2010a, str. 1). Eno od prednostnih področij strategije Evropa 2020 predstavlja trajnostna rast, s katero želijo med drugim krepiti vodilno vlogo Evrope pri razvoju novih zelenih tehnologij in proizvodnih metod, razviti konkurenčnejše nizkoogljično gospodarstvo, ki gospodarno in trajnostno izkorišča vire, uvesti učinkovita in pametna elektroenergetska omrežja ter varovati okolje in preprečevati izgubo biotske raznovrstnosti (European Commission, Sustainable Growth, 2012). Večja skrb za okolje vpliva na vse sektorje gospodarstva in ne zahteva samo razvoja ustreznih programov izobraževanja in usposabljanja za novonastajajoče poklice, ampak tudi nova znanja in veščine, ki bi se poučevala v okviru spreminjajočih se profilov obstoječih delovnih mest tudi v sicer tradicionalnih sektorjih, na primer v kmetijstvu, transportu in gradbeništvu (Commission of the European Communities, 2008, str. 22).

2.3 Veščine in kompetence za prihodnost

Družbeni razvoj in ekonomski napredek od posameznikov zahtevata nove veščine in kompetence, ki jim omogočajo izkoriščanje naraščajočih novih oblik socializacije in aktivno prispevanje k ekonomskemu razvoju, v sistemu, kjer je glavna prednost znanje. Te veščine in kompetence so pogosto poimenovane kot »veščine in kompetence 21. stoletja«, kar nakazuje, da so bolj povezane s potrebami novih modelov ekonomskega in socialnega razvoja kot pa s tistimi iz preteklega stoletja. Današnja delovna sila mora zato biti opremljena s takšnimi veščinami in kompetencami, ki so skladne s potrebami družbe znanja. Skoraj vse te veščine in kompetence, kar ni posebej presenetljivo, temeljijo na IKT.

Raziskovalci OECD-ja so te kompetence opredelili kot tiste veščine in kompetence, ki jih bodo mladi potrebovali, da bodo postali učinkoviti delavci in državljani v družbi znanja 21. stoletja (v študijo so zaradi zamenljivosti izrazov ter različnih opredelitev in pomenov v različnih državah vključili tako kompetence kot veščine). Razdelili so jih v dve dimenziji: informacijsko in komunikacijsko (Ananiadou & Claro, 2009, str. 8–11).

V sklopu informacijske dimenzije so zajete veščine za dostopanje, vrednotenje in organiziranje informacij v digitalnih okoljih. Potreba po teh veščinah se je pojavila zaradi množice informacij, ki jo je sprožil razvoj IKT. V družbah, kjer ima znanje osrednjo vlogo, ni dovolj samo obdelati in organizirati informacij, ampak jih je treba biti sposoben oblikovati in preoblikovati ter s tem ustvariti novo znanje ali jih uporabiti kot vir novih idej. Tipični veščini te dimenzije sta raziskovanje in reševanje problemov, obe pa na neki način vključujeta še opredeljevanje, iskanje, ocenjevanje, selekcioniranje, organiziranje, analiziranje in interpretiranje informacij. Ob veliki količini dostopnih informacij na spletu je sposobnost poiskati prave informacije hitro in učinkovito ključna veščina, na kar se nanaša koncept informacijske pismenosti.

Komunikacijska dimenzija vključuje sposobnost komunikacijske izmenjave, kritike in predstavitve informacij ter idej z vključitvijo IKT-aplikacij in s tem pozitiven prispevek k digitalni kulturi. Po zaključenih zgodnjih fazah dela sta zelo pomembna deljenje in predajanje rezultatov, vključno z obdelavo, preoblikovanjem in oblikovanjem informacij ter razmišljanjem o najboljšem načinu predstavitve znanja in idej določeni publiki. Informacijska in medijska pismenost, kritično razmišljanje in komuniciranje so torej tiste veščine, na katere se nanaša učinkovito komuniciranje. Globalizacija, multikulturnost in porast uporabe IKT prinašajo tudi moralne izzive, zato so pomembne tudi veščine in kompetence, povezane z družbenimi in moralnimi vplivi. V smislu IKT to pomeni sposobnost njihove odgovorne uporabe tako na osebni kot družbeni ravni, priznavanje potencialnih tveganj in tudi upoštevanje pravil obnašanja na spletu. Kritično razmišljanje, odgovornost in sprejemanje odločitev so ključne veščine, povezane z družbeno odgovornostjo.

Razprava o spreminjajoči se naravi potrebnih veščin na trgu dela kaže, da med osebne značilnosti, ki se najpogosteje pojavljajo, spadajo fleksibilnost, motivacija, zvestoba, predanost pa tudi samopredstavitve (estetsko delo), ki ne razkriva samo psiholoških in čustvenih zahtev, ampak tudi določena pričakovanja glede fizičnega videza (Bolton, 2004; Payne, 2000, 2004 vsi v Strietska-Ilina, 2008, str. 222).

V nadaljevanju opisujem pristope oziroma sisteme predvidevanja potreb po veščinah, ki se uporabljajo pri zgodnjem odkrivanju potreb trga dela, in nekatere ugotovitve na vseevropski ravni. Naraščajoče zavedanje o širšem družbenem pomenu razvijanja ustreznih veščin in kompetenc namreč države spodbuja k bolj sistematičnemu pristopu analiziranja trenutnih in prihodnjih potreb trga dela, ki se neprestano razvijajo in dopolnjujejo.

3 TRG DELA, VEŠČINE IN NAČRTOVANJE ZA PRIHODNOST

Vprašanje zgodnje identifikacije potreb po veščinah postaja vedno bolj pomembno in tudi vedno bolj zahtevno. Nove priložnosti in izzivi (omenjeni v drugem poglavju) ustvarjajo potrebe po novih veščinah in kompetencah na trgu dela. Nekateri poklici in kvalifikacije postajajo zastareli, novonastajajoče veščine in kompetence pa zahtevajo specifično izobraževanje in usposabljanje. Razpoložljivost zanesljivih in točnih informacij o trendih glede spreminjajočih se veščin omogoča vsem deležnikom (od oblikovalcev politik, izobraževalnih institucij in posameznikov), da so se sposobni nemudoma odzvati na vedno nove zahteve (Schmidt, Strietska-Ilina, Tessaring & Dworschak, 2004, str. 5).

Po mnenju Cedefopa morajo biti smernice na trgu dela oblikovane tako, da omogočajo ugotavljanje potreb po veščinah v prihodnosti, razvijanje strategij vseživljenjskega učenja in izboljševanje primerljivosti kvalifikacij po celotni EU. Ta priporočila je Evropska komisija upoštevala pri oblikovanju pobude Nova znanja za nova delovna mesta (angl. *New Skills for New Jobs*), ki je bila sprejeta novembra 2007 in predstavlja iniciativo za spodbujanje

predvidevanja prihodnjih potreb po veščinah (Buschfeld, Dilger, Hess, Schmid & Voss, 2011, str. 32).

Terminologija s področja predvidevanja je nekoliko zapletena in trenutno še ni povsem natančno opredeljena. V angleški literaturi iz poslovnega sveta in makroekonomije se v kontekstu analiziranja različnih scenarijev prihodnjega razvoja običajno uporabljajo izrazi predvidevanje ali anticipiranje (angl. *anticipating*), napovedovanje (angl. *forecasting*, *predicting*), načrtovanje (angl. *projecting*) itd. V ožjem kontekstu proučevanja znanj in veščin pa postajajo vse bolj popularni izrazi ocenjevanje trga delovne sile (angl. *labour market assesment*), predvidevanje potrebnih veščin (angl. *skills anticipation*) in zgodnje ugotavljanje potreb po znanju in veščinah (angl. *early identification of skills needs*). V starejših delih s tega področja, ki so temeljila na mehanističnem pristopu (iz 60. in 70. let), je bil v uporabi izraz planiranje delovne sile (angl. *manpower planning*), ki pa se je izkazal za neprimernega zaradi spoznanja, da ni mogoče enostavno in z veliko natančnostjo načrtovati potreb po delovni sili, saj so za današnjo družbo značilne kompleksnost, večja odprtost, prilagodljivost in zato tudi večja negotovost (Wilson & Zukersteinova, 2011, str. 3).

3.1 Pristopi predvidevanja potreb po veščinah

Prva ocenjevanja rezultatov t. i. načrtovanja delovne sile v Veliki Britaniji iz 70. let in pojav teorije človeškega kapitala sta pripeljala do kritike tega pristopa. Glavne slabosti teh modelov so bile njihova statičnost, neupoštevanje interakcij med ponudbo in povpraševanjem ter širših sprememb in vplivov na potrebe po veščinah ter ignoriranje možnosti substitucije tako med različnimi tipi veščin kot med kapitalom in delom. Poleg tega so bili modeli pomanjkljivi zaradi nezadostnih in neustreznih podatkov (Commission of the European Communities, 2008, str. 6).

Od teh zgodnjih začetkov so bile narejene velike izboljšave glede razpoložljivosti primernih podatkov, metod in uporabljenih orodij za analiziranje ter uporabo teh informacij (Commission of the European Communities, 2008, str. 6). V prihodnost usmerjene raziskave potreb po veščinah ne poskušajo odgovoriti na vprašanje, koliko ljudi bo potrebnih za določen poklic v naslednjih petih do desetih letih, ampak predvsem kakšni poklici, kvalifikacije in veščine bodo potrebne, torej po katerih lastnostih delovne sile bo obstajalo povpraševanje v prihodnosti. Nova raziskovalna vprašanja zahtevajo več kot le računalniške modele za načrtovanje delovne sile, torej nemehanistični pristop in bolj izpopolnjene metode. Prevladujoč trend v Evropi predstavlja celovit pristop in kombinacija različnih metod, katerih cilj je doseči trdne in zanesljive rezultate ter informirati vse deležnike na trgu dela (Cedefop, 2008a, str. 6).

Obstajajo številne kvantitativne in kvalitativne metode, ki se uporabljajo za predvidevanje potreb po znanju in veščinah, od formalnih kvantitativnih ekonometričnih modelov, raziskav mnenj delodajalcev do bolj kvalitativnih pristopov, kot sta na primer metoda Delphi in razvoj

scenarijev. Obstajajo tudi metode, ki vključujejo tako kvalitativne kot kvantitativne metode, vse od naštetih pa imajo tako prednosti kot slabosti. Tabela 3 podaja kratek pregled nekaterih glavnih pristopov (Wilson & Zukersteinova, 2011, str. 3).

Tabela 3: Primerjava alternativnih pristopov predvidevanja

Pristop	Prednosti	Slabosti
formalni (nacionalna raven): projekcije, temelječe na kvantitativnih modelih (kompleksni ekonometrični modeli, ekstrapolacije preteklih trendov, kompleksne metode časovnih vrst)	obširen (navadno zajema vse sektorje), konsistenten/skladen, jasen in pregleden, kvantitativen	podatkovno »podhranjen«, drag, vsega ni mogoče kvantificirati, lahko daje lažen vtis natančnosti/zanesljivosti
raziskave mnenj delodajalcev: poizvedovanje o pomanjkljivostih in vrzeli v znanju in veščinah	neposredna vključenost »uporabnika/stranke«, enostaven za vzpostavitev in izvedbo	lahko je zelo subjektiven in neskladen, preveč obrobno in kratkotrajno osredotočen
fokusne skupine/okrogle mize, metode Delphi, metoda scenarijev	holističen (poleg ekonomskih upošteva širši obseg dejavnikov), neposredna vključenost »uporabnika/stranke«	lahko je nesistematičen, nekokonsistenten ali subjektiven
sektorske/poklicne/regionalne študije in/ali opazovanja (z uporabo tako kvantitativnih kot kvalitativnih dokazov)	holističen (za sektor), delni (zanemara ostale sektorje), močan glede sektorskih in drugih posebnosti	lahko se pojavi neskladje/nekonsistentnost med sektorji

Vir: R. Wilson & A. Zukersteinova, *Anticipating changing skill needs: A Master Class*, 2011, str. 4, table 2.1.

Projekcije, ki temeljijo na kvantitativnih modelih, so na splošno celovite, konsistentne in pregledne, vendar zahtevajo ogromno podatkov, so drage, poleg tega pa ni mogoče vsega gledati s kvantitativnega vidika. Fokusne skupine, okrogle mize, opazovanja in druge metode v stilu tehnike Delphi in holistične metode neposredno vključujejo uporabnike, a so lahko nesistematične, nedosledne in subjektivne. Priložnostne (ad hoc) sektorske ali poklicne študije so običajno uporabnejše za opazovanje sektorskih ali drugih posebnosti, so pa lahko parcialne in nekonsistentne med samimi sektorji, področji itd. (Cedefop, 2008a, str. 12).

Raziskave mnenj delodajalcev, s katerimi poizvedujemo o pomanjkanju znanja in veščin ter o vrzelih v veščinah, nudijo neprecenljiv vpogled v povpraševanje na trgu dela in omogočajo dostop do kakovostnih informacij glede zahtevanega znanja in kompetenc, njihovih sprememb in pomanjkanja med določenimi kategorijami (poklici, diplomanti s specifičnimi kvalifikacijami). Ker pa neposredno vključujejo uporabnika, so lahko zelo subjektivne, kratkoročne in nekonsistentne, saj delodajalci ne morejo vedno objektivno oceniti svoje trenutne situacije glede človeških virov in svojih prihodnjih potreb. Podatki, ki jih zagotavljajo, so zato pogostokrat precenjeni ali podcenjeni. Poleg tega so podjetja preobremenjena s številnimi raziskavami in vsaka dodatna predstavlja dodatno breme, kar se kaže v nizki stopnji odzivnosti (Cedefop, 2008a, str. 12; Strietska-Ilina, 2009, str. 124).

Noben posamezen pristop ne more sam po sebi zagotoviti popolne in celovite slike, saj sta kvantitativni in kvalitativni pristop komplementa in ne substituta ali alternativni. Prav tako je pomembno poudariti, da različni pristopi ustrezajo različnim uporabnikom in namenom. Na primer: medtem ko so scenariji razvoja lahko zelo uporabni za majhno število ljudi, ki sodelujejo pri njihovem oblikovanju, pa zagotavljajo veliko manj uporabnih informacij za več milijonov posameznikov, ki pri tem ne sodelujejo. To je, na primer, idealno v situacijah, ko manjše število oblikovalcev politik poskuša raziskati grožnje in priložnosti, s katerimi se soočajo (Wilson, 2007, str. 2–3).

Po drugi strani pa kvantitativni pristopi, med katere spada tudi obstoječi model Cedefopa, predstavljajo dosleden pogled na možne trende v prihodnosti in tako zagotavljajo koristne informacije o trgu dela za podporo pri odločitvah velikemu številu posameznikov (Commission of the European Communities, 2008, str. 7). Za vključevanje podjetij v predvidevanje potreb po veščinah pa Cedefop (s podporo Evropske komisije) razvija tudi evropsko raziskavo o potrebah delodajalcev glede znanj in veščin (*European employer skills survey*).

Treba je poudariti, da je cilj večine družboslovnih napovedovanj predvideti in preprečiti neželene rezultate, pri čemer pa povsem natančne in točne napovedi niso dosegljive. Ključno vprašanje torej ni, ali so take napovedi točne, ampak ali so koristne pri obveščanju vseh deležnikov o vplivih gospodarskih in drugih sil na trg dela ter o možnih splošnih posledicah v prihodnosti (Commission of the European Communities, 2008, str. 6).

Razvoj sistemov za predvidevanja na vseevropski ravni je pomemben za zagotavljanje primerljivih podatkov o prihodnjih izzivih v Evropi. Cedefop¹¹ (s podporo Evropske komisije) od leta 2008 redno pripravlja napovedi o ponudbi in povpraševanju po znanju in veščinah do leta 2020, in to tako za EU kot za vsako posamezno državo članico, vključno s podrobnostmi glede širših sektorjev, poklicnih skupin in ravni izobraževanja (Wilson & Zukersteinova, 2011, str. 8). Te napovedi uporabljajo predvsem ekonometrično modeliranje in časovne vrste, ki temeljijo na podatkih iz uradnih virov (predvsem iz Eurostata). Primeri takšnih projekcij so predstavljeni v nadaljevanju.

3.2 Napovedovanje na trgu dela

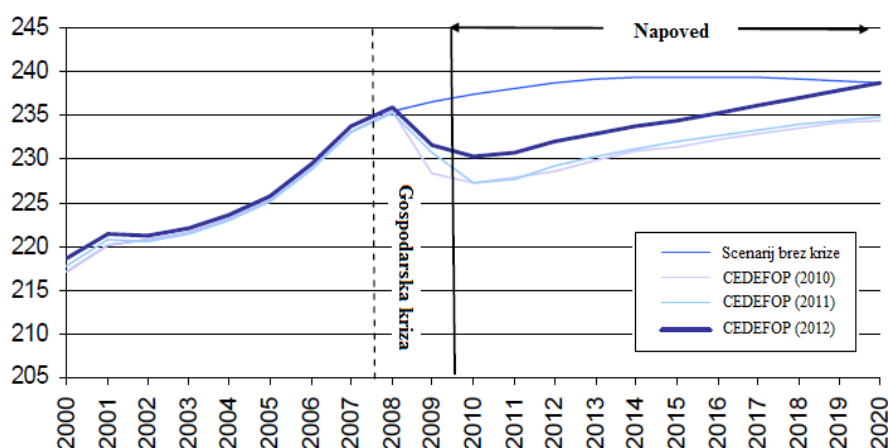
Globalizacija, demografske, tehnološke in druge spremembe ter izzivi, opisani v drugem poglavju, imajo velik vpliv na sektorsko strukturo zaposlenosti (sektorske spremembe, poklicne vzorce zaposlovanja) in na potrebe po drugačnem znanju in veščinah. Poudarek je na

¹¹ Za zagotavljanje napovedi glede prihodnje ponudbe in povpraševanja po spretnostih vse do leta 2020 je Cedefop vzpostavil t. i. omrežje »Skillsnet«. V omenjeno omrežje se povezujejo raziskovalci, strokovnjaki in drugi deležniki z namenom predstavljanja ugotovitev raziskav in razpravljanja o potrebah po veščinah v Evropi (Buschfeld et al., 2011, str. 33).

nadaljevanju preusmerjanja k storitvam, na znanju temelječem gospodarstvu in t. i. »catching-up« procesu. Posledične spremembe v posameznih poklicih oziroma sektorjih nakazujejo trend povečevanja povpraševanja po visoko usposobljeni in prilagodljivi delovni sili, vse večjega števila delovnih mest, odvisnih od znanja, ter naraščajočih potreb po stalnem investiranju v izobraževanje in usposabljanje (Zukersteinova & Wilson, 2009, str. 15).

Zaradi ekonomske krize naj bi Evropa med letoma 2008 in 2010 izgubila okrog 5,5 milijona delovnih mest, zadnje projekcije Cedefopa za EU-27, Norveško in Švico (v nadaljevanju EU-27+) pa kažejo, da se skupna zaposlenost najverjetneje ne bo vrnila na predkrizno raven (okrog 235 milijonov leta 2008) vse do leta 2020 (slika 9). Med letoma 2010 in 2020 naj bi se sicer odprlo približno 83 milijonov delovnih mest, od tega zaradi gospodarske rasti skoraj 8 milijonov novih delovnih mest (angl. *expansion demand*) in okrog 75 milijonov mest zaradi upokojitve ali izstopa iz trga delovne sile (angl. *replacement demand*) (Cedefop, 2012a, str. 1).

Slika 9: Pretekle in prihodnje zaposlitvene napovedi za EU-27+ v obdobju 2000–2020 (v milijonih)



Vir: Cedefop, Briefing note – Europe's skill challenge: Lagging skill demand increases risks of skill mismatch, 2012, str. 1.

V nadaljevanju predstavljam pretekle in možne prihodnje trende do leta 2020 na vseevropski ravni v posameznih sektorjih in poklicih ter napovedi o povpraševanju in ponudbi znanj in veščin na trgu dela.

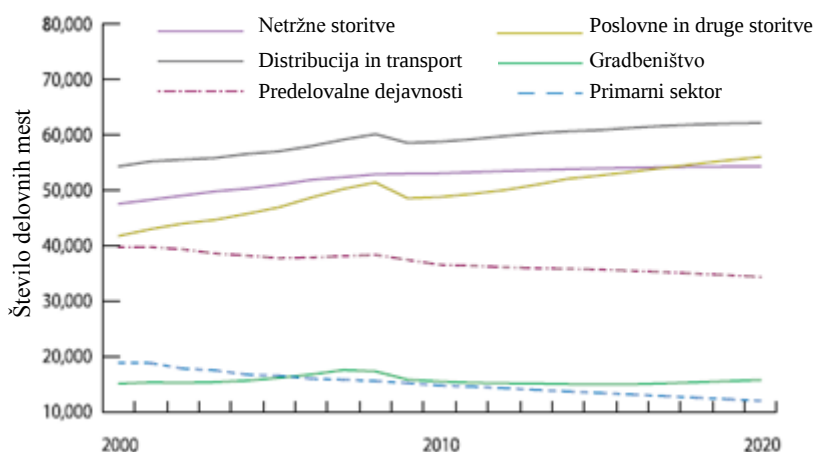
3.2.1 Sektorske spremembe

Čeprav obstaja veliko študij in raziskovalnih projektov, ki ugotavljajo trende povpraševanja po delovni sili, se ti najpogosteje osredotočajo na posamezne sektorje. Cedefopove napovedi¹²

¹² Projekcije temeljijo na rezultatih multisektorskega makroekonomskega modela (E3ME), analizi spreminjanja poklicnih in kvalifikacijskih potreb znotraj sektorjev (EDMOD, QMOD) in nadomestitvenem povpraševanju (RDMOD). Vse prikazane slike in rezultati prikazujejo t. i. »osnovni scenarij« (Cedefop, 2010b, str. 53).

oziroma projekcije (slika 10) kažejo, da se bo tudi v prihodnosti nadaljeval trend preusmerjanja od primarnega sektorja (predvsem kmetijstva) in tradicionalnih proizvodnih panog k storitvam in po znanju intenzivnim gospodarskim dejavnostim ali sektorjem (Cedefop, 2010b, str. 53).

Slika 10: Pretekli in verjetni prihodnji trendi v zaposlovanju po sektorjih v obdobju 2000–2020 za EU-27+ (v tisočih)



Vir: R. Wilson, *Anticipating skills needs in Europe: issues and implications*, 2010, str. 3.

Primarni sektor (vključno s kmetijstvom) in predelovalne dejavnosti sicer ostajajo pomembne v gospodarskem smislu, vendar se predvideva, da bo v takih dejavnostih število delovnih mest ostalo relativno majhno. Na znanju in veščinah temelječe dejavnosti ter uporaba intelektualnih in strokovnih sposobnosti postajajo ključne pri doseganju gospodarskega uspeha, zato se pričakuje naraščanje zaposlovanja v teh sektorjih (po znanju intenzivnih) in drugih storitvah (predvsem na področju skrbi za okolje in staranja prebivalstva) (Wilson & Zukersteinova, 2011, str. 10).

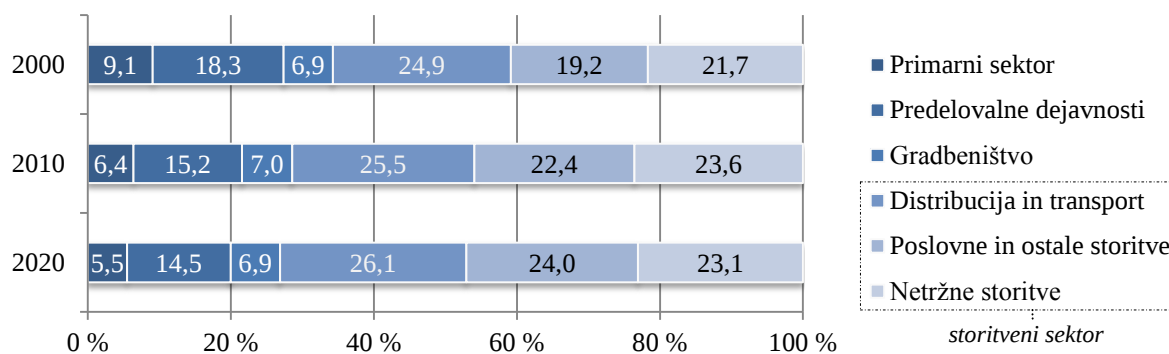
Projekcije (slika 11) za EU-27+ kažejo, da naj bi se do leta 2020 celoten delež delovnih mest v primarnem sektorju¹³ zmanjšal iz 6,4 % (v letu 2010) na 5,5 %, v gradbeništvu pa naj bi ostal približno enak, in sicer malo manjši od 7 %. Proizvodnja se seli proti vzhodu in koncentrira predelovalne dejavnosti v srednje- in vzhodnoevropskih državah EU (Cedefop, 2012a, str. 3). Tako naj bi se kljub možnemu naraščanju deleža predelovalnih dejavnosti na nacionalni ravni celoten delež delovnih mest v proizvodnji zmanjšal iz 15,2 % (2010) na 14,5 %, predvsem v tistih delih proizvodnje, ki se najbolj intenzivno soočajo z nizkocenovno konkurenco držav v razvoju.

Nasprotno naj bi se delež v storitvenih dejavnostih (distribucija in transport, poslovne in druge storitve, netržne storitve) povečal iz 71 % na 73 %. (Cedefop, 2010b, str. 54; Cedefop, Skills forecast – Employment trends by sector, 2012e). Prav za storitve, vključno s tržnimi storitvami, turizmom, zdravstvenim in socialnim varstvom ter IT, se pričakuje, da bodo

¹³ Vključuje tudi komunalne storitve (vodovod, kanalizacija itd.).

zagotavljale največjo rast delovnih mest do leta 2020. Deloma bo tudi zaradi varčevalnih ukrepov ter rezov v javno in zasebno porabo ter investicije stopnja te rasti nekoliko nižja od prvotno predvidene (Cedefop, 2012a, str. 3).

Slika 11: Deleži zaposlitev po glavnih sektorjih v letih 2000, 2010 in 2020 za EU-27+ (v %)



Vir: Cedefop, Skills forecast – Employment trends by sector, 2012e.

Za dopolnitev teh količinskih napovedi je Evropska komisija objavila serijo študij o ključnih kompetencah in prihodnjih potrebah do leta 2020. Te študije posamezno pokrivajo 19 sektorjev ter zagotavljajo prečno analizo razvoja potreb po znanju in veščinah v izbranih sektorjih, seveda ob upoštevanju njihovih globalnih, nacionalnih in regionalnih okvirjev (Wilson & Zukersteinova, 2011, str. 8). V teh študijah je Evropska komisija ugotovila, da bodo storitve v naslednjih 10–15 letih še naprej pridobivale na pomenu, proizvodnja v EU pa bo še naprej potekala v smeri specializacije, višje dodane vrednosti in delovnih mest, ki zahtevajo večjo usposobljenost. Ne glede na strukturni razvoj pa v vseh sektorjih obstaja jasna težnja po nadgradnji veščin (angl. *upskilling*) in povečanih izobrazbenih ravneh (Oxford Research, 2010a, str. 4).

Naslednja pomembna tema proučevanja sektorjev je razpad tradicionalnih sektorjev, in sicer predvsem zaradi novih tehnologij, novih zahtev kupcev ter razširjenih ponudbenih in vrednostnih verig. Razpad sektorskih delitev se kaže tudi v novih profilih delovnih mest ter povpraševanju po novih kombinacijah znanj in veščin zaposlenih. Zaradi novih ključnih veščin in kompetenc se v mnogih sektorjih ustvarjajo potrebe po znanjih na področjih, ki so tesno povezana z glavnimi svetovnimi političnimi in gospodarskimi trendi, vključno s podnebjem, novimi tehnologijami in globalizacijo. Ključne veščine in kompetence so še posebej povezane z načelom trajnosti (okolje, podnebje, zdravje itd.), IKT in internacionalizacijo delovne sile, trgov in dobavnih verig. Starajoča se delovna sila, slabi delovni pogoji in skrhan ugled bodo v naslednjih letih v številnih sektorjih pomenili resne probleme pri zagotavljanju zadostne delovne sile in ustreznih veščin (Oxford Research, 2010a, str. 5).

V teh sektorskih študijah je omenjena vrsta ključnih veščin in kompetenc, se pa nekatere od njih med sektorji pojavljajo pogosteje. Te so lahko razvrščene v tri glavne skupine, prikazane

v tabeli 4: družbeno/kulturno, tehnične in managersko. Polege tega obstaja težnja po večopravilnosti (angl. *multiskilling*). Na primer: managerske kompetence, kot sta finančno upravljanje in strateško načrtovanje, postajajo vedno bolj potrebne tudi v poklicih, ki niso tradicionalno povezani z managementom. V omenjenih študijah med drugim ugotavljajo, da med najbolj zaželeno ključne veščine spadajo tehnične (trde) in družbene/kulturne (mehke) veščine (Oxford Research, 2010b, str. 42)

Tabela 4: Kategorizacija najpogostejših ključnih veščin, uporabljena v sektorskih študijah Evropske komisije iz leta 2010

Družbene/kulturne	Tehnične	Managerske
medkulturne veščine	IKT in e-veščine	medkulturni management
tijsko delo	veščine/znanja, povezana z novimi materiali in procesi	mednarodni management
»Self-management«	veščine s področja zdravja in t. i. »zeleno veščine«, povezane z zdravjem, klimatskimi in okoljskimi rešitvami	vrednostne verige
podjetništvo in inovativnost		mednarodni finančni management
		»zeleni management« (uvajanje in upravljanje podnebnih in okoljsko prijaznih politik in rešitev)
+ Večopravilnost in nova kombinacija veščin in kompetenc (kombiniranje dveh vrst veščin, ki običajno pripadata dvema različnima poklicema v isti organizaciji)		

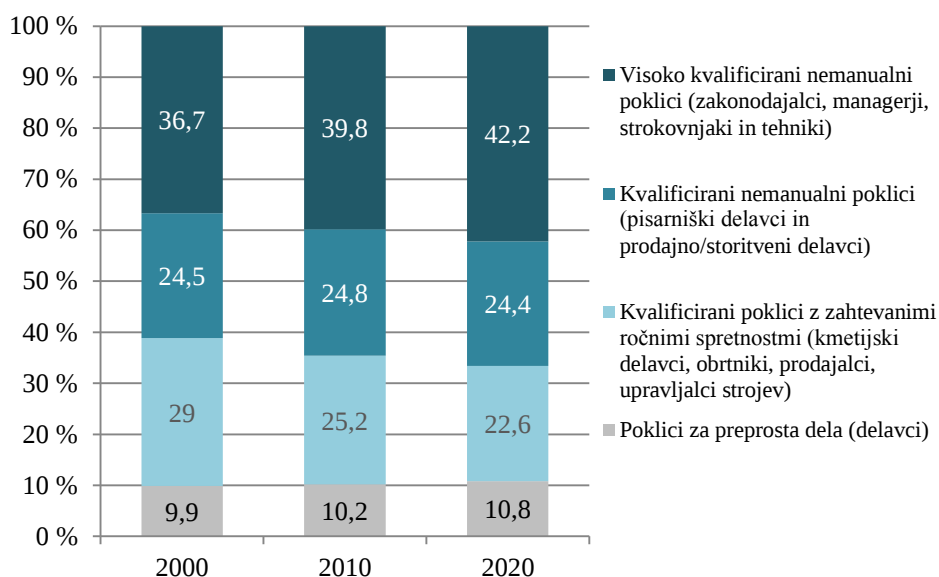
Vir: Oxford Research, Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors, Final report, 2010, str. 42.

3.2.2 Spremembe v poklicih

Predvidene sektorske spremembe bodo imele velik vpliv na poklicne vzorce zaposlovanja, ki so eden od ključnih kazalnikov spreminjanja potreb po strokovni usposobljenosti in veščinah v prihodnosti. Na te spremembe bosta še dodatno vplivala drugačen način organiziranosti dela in izvajanja delovnih nalog znotraj sektorjev. Posledično se bo povečevala rast povpraševanja za številne poklice, ki zahtevajo visoke in srednje ravni znanja in veščin, pa tudi za nekatere, ki zahtevajo nižje ravni veščin (Cedefop, 2010b, str. 56).

Skoraj 40 % ljudi (slika 12) je trenutno zaposlenih na visoko kvalificiranih delovnih mestih, kot so management, različna strokovna dela ali tehnična podpora tem dejavnostim. Omenjena delovna mesta naj bi tako zaradi medsektorskih sprememb zaposlitvene strukture v korist storitvenih panog kot tudi zaradi sprememb znotraj samih sektorjev do leta 2020 predstavljala 42-odstotni delež vseh zaposlitev. V nasprotju s tem naj bi se znižalo število delovnih mest za usposobljene tradicionalne kmetijske delavce, nekatere obrti in s tem povezane poklice ter pisarniške poklice. Kljub temu pa se bo povečalo število kvalificiranih delovnih mest za številne storitvene delavce, še posebej v trgovini na drobno in distribuciji, pa tudi za nekatere osnovne poklice, ki zahtevajo malo ali nič formalne izobrazbe (Cedefop, 2010b, str. 56; Wilson & Zukersteinova, 2011 str. 10).

Slika 12: Pretekla in predvidena prihodnja poklicna struktura zaposlitev v letih 2000, 2010 in 2020 za EU-27+ (v %)



Vir: Cedefop, *Skills Supply and Demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*, 2010, str. 59.

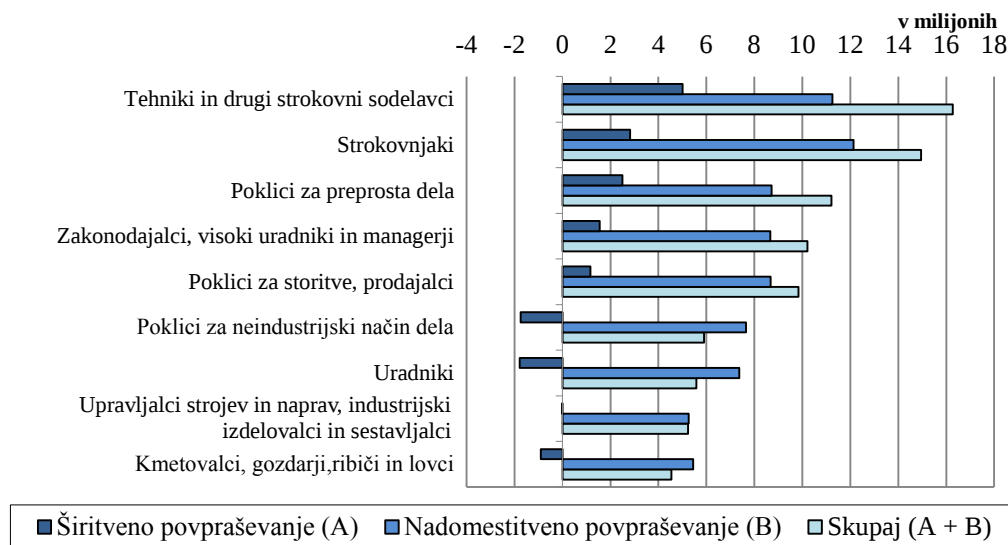
Delovna mesta na vseh ravneh znanj in veščin vsebujejo nerutinska opravila, ki niso enostavno nadomestljiva s tehnologijo ali organizacijskimi spremembami. Povezava, ki obstaja med določeno ravno znanj in veščin ter rutino, namreč ni nujno neposredna. Na primer: zaposlitve na proizvodni liniji, ki zahtevajo nizko usposobljenost, so lahko rutinske, vendar so prav tako lahko takšne tudi zaposlitve, kjer je potrebna višja usposobljenost kot, na primer, za nekatere obrti in pisarniška dela. Nekateri osnovni poklici, med katere spadajo, na primer, storitve osebne nege, pa so običajno nerutinski in imajo nanje tehnološke in organizacijske spremembe relativno majhen vpliv (Cedefop, 2012a, str. 2)

Rutinska opravila, ki vključujejo ponavljajoče se in predvidljivo delo, sta v veliki meri zamenjali avtomatizacija in informatizacija. Ta opravila (npr. izračuni in ponavljajoče se poslovanje s strankami) so v preteklosti izvajali predvsem srednje kvalificirani delavci. Nove tehnologije (predvsem IKT) pa niso samo povečale produktivnosti visoko kvalificiranih delavcev, ampak so tudi odpravile potrebe po delu, ki so ga tradicionalno opravljali srednjekvalificirani delavci. Torej tehnološke (še posebej IKT) in organizacijske spremembe lahko delno pojasnijo pojav polarizacije zaposlitev (Commission of the European Communities, 2008, str. 28).

Omenjeni pojav je razviden iz slike 13, na kateri so prikazani podatki o zaposlitvenih priložnostih kot kombinacija širitvenega in nadomestitvenega povpraševanja. Ti podatki kažejo, da se bodo od leta 2010 do 2020 na vseh poklicnih ravneh kazale zaposlitvene priložnosti (približno 83 milijonov), ki pa se bodo skoncentrirale predvsem v zaposlitvah, za katere je potrebna višja (managerji, strokovnjaki in tehniki) in nižja usposobljenost (osnovni poklici) (Cedefop, 2012a, str. 2). Nadomestitvene potrebe za uravnavanje posledic upokojevanja in odhajanja iz trga delovne sile (nadomestitveno povpraševanje) pa bodo v

naslednjih desetih letih pomembnejše od potreb novih delovnih mest (širitveno povpraševanje).

Slika 13: Kumulativna sprememba zaposlitvenih priložnosti v obdobju 2010–2020 v EU-27+ (v milijonih)



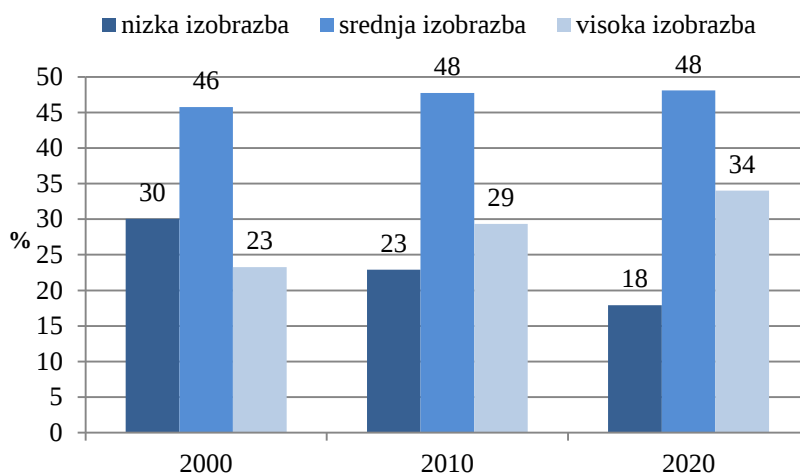
Vir: Cedefop, Skills forecast: Job openings by occupation, 2012f.

3.2.3 Trendi v povpraševanju in ponudbi znanj in veščin

Povpraševanje po veščinah, merjenih z najvišjo doseženo izobrazbo posameznika, naj bi do leta 2020 še naprej stalno naraščalo. Po napovedih naj bi se tako do leta 2020 delež delovnih mest za visoko izobražene (ISCED 5 in 6) v EU-27+ predvidoma povečal iz 29 % (v letu 2010) na 34 %. Skoraj polovico vseh zaposlitev naj bi predstavljala delovna mesta, za katere je potrebna srednja raven izobrazbe (ravni ISCED 3 in 4), delež delovnih mest za nizko izobražene (ISCED 1 in 2) pa naj bi se predvidoma zmanjšal iz 23 % (v letu 2010) na 18 % (slika 14) (International Labour Office, 2010, str. 16; Cedefop, Skills forecast – Employment trends by qualification, 2012d).

Glede na to, da omenjeni trendi zaposlovanja odražajo tudi dogajanje na ponudbeni strani trga dela, se na tej točki pojavi zares zanimivo vprašanje, ali nanje bolj vplivajo dejavniki ponudbe ali povpraševanja. Stopnje zaposlenosti glede na kvalifikacijo se lahko interpretirajo kot razkrite preference delodajalcev za določen tip delovne sile, kategoriziran glede na doseženo kvalifikacijo. Toda jasno je tudi to, da so spreminjajoči vzorci ponudbe, še posebej trend povečevanja udeležbe v nadaljnjem usposabljanju in pridobivanja višjih stopenj izobrazbe, dvignili povprečne stopnje izobrazbe že zaposlenih posameznikov (Wilson & Zukersteinova, 2011, str. 11).

Slika 14: Napoved potreb po veščinah – trendi zaposlovanja glede na izobrazbo v letih 2000, 2010 in 2020 za EU-27+ (v %)



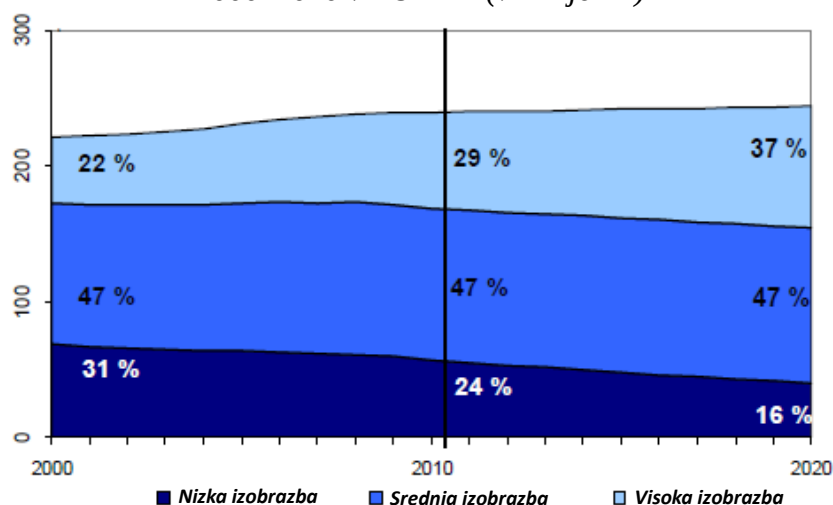
Vir: Cedefop, Skills forecast – Employment trends by qualification, 2012d.

Cedefop meri ponudbo znanj in veščin z najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe, ki jo imajo posamezni prebivalci oziroma delovna sila. Pričakovani trendi v prihodnji ponudbi veščin temeljijo tudi na demografskih napovedih ter sprejetih odločitvah za izobraževanje in usposabljanje (Cedefop, 2010b, str. 40). Vrste in stopnje kvalifikacij se sicer med državami članicami EU razlikujejo, predvsem zaradi različnih nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja ter povpraševanja po znanju in veščinah (Cedefop, 2012a, str. 3).

Na evropski ravni naj bi se še naprej povečevalo število ljudi s srednjo in visoko stopnjo izobrazbe (slika 15), ker se je udeležba v splošnem izobraževanju v zadnjih letih povečevala, in to predvsem zaradi uvedbe obveznega šolanja, poleg tega pa se starejše generacije (z nižjimi stopnjami izobrazbe) postopoma umikajo s trga dela. Delež ljudi z visokimi kvalifikacijami naj bi do leta 2020 tako predstavljal več kot tretjino celotne delovne sile (37 %), medtem ko bi ljudje s srednjo izobrazbo (47 %) še naprej predstavljali približno polovico delovne sile.

Cedefopove napovedi (Cedefop, 2012a, str. 4) predvidevajo, da kljub trenutni visoki stopnji izobraženosti delovne sile obstaja nekaj znakov pomanjkanja določenih veščin. Največje pomanjkanje se kaže v poklicih, ki potrebujejo visokospecifične kvalifikacije, kot na primer strokovni sodelavci v zdravstvu in izobraževanju, znanosti o življenju (angl. *life science*), nakazujejo pa se tudi pomanjkanja ustreznih kvalifikacij v prodaji, storitvah in nekaterih osnovnih poklicih.

Slika 15: Struktura delovne sile v starosti 15–64 let glede na formalno kvalifikacijo v obdobju 2000–2020 v EU-27+ (v milijonih)

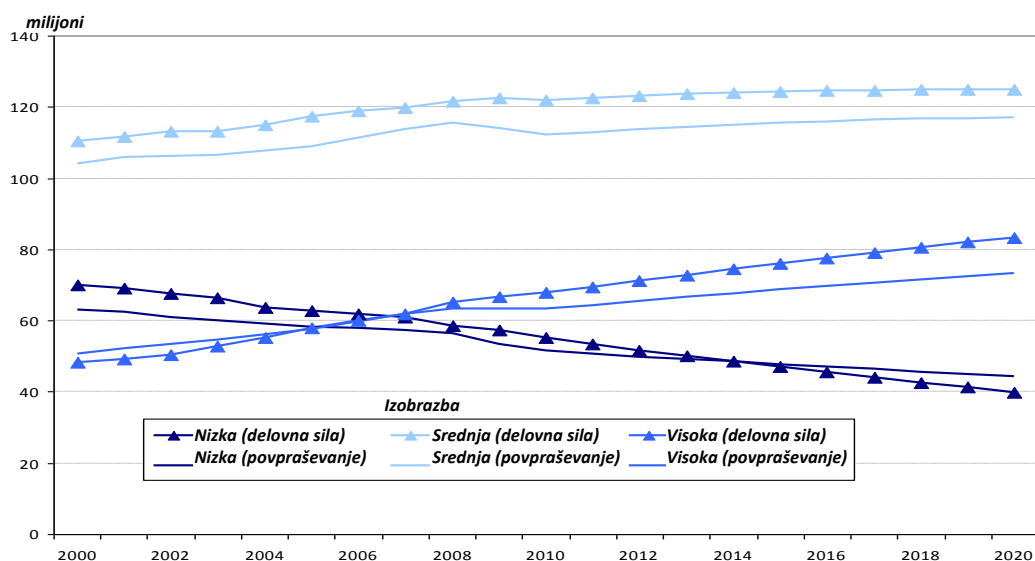


Vir: Cedefop, Briefing note – Europe's skill challenge: Lagging skill demand increases risks of skill mismatch, 2012, str. 3.

Trendi v ponudbi znanj se poleg formalne izobrazbe merijo tudi z mednarodnimi raziskavami. Primera takšnih raziskav sta Program mednarodne primerjave dosežkov učencev (PISA), ki se od leta 2000 izvaja pod okriljem OECD-ja vsake tri leta, in Program za ugotavljanje kompetenc odraslih (PIAAC), prvič izveden v letih 2011/12. Z raziskavo PISA se merijo dosežki učencev in dijakov v bralni, matematični in znanstveni pismenosti ter pri problemskih nalogah, in to ne le z vidika učnega načrta, ampak v smislu pomembnega znanja in veščin, potrebnih v stvarnih situacijah. Raziskava PIAAC, ki se osredotoča na merjenje usposobljenosti odraslih, pa ocenjuje različna področja veščin, vključno z reševanjem problemov v tehnološko zahtevnem okolju, sposobnostjo vrednotenja informacij in ustvarjanja novega znanja ter bralno in številčno pismenostjo – torej na ključne miselne in zaposlitvene veščine, potrebne za uspešno vključevanje v gospodarstvo in družbo 21. stoletja (OECD, PIAAC – More about PIAAC, 2012). Pridobljeni rezultati iz omenjenih raziskav zagotavljajo vladam izhodišča pri ocenjevanju, učinkovitejšem posredovanju oziroma oblikovanju politik za izboljšanje izobraževalnega sistema in povečanje konkurenčnosti države (Figazzolo, 2009, str. 5–6).

Po napovedih Cedefopa je upočasnjena gospodarska rast omejila povpraševanje po veščinah, zaradi česar se bo ponudba visokih kvalifikacij povečevala hitreje od njihovega povpraševanja (slika 16). Šibko povpraševanje na trgu dela trenutno povečuje konkurenco za razpoložljive zaposlitve. Posledično je več ljudi pripravljenih sprejeti dela, za katera so preveč kvalificirani (angl. *overqualified*), in občasno tudi začasna dela ali druge manj ugodne pogoje, vključno z nižjimi plačami. Včasih tako visoko kvalificirani ljudje »prevzamejo« možnost zaposlitve nižje kvalificiranim (Cedefop, 2012a, str. 4).

Slika 16: Primerjava ponudbe in povpraševanja v obdobju 2000–2020 za EU-27+ (v milijonih)



Vir: R. Wilson & A. Zukersteinova, *Anticipating changing skill needs: A Master Class*, 2011, str. 20.

Če je prekvalificiranost zgolj začasna, to ne predstavlja nujno problema. Bolj izobraženi ljudje, ki so zaposleni, so lahko tudi bolj inovativni in tako spremenijo naravo dela, ki ga opravljajo, ter imajo večje možnosti, da zaposlitev obdržijo. Lažje pa tudi prenašajo veščine, pridobljene v enem sektorju, v zaposlitev iz drugega sektorja. Če pa preizobraženost traja dlje časa, lahko to vpliva na zmanjšano produktivnost s tem, ko ljudje postajajo malodušni in frustrirani v svoji zaposlitvi, medtem ko njihove veščine, ki se ne uporabljajo ali razvijajo, postajajo zastarele (Cedefop, 2012a, str. 4).

Neujemanje oziroma neusklajenost med ponudbo in povpraševanjem po znanju in veščinah (angl. *skill mismatch*) pomeni več kot le neskladje med potrebami trga dela ter določenimi stopnjami veščin, merjenimi na osnovi kvalifikacij. Pogosto gre za pomanjkanje »pravih« (ustreznih) veščin ter za neujemanje med študijskimi področji in tistimi, ki jih potrebuje trg dela. Delodajalci izpostavljajo pomanjkanja, povezana s premajhnim številom študentov s področij znanosti, tehnologije, inženirstva ali matematike. Ker trg dela ni statičen in se potrebe po »pravih« veščinah skozi čas spreminjajo, hkrati pa imajo napovedi na makro ravni svoje omejitve, so za izboljšanje ujemanja ponudbe in povpraševanja potrebne podrobnejše sektorske, nacionalne ali regionalne analize (Cedefop, 2012a, str. 4).

3.3 Pomen predvidevanja prihodnjih potreb po znanju in veščinah

Vrsto let je imelo predvidevanje potreb po znanju in veščinah v akademskih in političnih krogih negativen ugled. To se je spremenilo šele sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja z intenzivnejšimi razpravami o investicijah v človeški kapital in pomenu vseživljenjskega učenja. Slednje namreč zahteva poglobljeno poznavanje delovanja nacionalnih izobraževalnih

sistemov, individualnih potreb in obnašanja na trgu dela ter mednarodne konkurenčnosti (Hilbert & Schömann, 2004, str. 55).

3.3.1 Interes deležnikov za predvidevanje

Ključni argument pri upravičevanju pomena napovedovanja potreb po veščinah in potrebe po ustreznem (javnem) financiranju predvidevanja ter z njim povezanega zbiranja podatkov je, da so trgi dela nepopolni in da obstajajo dolgoročni spremenljivi zamiki med odločitvami o investicijah v razvoj znanja in njihovo končno možnostjo uporabe. Brez takšnih primernih podatkov so verjetnejše večje neusklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, kar se lahko odraža v kombinaciji inflacije plač, brezposelnosti, nezasedenih delovnih mest in s tem povezane neučinkovitosti (Commission of the European Communities, 2008, str. 5). Prost dostop do trga dela in informacij o potrebnih znanjih in veščinah (še posebej na spletu) je tako zaželen, saj na ta način pridobivajo takšne informacije številne lastnosti javnih dobrin, ki so lahko zagotovljene in v določeni meri financirane s strani javnega sektorja (Hilbert & Schömann, 2004, str. 60).

Kljub precejšnjim negotovostim, ki se lahko pojavijo pri napovedovanju, pa analize potreb po znanju in veščinah niso le zaželeni, ampak so tudi zelo pomembno orodje za izboljšanje informacij o trgu dela in preglednosti z gospodarskega vidika (Hilbert & Schömann, 2004, str. 60). Presoja in predvidevanje potreb po znanju in veščinah ter potreb trga dela je glavni instrument za učinkovito delovanje trga dela in mobilnost delovne sile, boljšo usklajenost med ponudbo in povpraševanjem (zmanjševanje t. i. »problema ozkih grl«) ter za boljšo opredelitev vsebine in strukture sistemov izobraževanja in usposabljanja, saj si ti prizadevajo za razvoj človeških virov, usposobljenosti, ustvarjalnosti in podjetništva (Commission of the European Communities, 2008, str. 5).

Predvidevanje potreb po veščinah ni pomembno samo za oblikovanje politik na področju izobraževanja in usposabljanja, ampak igra prav tako pomembno vlogo pri zagotavljanju informacij posameznikom in organizacijam, čeprav se te včasih razlikujejo glede na vsebino, časovni okvir in potrebne podrobnosti. V hitro spreminjajočem se gospodarskem in družbenem okolju morajo biti poleg oblikovalcev politik tudi podjetja, organizacije in posamezniki sposobni prepoznati in takoj odgovoriti na nove potrebe po znanju in veščinah (Commission of the European Communities, 2008, str. 5). Tri ciljne skupine in njihov glavni interes za tovrstne informacije so prikazani v tabeli 5.

Prvo ciljno skupino predstavlja vlada, torej politiki in odločevalci na ministrstvih ter javni organi, vključeni v izobraževanje, usposabljanje in politike načrtovanja trga dela. Njihov primarni cilj je nemoteno delovanje trga dela z makro vidika, zato so tudi njihove odločitve bolj strateškega značaja. Zato ne potrebujejo podrobnih, zelo razčlenjenih informacij o kratkoročnih spremembah, ampak dobro in zanesljivo sliko trga dela ter pričakovanih prihodnjih spremembah potrebnih kvalifikacij, in to tako na makro ravni kot tudi znotraj

posameznih aktivnosti in poklicev s srednjega in dolgoročnega vidika. Poleg tega potrebujejo specifične, poglobljene informacije o izbranih sektorjih in regijah zaradi načrtovanja izobraževalnih zmogljivosti ali novih učnih načrtov (Hilbert & Schömann, 2004, str. 58). Zgodnje odkrivanje potreb po znanjih in veščinah, potrebnih na trgu dela, je namreč pomemben sprožilec za načrtovanje in nadzor ponudbe izobraževanja in usposabljanja (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 16).

Tabela 5: Ciljne skupine in njihovi glavni interesi za informacije o trgu dela

Vlada	Podjetja/zaposlovalne agencije	Posamezniki
načrtovanje izobraževalnih kapacitet, priprava učnih načrtov	zmanjšanje tveganja za pritisk na povečanje plače	zmanjšanje tveganja investicij v človeški kapital prek večje transparentnosti
učinkovita razporeditev programov zaposlovanja	zmanjšanje prikrajšanosti malih in srednjih podjetij v primerjavi z družbami, ki delujejo globalno	zmanjšanje asimetričnih informacij o donosnosti investicij v izobraževanje
politike priseljevanja	preprečevanje problema pomanjkanja ponudbe	zmanjšanje tveganja brezposelnosti v prihodnosti

Vir: C. Hilbert. & K. Schömann, The need for early identification of future skill requirements in the European Union Identifying skill needs, 2004, str. 59.

Druga skupina zastopa povpraševalno stran trga dela, torej podjetja in zaposlovalne agencije kot ponudnike storitev tako za ponudbeno kot povpraševalno stran, ne glede na to, ali so javne ali zasebne institucije. Vrsta informacij, ki jih potrebujejo deležniki iz te skupine, je določena glede na ciljno raven skupine: kratkoročne informacije o razvoju v posameznih sektorjih/panogah ali o pomanjkanju oziroma presežku v določenih poklicih, pogosto na regionalni ravni. Za velika podjetja, ki delujejo na mednarodni ravni, so te informacije lahko pomembne za dejavnosti raziskav in razvoja, kadrovske strategije in lokacijo proizvodnih obratov. Pogosto imajo takšna podjetja tudi visoko razvit kadrovski management in dobro poznajo svoje potrebe po specifičnih veščinah v prihodnosti. Na drugi strani pa manjša podjetja ne morejo nameniti podobne višine sredstev za zgodnje prepoznavanje lastnih potreb po veščinah, zato so njihove odločitve manj sistematične. Zagotavljanje javnih informacij o trgu dela s strani države lahko zmanjša pristranskost v dostopnosti informacij zaradi velikosti podjetja. Poleg tega pa je na ta način mogoče zmanjšati pritisk na povečanje plače zaradi manjše ponudbe na trgu dela (Hilbert & Schömann, 2004, str. 59).

Tretja skupina pa so posamezniki, ki so zainteresirani za pregledne informacije pri usmerjanju svoje izobraževalne in poklicne izbire ter usposabljanju z namenom zmanjšanja stopnje negotovosti, povezane z donosi izobraževanja, ki bi jih sicer odvrnila od investiranja v človeški kapital (McGuinness & Bennett, 2008, str. 7). V kontekstu vseživljenjskega učenja za večjo preglednost trgov veščin niso zainteresirani samo tisti, ki se želijo vpisati na pripravništvo ali v študijski program, oziroma njihovi starši in učitelji, ampak tudi vsi drugi, ki se želijo vključiti v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje (Hilbert & Schömann, 2004, str. 59). Informacije o prihodnjih potrebah po znanju in veščinah lahko pomenijo tudi usmerjevalne spodbude za študente, ki so vpisani na študijske smeri, povezane s poklicem,

kjer je (ali bo) potrebno veliko število delavcev (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 17).

3.3.2 Potrebe po spremenjenem načinu izobraževanja

Zagotavljanje prave kombinacije znanj in veščin (vključno s ključnimi digitalnimi kompetencami, medijsko pismenostjo, komuniciranjem v tujem jeziku) ter izogibanje premajhni izrabi talentov in potencialov posameznikov ne zahteva samo boljšega sodelovanja med »sfero dela« in »sfero izobraževanja ter usposabljanja«, ampak tudi večjo preglednost trga dela, ki presega tradicionalni pristop merjenja veščin izključno s formalno izobrazbo (European Commission, 2010a, str. 10–11). Trenutno skoraj vse evropske države razvijajo svoja nacionalna ogrodja kvalifikacij (angl. *National Qualification Frameworks*). Ta proces je pogosto povezan s prilagajanjem učnih načrtov, načinov usposabljanja učiteljev in načinov ocenjevanja novega pristopa, ki temelji na znanjih, veščinah in kompetencah.

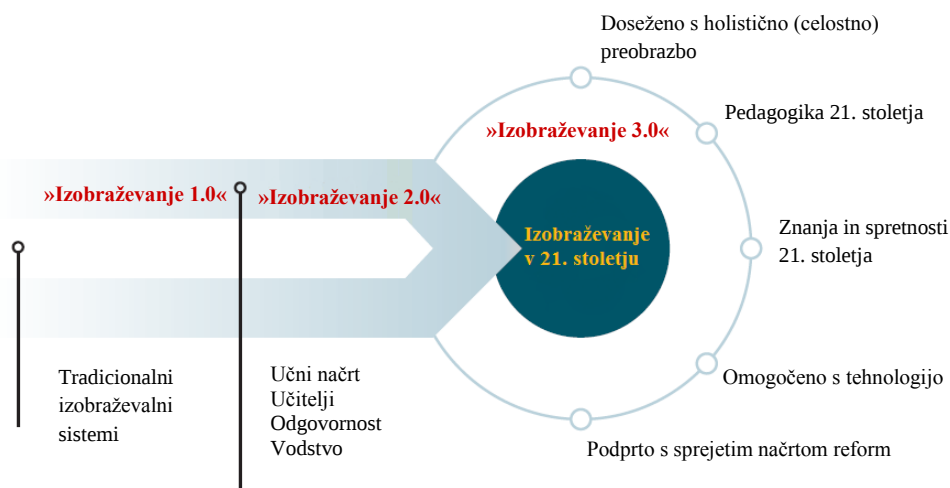
Namen teh ogrodij je omogočiti delodajalcem, učencem in širši javnosti razumevanje celotnega obsega kvalifikacij, ki obstajajo znotraj države, pojasniti, kako so te povezane med seboj, in pokazati, kako lahko različne vrste kvalifikacij prispevajo k razvoju znanj in veščin delovne sile. Ta ogrodja so velikokrat predstavljena kot mehanizem, ki povezuje ponudbo izobraževanja in usposabljanja z zahtevami trga dela. V večini primerov so nacionalna ogrodja kvalifikacij bila ali so razvita v tesni povezavi z evropskim ogrodjem kvalifikacij (*European Qualification Frameworks ali EQF*), ki opisuje, kaj učenec zna, razume in je sposoben narediti v smislu »učnih izidov« (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 19–22; priloga 3).

Od procesa izobraževanja se vedno bolj pričakuje, da pri posameznikih razvija nove načine razmišljanja, ki vključujejo ustvarjalnost, kritično mišljenje, reševanje problemov in sposobnost odločanja, nove načine dela, vključno s komuniciranjem in sodelovanjem, nova delovna orodja, vključno s sposobnostjo prepoznavanja in izkoriščanja potenciala novih tehnologij, in sposobnost življenja v zapletenem svetu kot aktivni in odgovorni državljani (OECD, 2012, str. 26).

Spreminjanje učnih načrtov pa po drugi strani zahteva tudi prilagoditev usposabljanja učiteljev in ocenjevalnih kriterijev, saj ključne kompetence zahtevajo drugačen način poučevanja in učenja od tradicionalnih. Znanj, veščin in kompetenc, potrebnih danes in v prihodnosti, ni mogoče pridobiti le z učenjem določenega predmeta, ampak to zahteva tudi več medpredmetnih in inovativnih pristopov, kot je učenje z delom (angl. *learning by doing*) ali učenje na osnovi projektov. Učenje na osnovi izkušenj je namreč eden od najbolj učinkovitih učnih metod profesionalizacije in spodbujanja ustvarjalnosti ter inovativnosti (European Commission, 2010c, str. 26).

Če bodo želeli vzpostavljeni izobraževalni sistemi dohajati nove globalne potrebe po učenju, se bodo morali dramatično spremeniti, saj si ne bodo mogli več privoščiti le postopnih sprememb in izboljševanja. Da bi ti sistemi odigrali svojo vlogo čim bolj aktivno, bi bil potreben, kot so prepričani v mednarodnem podjetju Cisco, nov model formalnega izobraževanja, ki so ga poimenovali kar »Izobraževanje 3.0«. Na sliki 17 je prikazan razvoj izobraževanja in spreminjanje njegovih glavnih značilnosti v zadnjem stoletju. »Izobraževanje 1.0« predstavlja izobraževanje, kakršno je bilo skozi večino 20. stoletja in za katerega so bili značilni izzivi glede njegovega dostopa in kakovosti, spremenljive prakse in standardi ter omejena zmožnost upravljanja. V fazi »Izobraževanja 2.0« so bile oblikovane reforme sistema, namenjene profesionalizaciji procesov in določitvi standardov. »Izobraževanje 3.0« pa predstavlja novonastajajočo paradigmo izobraževanja v 21. stoletju, ki temelji na sistemskih reformah predhodnega modela z uvedbo novih pedagoških procesov. Kot še navajajo v Ciscu, pa je ustvarjanje »Izobraževanja 3.0« težak proces, ki sam po sebi ni dovolj ampak zahteva aktivno vključevanje vseh deležnikov trga dela (Cisco Systems, 2010, str. 21).

Slika 17: Izobraževanje v 20. in 21. stoletju – od »Izobraževanja 1.0« do »Izobraževanja 3.0«



Vir: Cisco Systems, *The Learning Society*, 2010, str. 22.

Evropske države so že dosegle velik napredek pri razvoju šolskih učnih načrtov z večjim poudarkom na medpredmetnih pristopih in reševanju težav iz resničnega življenja, ki podpirajo razvoj ključnih kompetenc učenca, potrebnih za osebno izpopolnitev, aktivno državljanstvo in zaposljivost. Čeprav je še vedno veliko poudarka na izpopolnjevanju glede pismenosti in osnovnih veščin, je vedno več pozornosti namenjene veščinam, kot so digitalna pismenost, socialne veščine, veščine sodelovanja in učenja. Za takšne kompetence obstajata tudi vedno večja zainteresiranost in povpraševanje s strani delodajalcev (Cedefop, 2010c, str. 12). Poleg tega učni načrti postajajo vse bolj praktično usmerjeni, kar se kaže z uvedbo novih zahtev glede obsežnega praktičnega usposabljanja ali z uvajanjem širših shem pripravištva kot alternative za poklicno izobraževanje v šolah (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 27).

3.3.3 Pomen sodelovanja vseh deležnikov pri predvidevanju potreb po veščinah

Tesno sodelovanje med vlado, delodajalci in zaposlenimi je pomembna značilnost učinkovite in trajne vezi med »svetom izobraževanja« in »svetom dela« za spodbujanje razvoja pravih veščin ob pravem času (International Labour Office, 2010, str. 23). Vlada oziroma pristojna ministrstva lahko okrepijo sodelovanje z vrsto različnih deležnikov, ki lahko zagotovijo informacije o trenutnih ali prihodnjih zahtevah na trgu dela. Na osnovi razpoložljivih napovedi in analiz veščin lahko javni organi sprejmejo različne ukrepe za uravnavanje ponudbe izobraževanja in usposabljanja ali izboljšanje kakovosti obstoječe ureditve. Poleg tega se lahko kvalifikacijski okviri uporabljajo kot orodje za združevanje ponudbe izobraževanja in usposabljanja z zahtevami trga dela (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 13).

Ugotavljanje prihodnjih potreb po znanju in veščinah ter integracija teh informacij v načrt izobraževanja in usposabljanja je proces, ki vključuje veliko različnih organov in institucij. V skoraj vseh državah EU se dejavnosti napovedovanja izvajajo s pomočjo tesnega sodelovanja med ministrstvom za delo in izobraževanje. Tudi druga ministrstva so pogosto vključena v proces zgodnjega prepoznavanja potreb po znanju in veščinah. Na primer: na Norveškem so štiri ministrstva združila moči in oblikovala konzorcij izvajalcev za vzpostavitev dolgoročnega raziskovalnega projekta, katerega namen je napovedovanje ponudbe in povpraševanja po znanju in veščinah (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 13).

Poleg sodelovanja med različnimi ministrstvi se močno krepijo tudi različne oblike partnerstev med različnimi deležniki. Še posebna pozornost je namenjena sodelovanju države z gospodarstvom oziroma s predstavniki delodajalcev, in sicer kot zagotovilo, da bodo informacije o trgu dela upoštevane pri oblikovanju programov izobraževanja in usposabljanja. Povezovanje s predstavniki delodajalcev je še posebej pomembno na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Tako so bili v nekaterih državah vzpostavljeni sektorski sveti (nacionalni ali regionalni), komisije ali odbori, ki so jim zaupane različne obveznosti napovedovanja potrebnih znanj ter prevajanje teh znanj v načrte izobraževanja in usposabljanja. Pogosto so tudi neposredno vključeni v oblikovanje poklicnih standardov in v proces razvoja učnega načrta (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 13–14).

Primer dobrega sodelovanja med deležniki s tega področja obstaja v Avstriji, Nemčiji in na Danskem, kjer imajo dobro razvite sisteme pripravništva, ki predstavljajo pomemben del začetnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Znotraj teh sistemov imajo namreč glavno vlogo sindikati, strokovna sektorska združenja in združenja delodajalcev. V Nemčiji, na primer, socialni partnerji tesno sodelujejo v dialogu glede vprašanj, povezanih s poklicnim usposabljanjem in nadaljnjo kvalifikacijo, ter so vključeni v odbore, ki obravnavajo poklicno

usposabljanje na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Nasprotno pa imajo v Bolgariji in na Poljskem (kjer je sistem pripravništva manj razvit) pri razvoju začetnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja večjo vlogo vladne agencije, šole in fakultete, sodelovanje socialnih partnerjev in strokovnih združenj pa je bolj omejeno (Buschfeld et al., 2011, str. 60–61).

Dolgoročno gledano, države s sistemom pripravništva običajno poročajo o majhnih oziroma zanemarljivih problemih v povezavi z neujemanjem ponudbe in povpraševanja po veščinah. To naj bi bilo povezano z dejstvom, da se usposabljanje v okviru pripravništva avtomatično prilagaja povpraševanju in da podjetja zagotavljajo pripravništva samo za tiste poklice, po katerih obstaja povpraševanje, zastareli poklici pa so samodejno izključeni iz sistema. Neprestano posodabljanje obstoječih strokovnih kvalifikacij kot tudi vzpostavljanje novih sta tako ključnega pomena v takšnih sistemih. Kot kažejo raziskave za Avstrijo (Lorenz, Lassnigg & Markowitsch, 2004 v Buschfeld et al., 2011, str. 64), je sistem pripravništva višje in hitreje odziven na spreminjajoče se trende s področja delovne sile in kvalifikacij kot šole poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Takšen sistem je tako pri vzpostavljanju in posodabljanju obstoječih strokovnih kvalifikacij (poklicnih profilov) hitrejši od razvoja kurikulov (učnih načrtov) v šolah poklicnega izobraževanja in usposabljanja (Buschfeld et al., 2011, str. 63–64).

Izboljšanje sodelovanja med izobraževalno sfero in predstavniki delodajalcev je pomembno tudi na področju visokega izobraževanja, in sicer zaradi zagotavljanja ustrezne visoko usposobljene delovne sile z veščinami, ki odgovarjajo trenutnim in prihodnjim izzivom na trgu dela (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 14–16). Delodajalci so zainteresirani za kakovostno izobraževanje, saj je od tega odvisna razpoložljivost ustrezne delovne sile in morebitni stroški njenega usposabljanja. Ti so namreč odvisni od stopnje, do katere izobraževalni sistemi usposobijo bodoče delavce, da so ti pripravljeni bolj ali manj nemudoma opravljati delo brez nadaljnjega izobraževanja (European Commission, 2008, str. 62).

Za večjo obveščenost in koordinacijo na trgu dela je torej potrebno partnerstvo različnih deležnikov, od izvajalcev izobraževanja in usposabljanja, socialnih partnerjev do zaposlitvenih agencij. To lahko predstavlja velike stroške, toda prav tako je lahko drago spopadanje s posledicami neujemanja ponudbe in povpraševanja po veščinah. Boljše poklicno usmerjanje in svetovanje lahko pomaga posameznikom pri sprejemanju utemeljenih odločitev o karieri ter o izobraževanju in usposabljanju, ki jih potrebujejo. Prav tako pa lahko pomaga podjetjem pri načrtovanju in razvijanju potrebnega znanja in veščin. Visoko izobražena in dobro usposobljena delovna sila namreč predstavlja enega od pomembnejših, če ne celo najpomembnejšega dejavnika, ki vpliva na konkurenčnost Evrope (Cedefop, 2012a, str. 4).

3.4 Izkušnje držav o predvidevanju potreb po znanju in veščinah

Države izven Evrope, ki se najpogosteje omenjajo v povezavi s predvidevanjem potreb na trgu dela, so ZDA, Kanada, Avstralija in Japonska. Napovedovanje spreminjanja povpraševanja po znanju in veščinah je, na primer, v ZDA stalnica že več kot pol stoletja (od leta 1950). Ameriški Urad za statistiko dela (The US Bureau of Labor Statistics) je eden od prvih izdelal projekcije trga dela, ki so bile sicer prvotno izdelane kot pomoč pri vodenju prehoda pripadnikov vojaških sil nazaj v civilne zaposlitve po koncu druge svetovne vojne. Sedaj ta urad vsaki dve leti pripravlja podrobne napovedi zaposlovanja glede na posamezne sektorje in poklice z namenom zagotavljanja rednih informacij o trendih na trgu dela in podpore pri odločanju politikom in drugim deležnikom na trgu dela. Rezultati teh napovedi se dopolnjujejo z drugimi dejavnostmi, kot je, na primer, spletna podatkovna baza O*NET, ki se uporablja kot sistem za nadzor nad spreminjajočimi se potrebami po veščinah v posameznih poklicih (Commission of the European Communities, 2008, str. 38).

Tudi Kanada ima že precej dolgo tradicijo (začetki leta 1969) napovedovanj s področja trga dela z dobro razvitimi orodji na zvezni (Canadian Occupational Projection System ali COPS) in sektorski ravni (sektorski sveti). Ti sveti, ki vključujejo deležnike iz poslovnega sveta, delovne sile, izobraževalnega sistema in drugih skupin, proučujejo trenutne in napovedane izzive s področja človeških virov, identificirajo rešitve ter koordinirajo in implementirajo strategije za pomoč podjetjem pri spopadanju s spreminjajočimi se potrebami (European Commission, 2009, str. 29).

V Avstraliji vlade posameznih zveznih držav pregledajo napovedano rast zaposlovanja glede na posamezen poklic, pomanjkanje znanj in veščin ter vrzeli v potrebah po veščinah (uporabljajo analize z nacionalne in regionalne ravni) in se posvetujejo s predstavniki panog, posameznih skupnosti in izobraževalnih institucij za skupno uskladitev potreb (Cedefop, 2009, str. 3).

Na Japonskem je predvidevanje potreb po veščinah manj obsežen proces v smislu metodoloških pristopov in primarno temelji na raziskavah potreb delodajalcev. Poleg tega pa se določene aktivnosti predvidevanja potreb po veščinah nanašajo na glavno organizacijo delodajalcev (Keidanren), ki vodi dejavnosti, povezane z izvajanjem projekcij, osredotočenih na določene sektorje, kot so znanost, tehnologija, okolje, energija itd. (GHK, 2011, str. 61).

Tudi v Evropi ima kar nekaj posameznih držav članic dobro razvite sisteme predvidevanja potrebnih znanj in veščin, druge pa še delajo na razvoju oziroma izpopolnjevanju le-teh. Države se razlikujejo v pristopih, toda vse imajo skupen cilj – izboljšati ujemanje med povpraševanjem in ponudbo delovne sile. Obstaja tudi jasen premik od t. i. »top-down« načrtovanja delovne sile k informiranju vseh deležnikov trga dela o potrebnih znanjih in veščinah ter spremembah glede značilnosti delovnih mest v različnih poklicih (Wilson & Zukersteinova, 2011, str. 7). Posamezen nacionalni sistem za zgodnjo identifikacijo potreb po

veščinah ima svojo notranjo logiko, ki odraža ureditev sistema izobraževanja in usposabljanja, pravno in institucionalno okolje, gospodarsko stanje in ne nazadnje tudi kulturo in mentaliteto prebivalstva (Cedefop, 2008a, str. 25). Cedefop razlikuje med štirimi sistemi predvidevanja potreb po veščinah, ki so predstavljeni v tabeli 6.

Tabela 6: Cedefopova klasifikacija evropskih sistemov predvidevanja potreb po veščinah (leto 2008)

Sistem predvidevanja potreb po veščinah	Značilnosti sistema	Države
Decentraliziran sistem	Sistem je razvit predvsem na sektorski in lokalni ravni. Sistematično predvidevanje potreb na nacionalni ravni ni jasno določeno.	Danska, Grčija, Španija, Latvija, Litva, Madžarska, Portugalska, Slovenija , Slovaška
Koordiniran neholističen sistem	Sistem je kar dobro razvit, pri čemer osnovo predstavlja kvantitativno napovedovanje. Vzporedno se izvajajo tudi kvalitativne raziskave.	Irska, Ciper, Finska
V vzpostavljanju koordiniranega holističnega sistema	Sistem temelji predvsem na srednjeročnem kvantitativnem napovedovanju na makro ravni, ki vključuje nekaj kvalitativnih elementov sektorskih in ostalih napovedi. Opazna so prizadevanja za razvoj bolj sistematičnega, skladnega in holističnega pristopa.	Češka, Estonija, Italija, Poljska
Koordiniran holističen sistem	Že dolgo vzpostavljen in dobro razvit sistem, ki temelji na srednjeročnih in/ali kratkoročnih napovedih na makro ravni, sektorskih študijah, redno izvajanih raziskavah o potrebah po veščinah med delodajalci, rednih regionalnih raziskavah o zaposlovanju. Značilen je tudi učinkovit sistem širjenja rezultatov in uporaba teh ugotovitev v politiki in praksi.	Nemčija, Francija, Nizozemska, Avstrija, Švedska, Velika Britanija

Vir: Commission Of The European Communities, New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs, 2008, str. 50.

V Cedefopu (2008a, str. 25) so poudarili, da je pri razvrščanju držav v posamezen sistem predvidevanja treba upoštevati, da je predlagana tipologija le groba navedba, ki opisuje prevladujoče značilnosti posameznega sistema, pri tem pa opozarjajo, da so sistemi zgodnjega predvidevanja v neprestanem spreminjanju in razvoju.

V nadaljevanju podrobneje predstavljam izbrane primere držav s koordiniranim holističnim (Velika Britanija, Nemčija, Francija, Švedska, Avstrija) in koordiniranim neholističnim sistemom predvidevanja (Finska).

Velika Britanija ima enega od najbolj razvitih sistemov spremljanja in predvidevanja potreb po veščinah v Evropi. Model napovedovanja, ki se neprestano dopolnjuje in razvija, je v uporabi približno 20 let. Temelji na dobro usklajenih sektorskih in regionalnih raziskavah, koordiniranih s strani Razvojne agencije za sektorske veščine (*Sector Skills Development Agency*) in mreže sektorskih svetov, srednje do dolgoročnih podrobnih projekcijah potreb po veščinah in redno izvajanih raziskavah potreb delodajalcev po veščinah na nacionalni in regionalni ravni (Cedefop, 2008a, str. 29). Napovedi se izdelujejo vsake 3–4 leta za obdobje 10 let. Z ustanovitvijo Razvojne agencije za sektorske veščine leta 2002 je vlada želela jasno sporočiti, da je pri načrtovanju potreb po izobraževanju in usposabljanju treba upoštevati

predvsem potrebe trga dela na nacionalni in lokalni ravni. Agencija koordinira 25 sektorskih svetov, ki so dolžni skleniti dogovor z delodajalci v svojem sektorju ter s ponudniki izobraževanja in usposabljanja za veščine v tem sektorju. Prek svetov je tako delodajalcem iz posameznega sektorja omogočeno lažje predstavljanje svojih potreb po veščinah vladi, pri tem pa morajo upoštevati tudi zahteve drugih deležnikov (v prvi vrsti sindikatov). Razmeroma natančno napovedovanje potreb po veščinah je v Veliki Britaniji mogoče predvsem zaradi velikih investicij v statistično infrastrukturo (Pahor et al., 2010, str. 43).

Vlada je financirala tudi t. i. nacionalni pregled veščin (National Strategic Skills Audit for England), ki ga je izvajala Komisija Združenega kraljestva za zaposlovanje in veščine (UK Commission for Employment and Skills ali UKCES) pod vodstvom delodajalcev v tesnem sodelovanju s sektorskimi sveti in regionalnimi razvojnimi agencijami. Namen pregleda (objavljen leta 2010) je bil ocenjevanje trenutnih in prihodnjih potreb za učinkovitejše izpolnjevanje spreminjajočih se potreb po veščinah gospodarstva in trga dela v Angliji. Na podoben način je bil leta 2011 narejen pregled za Wales (OECD, 2012, str. 21).

Nemčija ima prav tako dobro razvit sistem predvidevanja, katerega bistveni element je raziskovalno omrežje FreQueNz, ki je sestavljeno iz različnih inštitutov in organizacij ter omogoča sodelujočim partnerjem v projektu in uporabnikom lažjo medsebojno komunikacijo, sodelovanje in učinkovito širjenje rezultatov. Sistem predvidevanja vključuje kvalitativne raziskave sektorjev, panog, poklicev in ekonometrične napovedi. Glavni poudarek je tako na zgodnjem prepoznavanju novih veščin, vrednotenju pomena ugotovitev za načrtovanje poklicnega usposabljanja, omogočanju hitrega dostopa do ugotovitev ter oblikovanju možnosti za ukrepanje glede začetnega in nadaljnega usposabljanja (Cedefop, 2008a, str. 24–26).

Dobro vzpostavljen francoski sistem predvidevanja potreb po veščinah (dolga tradicija z obnovitvijo interesa v poznih 90. letih prejšnjega stoletja) temelji na srednjeročnih projekcijah na makro ravni, sektorskih študijah, regionalnih študijah ter raziskavah potreb delodajalcev z aktivnim vključevanjem socialnih partnerjev in regionalnih akterjev (Cedefop, 2008a, str. 27). Napovedi izvajata ločeno dve instituciji, Center za strateške analize in Ministrstvo za izobraževanje. Prvi ocenjuje samo povpraševanje po delovni sili za približno 80 poklicev, drugi pa ocenjuje potrebe trga dela po novih kandidatih glede na stopnjo izobrazbe in poklic (Econ Pöyry, 2008, str. 53). Splošne makroekonomske napovedi predstavljajo osnovo za podrobnejše sektorske napovedi zaposlovanja po posameznih poklicih, ki so vsakih 3–5 let izdelane za obdobje 10 let. Leta 2008 je bila narejena obsežna raziskava z naslovom »Poklici v letu 2015«, ki sta jo skupaj opravila Center za strateške analize in Ministrstvo za zaposlovanje in socialno kohezijo. Raziskava, narejena tako z vidika povpraševanja (predvsem potrebe zaradi upokojevanja) kot ponudbe delovne sile (kdo ima danes ustrezne kompetence oziroma je v procesu pridobivanja le-teh), je obsegala vse poklicne skupine, od delavcev v kmetijstvu do osebnih storitev (Chardon & Estrade, 2008 v Pahor et al., 2010, str. 40).

Tudi Švedska ima razvit in uveljavljen sistem predvidevanja z dolgo tradicijo (prve projekcije so bile narejene leta 1972), in sicer s številnimi komplementarnimi dolgoročnimi (15–20 let), srednjeročnimi (5–10 let) in kratkoročnimi napovedmi (1–3 leta), sistemom sektorskih študij, rednimi raziskavami potreb po veščinah med delodajalci in rednimi raziskavami glede zaposlovanja. Z dolgoročnimi napovedmi (izvajajo se vsake tri leta) predvidevajo izobrazbene potrebe in potrebe trga dela, s srednjeročnimi letno ocenjujejo poklicne potrebe, s kratkoročnimi pa vsako leto ugotavljajo potrebe delodajalcev (Cedefop, 2008a, str. 29; Econ Pöyry, 2008, str. 53–56; Pahor et al., 2010, str. 43).

Avstrijski sistem vključuje več elementov, in sicer: kvalifikacijski barometer, ki omogoča obsežno in nepretrgano nadzorovanje povpraševanja po veščinah na osnovi spletnega informacijskega sistema, srednjeročne napovedi povpraševanja po veščinah na makro ravni, akreditacijski sistem univerz uporabnih znanosti, raziskovalce omreževanja v okviru javnih zavodov za zaposlovanje in raziskave delodajalcev o potrebah po veščinah (Cedefop, 2008a, str. 28).

Na Finskem predstavlja kvantitativno napovedovanje glavni temeljni kamen dobro razvitega sistema predvidevanja, čeprav je v napovedi vključenih tudi nekaj kvalitativnih elementov in se vzporedno izvajajo tudi kvalitativne raziskave ter fokusne skupine (Cedefop, 2008a, str. 28). Za napovedovanje potreb uporabljajo dva dolgoročna kvantitativna modela trga dela. Prvi predstavlja dolgoročni model delovne sile, ki ocenjuje ponudbo in povpraševanje po delovni sili glede na posamezne sektorje in regije za obdobje 20–25 let. Drugi (vzpostavljen konec 90. let prejšnjega stoletja) pa je t. i. model »Mitenna« za predvidevanje kvantitativnih izobraževalnih potreb v poklicnem izobraževanju in usposabljanju na nacionalnem in regionalnem nivoju za 10-letno obdobje. Za oba modela pa se projekcije izvajajo vsake štiri leta (Commission of the European Communities, 2008, str. 55).

Finska je prva od držav uvedla spletni informacijski sistem spremljanja potreb po kompetencah »ENSTI«, ki je bil razvit za potrebe uporabnikov in izdelovalcev projekcij za potrebe izobraževanja in trga dela (Pahor et al., 2010, str. 40). Omembe vredna sta tudi projekta »VOSE« in »Oivallus«. Prvi (zaključen maja 2012) je bil namenjen ustvarjanju modela napovedovanja in omogočanju predvidevanja potreb po veščinah za vse izobrazbene stopnje in vse poklice. Vključeval je metode napovedovanja, procese načrtovanja, vzpostavljanje omrežij ključnih organizacij/osebja kot tudi vzpostavljanje ustreznega sistema komunikacije (European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010, str. 7). Projekt »Oivallus« (zaključen spomladi 2011) pa je bil osredotočen na prihodnje potrebe podjetij po kompetencah. Na osnovi tega projekta je bilo ugotovljeno, da se potrebe po kompetencah spreminjajo zaradi spreminjajočih se načinov dela, s tem ko zaposlitve postajajo vedno manj »rutinske« in se delo vedno bolj opravlja na osnovi projektov. Poleg tega v ospredje prihaja uporaba veščin mreženja (angl. *networking skills*) pri iskanju, uporabi ter razširjanju znanja in idej (OECD, 2012, str. 22).

4 PREDVIDEVANJE POTREB PO ZNANJU IN VEŠČINAH V SLOVENIJI

Zadnje poglavje je namenjeno podrobnejši predstavitvi predvidevanja znanj in veščin na primeru Slovenije ter empirični raziskavi mnenj slovenskih delodajalcev o pomenu veščin/kompetenc v njihovem podjetju.

4.1 Pregled stanja na trgu dela v Sloveniji

V nadaljevanju prikazujem nekatere bistvene podatke o trgu dela ter opisujem stanje na področju predvidevanja potreb po znanju in veščinah v Sloveniji.

4.1.1 Osnovni podatki o trgu dela

V prihodnosti naj bi se trg dela v Sloveniji tako kot v celotni Evropi dolgoročneje spremenil, saj se tako kot mnoge evropske države tudi Slovenija sooča z neugodnimi demografskimi trendi. Delež delovno sposobnega prebivalstva (15–64 let) se zmanjšuje že od leta 2005, celotna starostna struktura prebivalstva pa naj bi se zaradi nizke rodnosti in podaljšane pričakovane življenjske dobe v prihodnosti še spremenila. Leta 2005 je starostna skupina 15–64 let predstavljala 70 % populacije, vendar je do leta 2050 pričakovano zmanjšanje tega deleža na 55 %, medtem ko delež populacije starih 65 let ali več narašča (od leta 1990 je iz 10,5 % narasel na 16,5 % v letu 2010) (Eurostat, Population on 1 January by broad age group and sex, 2012; OECD, 2009, str. 36).

Povprečna stopnja zaposlenosti prebivalstva, starega 15–64 let¹⁴, je bila v zadnjem desetletju višja od povprečja EU-27 (razen leta 2003, ko je bila enaka), najvišja pa je bila leta 2008 (68,6 %). Od takrat naprej se zmanjšuje in je leta 2011 padla na 64,4 % (Cedefop, 2011, str. 9). Stopnja delovne aktivnosti mladih (15–24 let) je v obdobju 2000–2008 v Sloveniji hitro naraščala (leta 2008 je znašala 38,4 %), s krizo pa se je močno zmanjšala in pristala na 31,5 % leta 2011 in bila tako nižja od povprečja EU-27 (33,6 %).

Aktivnost mladih v Sloveniji zmanjšuje njihova visoka vključenost v izobraževanje, čeprav Slovenija spada med države z visokim deležem mladih, ki združujejo izobraževanje in delovno aktivnost, predvsem prek študentskega dela (UMAR, 2012, str. 2). Med starejšimi (55–64 let) je bila leta 2011 povprečna stopnja zaposlenosti 31,2-odstotna (najvišja leta 2009 s 35,6 %) in je tako še vedno nižja kot v večini držav članic EU (47,4 % v 2011). Glavni razlog za to je nizka starostna meja ob upokojitvi in strukturna brezposelnost, povezana z

¹⁴ Stopnja zaposlenosti (delež delovno aktivnega prebivalstva v % od delovno sposobnega prebivalstva) za starostno skupino 20–64 let (za katero si je Slovenija postavila cilj 75 %, ki je enak cilju EU, zapisanem v strategiji Evropa 2020) je bila leta 2011 68,4-odstotna.

nizko udeležbo starejših delavcev v vseživljenjskem učenju (OECD, 2009, str. 38; Eurostat, *Employment rates by sex, age and nationality*, 2012).

Višje stopnje delovne aktivnosti bolj izobraženih v primerjavi s stopnjami delovne aktivnosti manj izobraženih kažejo na dejstvo, da dosežena izobrazba povečuje možnosti za zaposlitev. Iz podatkov v tabeli 7 je razvidno, da se je v Sloveniji v obdobju 2008–2011 stopnja delovne aktivnosti nizko izobraženih močno znižala, in sicer je v letu 2011 znašala 35,3 % (kar je 7,6 odstotne točke manj kot leta 2008). Tudi pri srednje izobraženih se je stopnja delovne aktivnosti v omenjenem obdobju močno zmanjšala (za 5,6 odstotne točke), bistveno manjši padec pa je bil pri visoko izobraženih (2 odstotni točki) (UMAR, 2012, str. 14–22).

Tabela 7: Stopnje zaposlenosti glede na najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe v letih 2002–2011 v Sloveniji (v %)

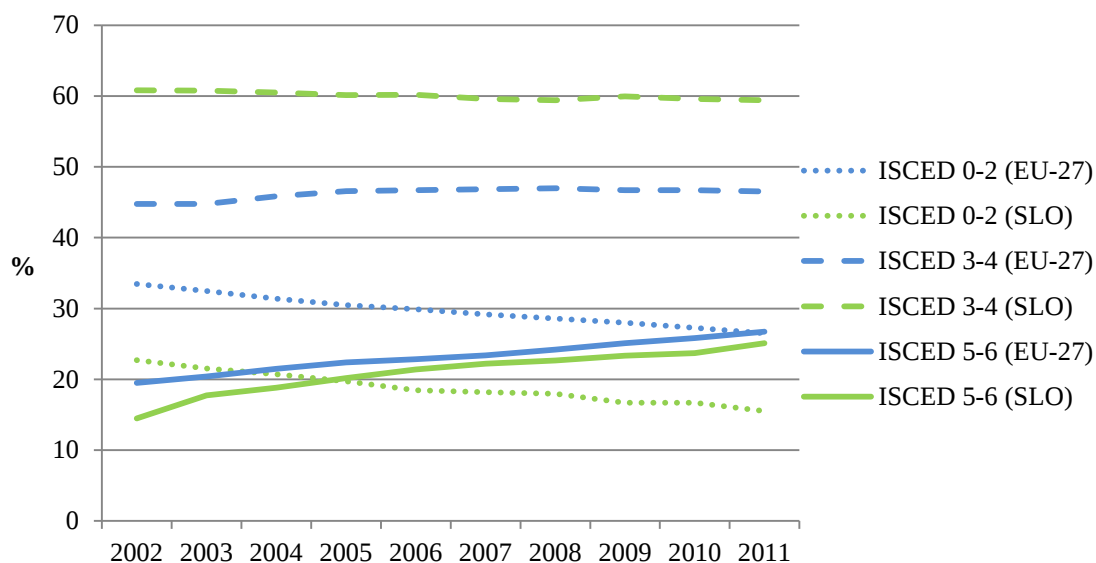
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ISCED 0-2	41,8	38,2	41,2	42,0	41,9	43,1	42,9	41,1	39,7	35,3
ISCED 3-4	69,5	67,5	70,7	69,8	69,7	70,8	72,0	70,0	68,6	66,4
ISCED 5-6	86,4	85,2	86,8	86,6	87,8	87,5	87,5	88,1	86,6	85,5

*Vir: Eurostat, *Employment rates by sex, age and highest level of education attained*, Slovenia, 2012.*

Sodelovanje mladih in odraslih v formalnem izobraževanju ter stopnja dosežene formalne izobrazbe sta torej pomembna dejavnika zaposljivosti. V Sloveniji se je izobrazbena struktura prebivalstva, starega 25–64 let, v obdobju 2002–2011 izboljšala, kar je posledica visoke stopnje udeležbe mladih v izobraževanju in staranja generacije mlajših, bolje izobraženih ljudi (Cedefop, 2011, str. 12). Delež posameznikov z nizko izobrazbo (ISCED 0-2) se je tako iz 22,7 % (EU-27: 33,5 %) zmanjšal na 15,5 % (EU-27: 26,5 %), medtem ko se je delež posameznikov s terciarno izobrazbo (ISCED 5-6) povečal iz 14,5 % (EU-27: 19,5 %) na 25,1 % (EU-27: 26,7 %). Izjema je bil delež posameznikov s srednjo izobrazbo (ISCED 3–4), ki se tako v EU-27 kot v Sloveniji v omenjenem obdobju ni bistveno spreminjal, je pa bil v Sloveniji ves čas večji od EU-27 (slika 18).

Stanje na področju vseživljenjskega učenja, ki je ključno z vidika podaljševanja aktivnosti, ohranjanja konkurenčnosti na trgu dela in povečevanja produktivnosti, se je po letu 2001 izboljševalo. Vključenost prebivalstva (25–64 let) v vseživljenjsko učenje se je iz 7,3 % v letu 2001 povečala na 15,9 % v letu 2011, kar je za 7 odstotnih točk višje od povprečja EU-27 v istem letu. Obstajajo pa velike razlike pri udeležbi glede na starost in stopnjo izobrazbe, saj v letu 2011 sodelovanje posameznikov, starih 55–64 let (6,8 %), in najmanj izobraženih posameznikov (3,3 %) močno zaostaja za udeleženoostjo posameznikov, starih 25–34 let (29,1 %), in tistih s srednjo (14,2 %) ali višjo izobrazbo (27,8 %) (Eurostat, *Participation in education and training by sex and age*, 2012).

Slika 18: Delež posameznikov v starosti 25–64 let glede na najvišjo doseženo izobrazbo po ISCED-ravneh v Sloveniji in EU-27 v letih 2002–2011(%)



Vir: Eurostat, Population, aged 15 to 74 years, by sex, age and highest level of education attained, 2012.

Stopnja brezposelnosti po anketi o delovni sili je med letoma 2000 in 2008 upadala ter dosegla minimum pri 4,4 % leta 2008. Tudi v EU se je v tem obdobju brezposelnost zniževala, vendar je bila stopnja brezposelnosti v Sloveniji skozi celotno omenjeno obdobje okoli 2,3–2,5 odstotne točke nižja. Od leta 2008 dalje pa se je začelo stanje na trgu dela slabšati in tako je do leta 2011 stopnja brezposelnosti narasla na 8,2 %. Podobno je bila povprečna stopnja registrirane brezposelnosti najnižja v letu 2008 (6,7 %), leta 2011 pa je narasla na 11,8 %.

Nadpovprečno se je povečala predvsem stopnja mladih brezposelnih, saj se je v istem obdobju (2008–2011) število registriranih mladih brezposelnih oseb (15–29 let) povečalo za skoraj 50 %. Gledano po izobrazbi, se je število registriranih mladih z visoko izobrazbo povečalo za 112 %, mladih s srednjo izobrazbo za 38,4 % in z nizko izobrazbo za 43 %. Veliko povečanje mladih brezposelnih z visoko izobrazbo je predvsem posledica manjšega povpraševanja po izobraženi delovni sili, velikega povečanja števila diplomantov v obdobju 2008–2011 ter strukturnih neskladij med ponudbo in povpraševanjem po tako izobraženih kadrih (UMAR, 2012, str. 24).

Delež mladih (15–19 let), vključenih v srednješolsko izobraževanje v Sloveniji, je bil 77,7-odstoten (2009) in je bil tako najvišji med državami EU (povprečje EU: 58,6 %). Od leta 2000 do leta 2010 sta se povečala deleža mladih, vpisanih na gimnazijo (iz 32,4 % na 39,4 %) ter v štiriletne in petletne tehniške in druge strokovne programe (iz 32,1 % na 37,3 %). Nasprotno pa se je močno znižal delež vpisanih v nižje in srednje poklicne programe (iz 27,7 % na 15,5 %), kar povzroča težave na trgu dela, saj primanjkuje določenih kadrov s tako izobrazbo. Največ delodajalcev je tako v anketi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) navedlo, da so imeli težave pri iskanju kuharjev, natakarjev, varilcev,

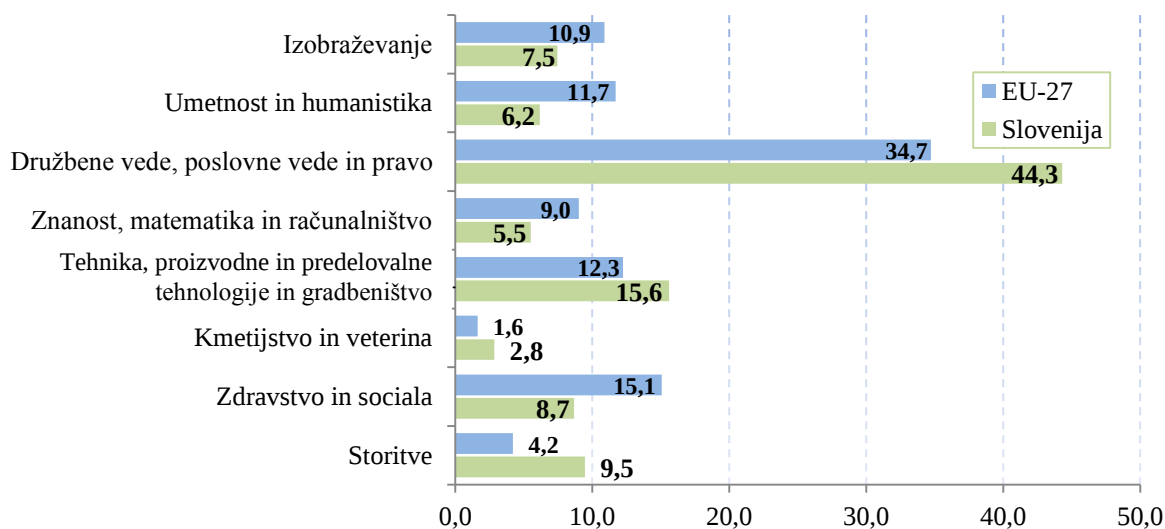
ključavničarjev, avtomehanikov, zidarjev, mizarjev itd. (Zavod Republike Slovenija za zaposlovanje, 2011, str. 13; UMAR, 2012, str. 26).

Kot navaja UMAR (2012, str. 26), je zmanjšanje deleža vpisanih v nižje in srednje poklicne programe povezano z onemogočenim neposrednim nadaljevanjem izobraževanja na terciarni ravni in z nizkim ugledom poklicev z nizko in srednjo poklicno izobrazbo. Med srednjimi tehničnimi in drugimi strokovnimi izobrazbami pa obstaja neskladje po profilih strokovne izobrazbe. Delodajalci so v anketi ZRSZ-ja navedli, da težko najdejo profile s področja tehnike, proizvodne tehnologije, gradbeništva, zdravstva (strojni, elektro, računalniški in zdravstveni tehnik), po drugi strani pa je veliko brezposelnih med profili s področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved (ekonomski tehnik) (UMAR, 2012, str. 34).

Neskladje je opazno tudi med željami študentov glede študijskih področij in potrebami trga dela (Domadenik, Drame & Farčnik, 2010; Strašek et al., 2010). Kljub ugodnim možnostim zaposlovanja je delež diplomantov naravoslovnih ved (znanost, matematika in računalništvo) nizek v primerjavi s povprečjem EU-27. V letu 2010 so ti v Sloveniji predstavljali 5,5 % vseh diplomantov, v EU-27 pa 9 % (slika 19).

Največ diplomantov v letu 2010 je bilo s področja družbenih in poslovnih ved ter prava (44,3 %), kar je več od povprečja EU-27 (34,7 %). Tako se delodajalci (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2011, str. 13) tudi med višje izobraženimi kadri soočajo s težavami pri iskanju univerzitetnih diplomiranih inženirjev strojništva, računalništva in informatike ter elektrotehnike in določenih višje usposobljenih profilov v zdravstvu. Omenjen strukturni problem je, kot meni UMAR (2011, str. 33), »v veliki meri tudi posledica odsotnosti sistematičnega spremljanja in predvidevanja potreb, ki bi ga bilo treba čim prej oblikovati«.

Slika 19: Delež diplomantov prve in druge stopnje terciarnega izobraževanja (ISCED 5 in 6) po posameznih področjih v Sloveniji in EU-27 v letu 2010 (%)

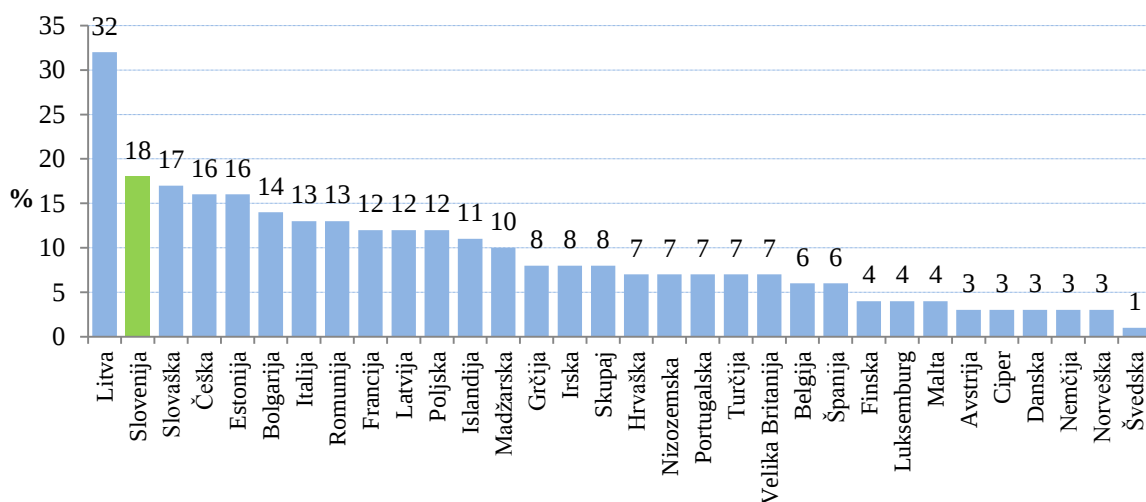


Vir: Eurostat, *Graduates in ISCED 3 to 6 by field of education and sex; First and second stage of tertiary education (levels 5 and 6)*, 2012.

Z vidika zaposljivosti diplomantov in potreb trga dela je poleg področja študija pomembna tudi raven ustreznosti njihovih veščin. Eurobarometrova raziskava *Employers' perception of graduate employability* (2010), v katero so bila vključena podjetja iz različnih sektorjev iz držav EU-27, Hrvaške, Islandije, Norveške in Turčije z najmanj 50 zaposlenimi, je spraševala o stališčih podjetij glede veščin diplomantov. Podatki iz omenjene raziskave kažejo, da je delež podjetij v Sloveniji, ki se ne strinjajo ali močno ne strinjajo s trditvijo, da so imeli diplomanti, ki so jih zaposlili v zadnjih treh do petih letih, ustrezne veščine, eden najvišjih med evropskimi državami (slika 20).

Razmeroma nizka raven kakovosti veščin diplomantov je, kot navaja UMAR (2011, str. 32–33), v veliki meri povezana z razmeroma majhno zastopanostjo aktivnih oblik poučevanja. Po podatkih mednarodne raziskave Hegesco (*Higher Education as a Generator of Strategic Competences*), izvedene leta 2008, je namreč delež slovenskih diplomantov, ki menijo, da je bil velik poudarek na skupinskih nalogah, sodelovanju v raziskovalnih projektih, pripravištvu in strokovni praksi, praktičnem znanju ter projektno in problemsko zasnovanem načinu študija, nižji od evropskega povprečja (UMAR, 2011, str. 33; Pavlin, 2008, str. 8–11).

Slika 20: Delež anketiranih delodajalcev v raziskavi Eurobarometra iz leta 2010, ki se ne strinjajo in zelo ne strinjajo s trditvijo, da imajo diplomanti ustrezne veščine za delo (%)



Vir: Umar, *Poročilo o razvoju 2011. Učinkovita uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta*, 2011, str.32; European Commission, *Employer's perception of graduate employability*, Eurobarometer survey, 2010, str. 24.

Podrobnejša analiza ponujenih delovnih mest in ponujenih kvalifikacij (izobrazbe) pokaže, da je bilo na strani povpraševanja v letu 2011 skupaj razpisanih 194.468 novih delovnih mest. Od tega jih je bilo največ, skoraj petina, v industriji (19,8 %) in nekaj manj v gradbeništvu (18 %), kjer so podjetja iskala predvsem delavce s I. in IV. stopnjo izobrazbe. Sledila je trgovina z 11,6 %, v kateri so potrebovali kadre s IV. in V. stopnjo izobrazbe (podrobneje v prilogi 4, tabela P4). Gledano v celoti, so bili najbolj iskani delavci z nižjo in srednjo poklicno izobrazbo (36,6 % prostih delovnih mest), katerim so sledili delavci s I. in II. stopnjo (30 %)

ter tisti s V. stopnjo izobrazbe (tabela 8). V primerjavi z letom 2008 je bil delež prostih delovnih mest glede na izobrazbo porazdeljen približno enako.

Gledano le z izobrazbenega vidika, se lahko opazi, da se je struktura povpraševanja v letu 2011 razlikovala od strukture ponudbe, nižji od potrebnega pa je bil predvsem delež iskalcev zaposlitve s poklicno izobrazbo. Od skupno 112.754 brezposelnih je bilo leta 2011 največ brezposelnih (35,6 %) s I. in II. stopnjo izobrazbe¹⁵, čeprav se je delež teh posameznikov zmanjšal (pred desetimi leti je bila taka skoraj vsaka druga brezposelna oseba). Sledili so jim tisti s štiriletno srednjo šolo (26,4 %) in poklicno izobrazbo (25 %).

Brezposelnih s terciarno izobrazbo je bilo 13 %, kar kaže, da se je skladno z izboljšanjem izobrazbene strukture prebivalstva od leta 2000 do leta 2011 »izboljšala« tudi izobrazbena struktura brezposelnosti. Čeprav je pri iskanju zaposlitve še vedno pomemben dejavnik tudi izobrazba, pa sama stopnja izobrazbe, ki je v preteklosti imela veliko vlogo pri zaposlitvenih možnostih (višja stopnja, večje možnosti zaposlitve), izgublja na pomenu, medtem ko na tem vedno bolj pridobiva vrsta oziroma smer izobrazbe. Deleža brezposelnih s poklicno oziroma štiriletno srednjo šolo se bistveno ne spreminjata (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2012, str. 36).

Tabela 8: Delež prostih delovnih mest in brezposelnih glede na doseženo izobrazbo v Sloveniji v letih 2000, 2008 in 2011 (%)

Stopnja izobrazbe	Delež prostih del			Delež brezposelnih		
	2000	2008	2011	2000	2008	2011
Osnovnošolska (I. in II. stopnja)	31,0	30,8	30,0	47,2	40,7	35,6
Nižja in srednja poklicna (III. in IV. stopnja)	35,5	35,4	36,6	26,9	24,1	25,0
Srednja tehnična in druga strokovna ter splošna (V. stopnja)	17,7	18,7	17,4	21,4	25,5	26,4
Terciarna (VI., VII., VIII. in bolonjski programi)	15,7	15,0	16,0	4,5	9,7	13,0
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vir: UMAR, Ekonomski izzivi 2012, Izzivi trga dela, 2012, str. 34.

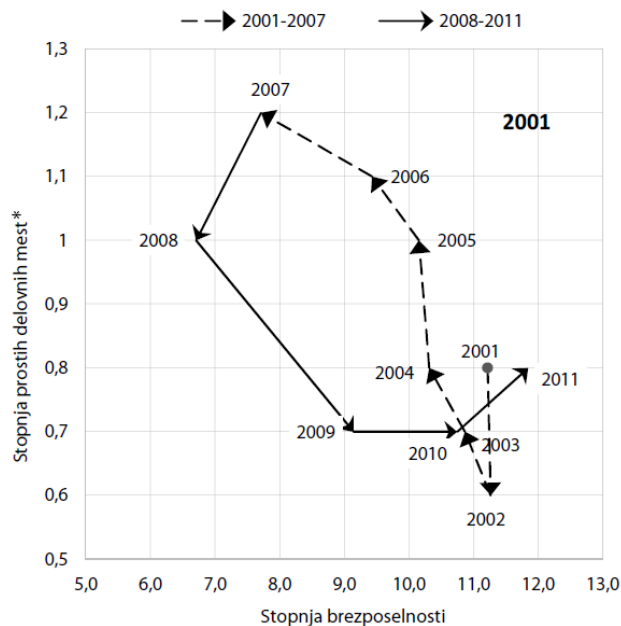
Povezavo med stopnjo prostih delovnih mest in stopnjo brezposelnosti prikazuje Beveridgeeva krivulja¹⁶ (slika 21). V obdobju 2001–2007, ko se je povečala stopnja prostih delovnih mest in zmanjševala stopnja brezposelnosti, se je Beveridgeeva krivulja približevala

¹⁵ Stopnje izobrazbe so podrobneje razložene v Prilogi 4, Tabela P3.

¹⁶ **Beveridgeeva krivulja** je običajno padajoče oblike, njeno gibanje pa razkriva strukturne premike na trgu dela. Premiki Beveridgeeve krivulje proti izhodišču nakazujejo učinkovito zapolnjevanje prostih delovnih mest z brezposelnimi, odmikanje krivulje od izhodišča pa je znak strukturnih problemov na trgu dela, saj vedno več brezposelnih ne zapolnjuje naraščajočega števila prostih delovnih mest. Takšno neučinkovito zapolnjevanje prostih delovnih mest je lahko posledica neskladja med potrebami podjetij po delovni sili z določenimi veščinami ter veščinami brezposelnih (UMAR, 2012, str. 16).

izhodišču, kar kaže na zmanjševanje strukturnih neskladij na trgu dela. V obdobju 2008–2011 pa se je krivulja začela obračati, stopnja prostih delovnih se je mest zmanjšala, stopnja brezposelnosti pa povečala, kar je Beveridgeevo krivuljo premaknilo še bolj navzdol in v desno, stran od izhodišča. V letu 2011 se je kljub višji stopnji prostih delovnih mest stopnja brezposelnosti povečala. Takšno gibanje je znak povečanega neskladja med potrebami delodajalcev (podjetij) po določenem kadru in veččinami brezposelnih (UMAR, 2012, str. 16).

Slika 21: Beveridgeeva krivulja za Slovenijo v obdobju 2001–2011



Legenda: *Stopnja prostih delovnih mest predstavlja razmerje med številom prostih in številom vseh delovnih mest.

Vir: UMAR, *Ekonomski izzivi 2012, Izzivi trga dela*, 2012, str. 16.

Problema trga dela oziroma problema neskladja ni mogoče prikazati na drugačen način, saj se v Sloveniji na ravni veščin oziroma kompetenc ne izvajajo podrobnejše analize. Verjetno bi se stvari prikazale v drugačni luči (neskladje bi bilo mogoče povsem drugačno), če bi imeli boljši oziroma natančnejši vpogled v dejansko stanje ponudbe in potreb po veščinah/kompetencah ter ne samo po doseženi formalni izobrazbi posameznika. Vzrok tega neskladja verjetno ni samo v neustrezni izobrazbeni strukturi delovne sile, ampak v neustreznih oziroma zastarelih veščinah in kompetencah, kar povzroča probleme pri iskanju ustreznih kadrov.

4.1.2 Predvidevanje potreb po znanju in veščinah

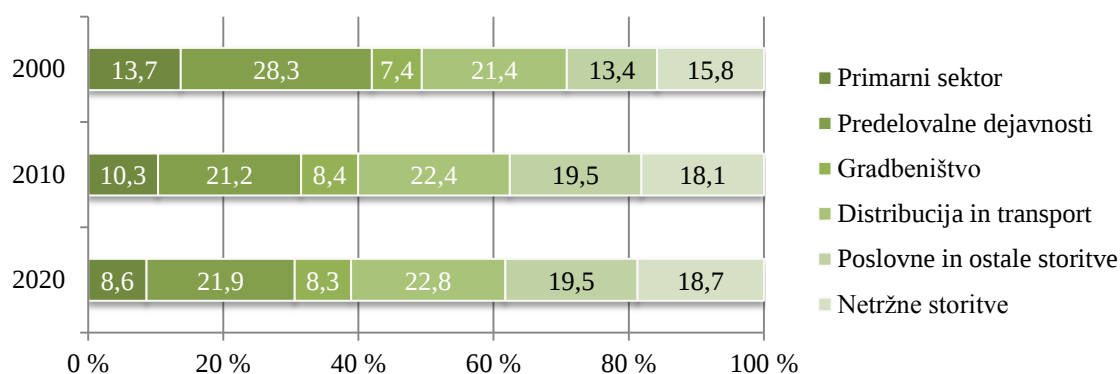
V Evropi in drugod po svetu si države pri pripravi ukrepov in snovanju nacionalnih politik glede izobraževanja in zaposlovanja pomagajo z različnimi modeli predvidevanja potreb po kompetencah, znanju in veščinah (Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije, 2012, str. 2). Na tem področju je Slovenija še vedno v zaostanku za razvitimi

državami, saj še nima razvitega kakršnega koli sistematičnega predvidevanja potreb po znanju in veščinah na nacionalni ravni¹⁷ (Ignjatović, 2008, str. 2).

Kot navaja Cedefop (2008a, str. 28), se v Sloveniji analiza potreb po veščinah izvaja le v okviru razvoja poklicnih standardov, vključno z nekaj sektorskimi analizami. Tako se Slovenija uvršča med države z decentraliziranim sistemom predvidevanja potreb po znanju in veščinah (tabela 6). Pomanjkanje aktivnosti na področju predvidevanja potreb po veščinah je posledica slabo razvitih analiz trga dela že v obdobju pred tranzicijo v tržno gospodarstvo in relativne majhnosti samega trga dela v Sloveniji, ki raziskovalcem ne omogoča obširnejših analiz s statistično zanesljivimi rezultati (Ignjatović, 2008, str. 5).

Zaradi zgoraj omenjenega pomanjkanja sistematičnih analiz na nacionalni ravni so dolgoročne napovedi glede (ujemanja) ponudbe in povpraševanja po veščinah redke in večinoma narejene s strani tujih raziskovalcev ali institucij, kot je Cedefop. Ta namreč podobno kot za EU-27+ zagotavlja tudi nekatere napovedi za posamezne države. Ena od takšnih napovedi glede zaposlitvenih trendov v posameznih sektorjih je bila izdelana tudi za Slovenijo (slika 22).

Slika 22: Deleži zaposlitev po glavnih sektorjih v Sloveniji v letih 2000, 2010 in 2020 (%)



Vir: Cedefop, *Skills forecast – Employment trends by sector, Slovenia, 2012e*.

Projekcije za Slovenijo kažejo, da naj bi se do leta 2020 celoten delež delovnih mest v primarnem sektorju zmanjšal iz 10,3 % (v letu 2010) na 8,6 %, v gradbeništvu pa naj bi ostal približno enak kot leta 2010. Predelovalne dejavnosti naj bi leta 2020 po projekcijah še vedno predstavljale malo več kot petino vseh delovnih mest, storitveni sektor pa naj bi še vedno predstavljal dobrih 60 % zaposlitev in bi bil tako še vedno manjši v primerjavi z EU-27+ (na sliki 11).

¹⁷ Podobno navajajo v Nacionalnem poročilu Slovenije o izvajanju strateškega okvira evropskega sodelovanja v izobraževanju in usposabljanju 2020 (Republika Slovenija, Urad za razvoj šolstva, 2011, str. 12), kjer je zapisano, da je gospodarska kriza predvidevanje potreb po novih poklicih oziroma spretnostih potisnila v ozadje. Evropska komisija pa v Ocenici nacionalnega reformnega programa za leto 2012 in programa stabilnosti ugotavlja, da kljub njenim priporočilom ni bilo še nič storjenega za vzpostavitev sistema za napovedovanje potreb na trgu dela (Evropska komisija, 2012, str. 17).

Podobno kot v EU-27+ naj bi se po napovedih Cedefopa tudi v Sloveniji do leta 2020 delež delovnih mest za visoko izobrazbene (ISCED 5 in 6) povečal, in sicer iz 30,9 % (leta 2010) na 38 %. Skoraj polovico od vseh zaposlitev (49,3 %) naj bi predstavljala delovna mesta z zahtevano srednjo ravno izobrazbo (ISCED 3 in 4), delež delovnih mest za nižje izobrazbene (ISCED 1 in 2) pa naj bi se zmanjšal iz 15,5 % na samo 12,8 %, kar je manj kot v EU-27+. Na ponudbeni strani naj bi do leta 2020 imelo visoko izobrazbo 38,8 % delovne sile, srednjo izobrazbo 49,2 % in nižjo izobrazbo 12 % (Cedefop, Skills forecast – Employment trends by qualification, 2012d; Cedefop, Skills forecast – Labour force by qualification, 2012g).

Med primere raziskav domačih (slovenskih) raziskovalcev pa spada projekt *Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah* (Pahor et al., 2010), ki so ga izvedli na Statističnem inštitutu Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. V projektu so med drugim s kvantitativno raziskavo med bodočimi delojemalci in delodajalci iz finančnega sektorja ugotavljali, katere so oziroma katere bi lahko bile prihodnje kompetence v dejavnosti finančnega sektorja. V podjetjih iz omenjene dejavnosti so za obdobje naslednjih petih let našli kompetence, kot so strateško razmišljanje, sistemska naravnost, ustvarjalnost, strokovnost, natančnost, usmerjenost k strankam, odgovornost in samoiniciativnost. Bodoči delojemalci (študentje) so bili mnenja, da bodo za delo v tej dejavnosti v prihodnjih petih letih potrebovali inovativnost, podjetništvo, komunikativnost ter znanje matematike in financ (Pahor et al., 2010, str. 66). Se pa kar tri četrtine vprašanih podjetij ni strinjalo s trditvijo, da lahko iz posameznikove izobrazbe razberemo, katere kompetence ima razvite.

Ključno dejavnost, ki je povezana s predvidevanjem potreb po znanju in veščinah na nacionalni ravni, izvaja ZRSZ, ki konec leta med delodajalci (tistimi, ki zaposlujejo več kot deset delavcev) izvede raziskavo o zaposlovanju v naslednjem letu (že omenjena anketa LP-ZAP). Podatki o napovedanih potrebah delodajalcev (njihove napovedi o prostih delovnih mestih po dejavnostih oziroma izobrazbi, presežnih delavcih, izobrazbenih nazivih, ki jih težko pridobijo za zaposlitev, itd.) zagotavljajo informacije o kratkoročnih izobraževalnih in poklicnih potrebah na trgu dela. Vendar to ne zagotavlja širše slike o dejanskih potrebah po znanju, kompetencah in veščinah, ki jih potrebujejo delodajalci, prav tako pa ZRSZ ne izvaja srednje in dolgoročnih napovedi potreb na trgu dela (Ignjatović, 2008, str. 6–7).

Poleg tega Urad za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) v sklopu svojih običajnih aktivnosti dvakrat na leto izdaja »Napoved gospodarskih gibanj«, ki vsebuje tudi nekatere podatke o trgu dela. Kot navaja Ignjatović (2008, str. 6), raziskovalci na UMAR-ju izdelujejo tudi nekatere bolj natančne napovedi (glede na vrsto izobrazbe, poklic in sektorje), ki pa ostanejo večinoma interne in niso dostopne javnosti. Podatki, ki so zbrani in analizirani s strani ZRSZ-ja in UMAR-ja, se uporabljajo pri izdelavi kratkoročnih (1 leto) in srednjeročnih (5–6 let) načrtov in dokumentov za aktivnosti poklicnega in kariernega usmerjanja (Ignjatović, 2008, str. 6–7).

Usklajevanju izobraževanja s potrebami trga dela je namenjena tudi aktivna politika zaposlovanja, ki se izvaja v tesnem sodelovanju med izobraževalnim sistemom in ZRSZ-jem. Ta v programe poklicnega in srednjega strokovnega izobraževanja odraslih napotuje brezposelne, registrirane na ZRSZ-ju, in s tem povečuje njihove zaposlitvene priložnosti ter ustreznost ponudbe potrebam na trgu dela (brezposelni se praviloma vključujejo v izobraževanje za poklice, ki jih primanjkuje) (Vlada Republike Slovenije, 2008, str. 9–10).

Z vzpostavitvijo ustreznega modela predvidevanja (prilagojenega slovenskemu trgu dela in okolju) bi lahko tudi v Sloveniji zagotovili večjo skladnost oziroma ujemanje znanja in veščin z novimi potrebami trga dela. Čeprav predvidevanje ne zagotavlja popolne zanesljivosti, pa predstavlja dobro osnovo pri oblikovanju različnih politik na nacionalni ravni in prispeva k višji stopnji informiranosti ključnih deležnikov oziroma posameznikov. Napovedi lahko predstavljajo osnovo pri usmerjanju razvoja izobraževalnih programov oziroma spodbujanju vključevanja v tiste programe, ki so dolgoročno pomembni in zanimivi za gospodarstvo, kar lahko vpliva na zmanjševanje neskladja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili (znanju in veščinah) (Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije, 2012, str. 2).

Boljše predvidevanje bi tako lahko prispevalo k večji učinkovitosti in produktivnosti delovne sile, kar bi vplivalo na večjo stopnjo zaposlenosti ter manjšo frikcijsko in strukturno brezposelnost (Vlada Republike Slovenije, 2008, str. 9–10). Toda kot že omenjeno, učinkovito predvidevanje potreb ter njegovo odražanje v izobraževanju in usposabljanju zahtevata tesno sodelovanje vseh deležnikov (socialnih partnerjev, izobraževalnih ustanov oziroma ustanov za usposabljanje in ustreznih javnih agencij, kot je na primer ZRSZ (Svet Evropske unije, 2010, str. 12). Le na ta način se lahko ustrezno prepoznajo neskladja in napovejo prihodnje potrebe po znanju in veščinah, kar omogoča prilagajanje aktivnosti za pridobivanje ustreznih kompetenc, znanj in veščin (izobraževanje, prekvalifikacije, vseživljenjsko učenje itd.) (Domadenik et al., 2012, str. 73).

4.2 Analiza predvidevanja potreb po veščinah na vzorcu slovenskih podjetij

V nadaljevanju so predstavljene ugotovitve empirične analize. Najprej je opredeljen problem raziskave oziroma posamezne hipoteze, ki sem jih želela preveriti. Sledi opis uporabljene metodologije in vzorca ter rezultati raziskave in njihova interpretacija. Nekateri podrobnejši izpisi računalniške analize podatkov s pomočjo programa za statistično obdelavo podatkov (SPSS) se nahajajo v prilogi 6.

4.2.1 Opredelitev problema

Ocenjevanje prihodnjih potreb po znanju in veščinah v podjetjih je poleg optimalne uporabe trenutno zaposlenih kadrov ključnega pomena pri spopadanju s posledicami hitrih globalnih sprememb. Načrtovanje usposabljanja in zaposlovanja z roko v roki s širšim strateškim

načrtovanjem podjetij glede širitve, zmanjšanja, zunanjega izvajanja ali dislociranja proizvodnje in/ali storitev. Prav analiziranje potrebnih veščin/kompetenc, identificiranje potreb po novih znanjih in veščinah ter nenehno nadgrajevanje obstoječega znanja in s tem pridobivanje kompetentne delovne sile pomaga posameznemu podjetju pri razvijanju inovativnih proizvodov/storitev ter soočanju z vse močnejšo konkurenco.

Namen raziskave je bil ugotoviti, ali podjetja načrtujejo zaposlovanje vnaprej, ali se soočajo s težavami pri iskanju ustreznih kadrov, kako rešujejo problem potreb po novih znanjih in veščinah, katere veščine/kompetence so ključnega pomena pri kadrih na vodstvenih položajih ter kako podjetja napovedujejo te potrebe v bližnji prihodnosti.

Na osnovi proučene literature sem oblikovala naslednjo hipotezo in posamezne podhipoteze, katerih veljavnost sem želela preveriti s pomočjo raziskave med delodajalci. Osnovna hipoteza se tako glasi: V Sloveniji med podjetji trenutno ni dovolj velikega zavedanja o pomenu načrtovanja.

Podhipoteze, s katerimi sem skušala še dodatno opredeliti in pojasniti glavno hipotezo, pa so:

1. Večja podjetja več načrtujejo.
2. Formalna izobrazba ima pri zaposlovanju še vedno veliko vlogo, vendar vse bolj na pomenu pridobivajo tudi ustrezne veščine/kompetence.
3. Podjetjem postajajo glede na spremenjeno naravo dela vedno bolj pomembne mehke veščine/kompetence.
4. Na trgu dela obstajajo neskladja med potrebami in ponudbo, podjetja pa posledično težko pridobijo kadre z ustreznimi veščinami/kompetencami.

4.2.2 Metodologija in vzorec

Podatki, predstavljeni v nadaljevanju, so bili pridobljeni s spletnim anketiranjem podjetij za namen projekta *Analiza povpraševanja po delu v Sloveniji v okviru modela strateškega prestrukturiranja podjetij*, ki sta ga sofinancirala Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Javna agencija za raziskovalno dejavnost RS. V okviru omenjenega projekta sem sodelovala pri izvedbi anketiranja. Spletni vprašalnik (v celoti bo dostopen v končnem poročilu projekta, ki bo tudi javno objavljeno) je bil sestavljen iz 17 (sklopov) vprašanj, ki bi jih lahko razdelili na tri tematske dele. Prvi del se je nanašal na kadre oziroma veščine/kompetence, drugi del na zelene poklice in tretji del na splošne podatke o podjetju (število zaposlenih, izobrazbena struktura zaposlenih, dejavnost, regija itd.). Od naštetih tematskih delov je poleg zadnjega (splošnega) dela za potrebe moje raziskave prišel v poštev le prvi del oziroma prvih šest sklopov vprašanj oziroma trditev (priloga 5).

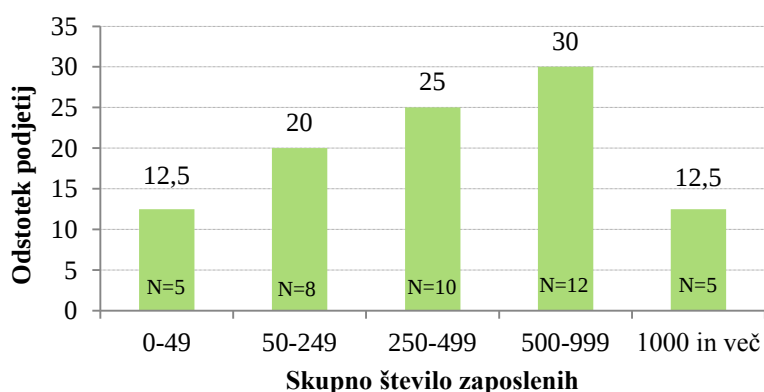
Prva dva sklopa trditev, ki sta se nanašala na samo naravo dela v podjetju, pomen formalne izobrazbe oziroma ustreznih kompetenc in na dejavnike, ki so pomembni pri načrtovanju potreb po kadrih, sta bila sestavljena tako, da so anketiranci označili svojo stopnjo strinjanja s

posamezno trditvijo na Likertovi lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da se anketiranec sploh ne strinja, 5 pa, da se popolnoma strinja. Tretje vprašanje se je nanašalo na načine, s katerimi podjetja prilagajajo veščine in kompetence potrebam podjetja, anketiranci pa so lahko izbirali le med dvema možnostma (smo uporabili ali nismo uporabili). Naslednji sklop (4) se je nanašal na pomembnost ključnih kompetenc pri vodstvenem kadru (vrhnji in srednji management) danes, in sicer so tu anketiranci ocenjevali 35 veščin/kompetenc, poleg strinjanja od 1 do 5 pa so lahko izbrali tudi 0, kar pomeni, da v njihovi panogi omenjena veščina ni relevantna. Vprašanje 5 se je nanašalo na pomembnost ključnih kompetenc pri vodstvenem kadru (vrhnji in srednji management) čez eno in čez pet let, anketiranci pa so ocenjevali istih 35 veščin/kompetenc, le da so lahko uporabili lestvico od –3 do 3, pri čemer 3 pomeni, da se bo pomen veščine/kompetence bistveno povečal, 0, da bo pomen ostal enak, in –3, da se bo pomen bistveno zmanjšal. Šesto vprašanje se je nanašalo na probleme pri iskanju kadrov, kjer so tisti, ki imajo težave, ocenili pomembnost razlogov od 1 do 5.

Povezava do spletnega vprašalnika je bila preko elektronske pošte, marca in aprila 2012, poslana 1200 podjetjem, anketa pa je bila podprta tudi s telefonskim kontaktiranjem, vendar se je kljub temu odzvalo oziroma začelo z izpolnjevanjem vprašalnika le 171 podjetij. Številni vprašalniki so bili zelo pomanjkljivo izpolnjeni, pri nekaterih podjetja niso odgovorila na nobeno od vprašanj (taka sta bila kar 102 vprašalnika), spet tretji so odgovarjali samo na začetna vprašanja. Na prvih šest sklopov vprašanj je odgovorilo 45–69 podjetij, na zadnji del vprašanj, ki so spraševala po številu zaposlenih, njihovi izobrazbeni strukturi, regiji in dejavnosti, pa samo 27–40 podjetij.

Na vprašanje o skupnem številu zaposlenih je tako odgovorilo le 40 podjetij, ki so imela v povprečju 587,78 zaposlenih. Najmanjše podjetje je imelo 4 zaposlene, največje 3820 zaposlenih, največ podjetij (30 %) pa je imelo 500–999 zaposlenih. Podjetja, razdeljena glede na število zaposlenih, prikazuje slika 23.

Slika 23: Anketirana¹⁸ podjetja po velikosti glede na skupno število zaposlenih (v %)



¹⁸ Izraz anketirana podjetja se v nadaljevanju nanaša na anketirana podjetja, ki so odgovorila na določeno vprašanje, na katerega se nanaša tabela/slika.

Podjetja, ki so odgovorila na vprašanje o izobrazbi redno zaposlenih za nedoločen čas (34 podjetij), so ob koncu leta 2011 zaposlovala največ posameznikov s poklicno (27 %) in srednješolsko izobrazbo (28 %), kot je prikazano na sliki 24.

Slika 24: Izobrazba redno zaposlenih za nedoločen čas na dan 31. 12. 2011 v anketiranih podjetjih (v %)



Podatke o tem, v kateri regiji podjetja delujejo, smo prav tako pridobili le za 35 podjetij. Od teh je največ podjetij, to je sedem, iz Osrednjeslovenske regije ter po pet iz Podravske in Savinjske regije ter Jugovzhodne Slovenije (tabela 9). Če ta podjetja razdelimo glede na dve kohezijski regiji, spada 20 podjetij (57, 1 %) v Vzhodno in 15 podjetij (42,9 %) v Zahodno Slovenijo. Odziv na vprašanje o dejavnosti podjetja pa je bil še slabši. Podatek o tem imamo le za 27 podjetij, od teh je bilo 19 proizvodnih in 8 storitvenih podjetij.

Tabela 9: Regija, v kateri delujejo anketirana podjetja

Regija	Frekvenca	Odstotek	Regija	Frekvenca	Odstotek
Pomurska regija (V)	1	2,9	Notranjsko-kraška regija (V)	1	2,9
Podravska regija (V)	5	14,3	Osrednjeslovenska regija (Z)	7	20,0
Savinjska regija (V)	5	14,3	Gorenjska regija (Z)	2	5,7
Zasavska regija (V)	2	5,7	Goriška regija (Z)	3	8,6
Spodnjeposavska regija (V)	1	2,9	Obalno-kraška regija (Z)	3	8,6
Jugovzhodna Slovenija (V)	5	14,3	Skupaj	35	100,0

Opomba: Kohezijska regija Vzhodna Slovenija (V), Kohezijska regija Zahodna Slovenija (Z)

Velika neodzivnost podjetij¹⁹ oziroma stopnja neodgovora in predvsem pomanjkljivo izpolnjen demografski del vprašalnika predstavljata ključno omejitev pri poglobljeni empirični analizi (npr. pri pomembnosti veščin/kompetenc glede na dejavnost, predvidevanju veščin/kompetenc glede na velikost podjetja, analizi klastrov itd.).

4.2.3 Rezultati in interpretacija

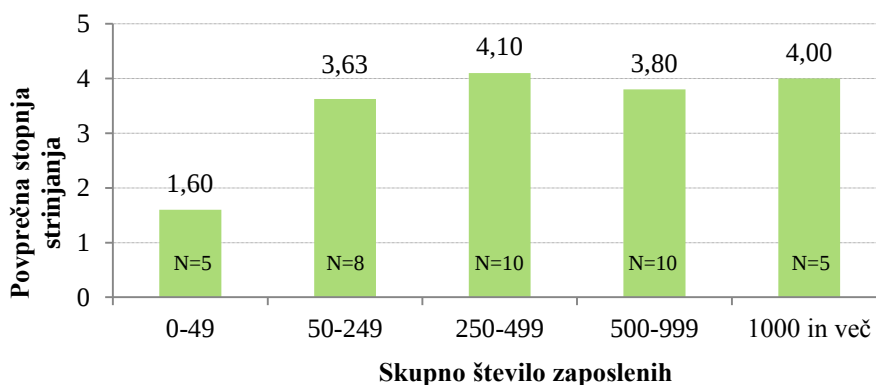
Rezultate ankete sem najprej prikazala z opisno statistiko, nato pa še s pomočjo razvrščanja enot v skupine (klastre).

¹⁹ Že v telefonskem kontaktiranju posameznih podjetij, ki je večinoma potekalo z zaposlenimi v kadrovskih službah, so ti povedali, da nimajo časa izpolnjevati vprašalnika oziroma da nimajo razvitega sistema kompetenc.

4.2.3.1 Opisne statistike

Glede na velik pomen načrtovanja potrebnih veščin, kompetenc in delovne sile je bila v začetnem delu vprašalnika postavljena naslednja trditev: »V podjetju razmišljamo in načrtujemo zaposlovanje vsaj za eno leto vnaprej.« Nanjo je odgovorilo 68 podjetij, od katerih se jih 33,8 % s to trditvijo popolnoma strinja, 19,1 % delno strinja, v vseh drugih podjetjih (skupaj kar 47,1 %) pa so neodločeni ali se sploh oziroma delno ne strinjajo s trditvijo, kar nekako nakazuje, da skoraj polovica podjetij (ki so odgovorila na vprašanje) zaposlovanja ne načrtuje za eno leto vnaprej. Povprečna stopnja strinjanja s to trditvijo je bila 3,6. Iz tega je mogoče sklepati, da podjetja, ki ne načrtujejo zaposlovanja za eno leto vnaprej, ne načrtujejo niti potreb po znanjih in veščinah. Če pogledamo stopnjo strinjanja s trditvijo glede na velikost podjetja na sliki 25 (to lahko naredimo le za 38 podjetij, saj drugi dve podjetji na to vprašanje nista odgovorila), lahko opazimo, da najmanj načrtujejo zaposlovanje v majhnih (kar štiri od petih majhnih podjetij so na to vprašanje odgovorila z 1) in srednje velikih podjetjih (50–249 zaposlenih), vendar je vzorec premajhen, da bi bilo na njegovi osnovi mogoče sklepati, da večja podjetja več načrtujejo.

Slika 25: Povprečna stopnja strinjanja anketiranih podjetij s trditvijo »V podjetju razmišljamo in načrtujemo zaposlovanje vsaj za eno leto vnaprej« glede na njihovo velikost



V pogojih velike ponudbe diplomantov vseh vrst in internacionalizaciji trga dela postajajo delodajalci pri zaposlovanju vedno bolj zahtevni. Formalna izobrazba ostaja za zaposlitev sicer potreben, ne pa tudi zadosten pogoj, saj postajajo vedno pomembnejši kriteriji pri izbiri druga znanja in veščine (Svetličič, 2006, str. 12). V raziskavi (Jenkins & Wolf, 2005 v Newton, Hurstfield, Miller, Page & Akroyd, 2005, str. 34), ki je zajemala več kot 2000 britanskih podjetij, so delodajalci med dejavniki, ki jih upoštevajo pri zaposlovanju, navajali kot najpomembnejše izkušnje (89 %), veščine (87 %), motivacijo (86 %) reference (73 %), šele na peto mesto pa se je uvrstila formalna izobrazba (66 %).

Prav na pomen formalne izobrazbe pri zaposlovanju so se nanašale naslednje tri trditve v naši raziskavi. Na trditev »Za nas ni pomembna samo formalna izobrazba, pomembno je, kaj delavec zna« je prav tako odgovorilo 68 podjetij, stopnja strinjanja pa je bila 3,96. Pri tem nobeno podjetje ni odgovorilo, da se s trditvijo sploh ne strinja, kar 69,1 % podjetij pa se je s

trditvijo deloma oziroma popolnoma strinjalo (tabela 10, trditev 1). Povprečna stopnja strinjanja glede na velikost podjetja nam pokaže, da so se s to trditvijo najbolj strinjala podjetja z do 49 zaposlenimi (4,8), podjetja s 50–249 zaposlenimi (4,5) in tista s 1000 in več zaposlenimi (4,5). Najmanj so se s to trditvijo strinjala podjetja, ki imajo 500–999 zaposlenih (3,64), vendar zaradi majhnega vzorca ni mogoče sklepati, da je tem podjetjem manj pomembno, kaj delavec zna.

Tabela 10: Stopnja strinjanja anketiranih podjetij s trditvami, ki so se nanašale na formalno izobrazbo (frekvence in %)*

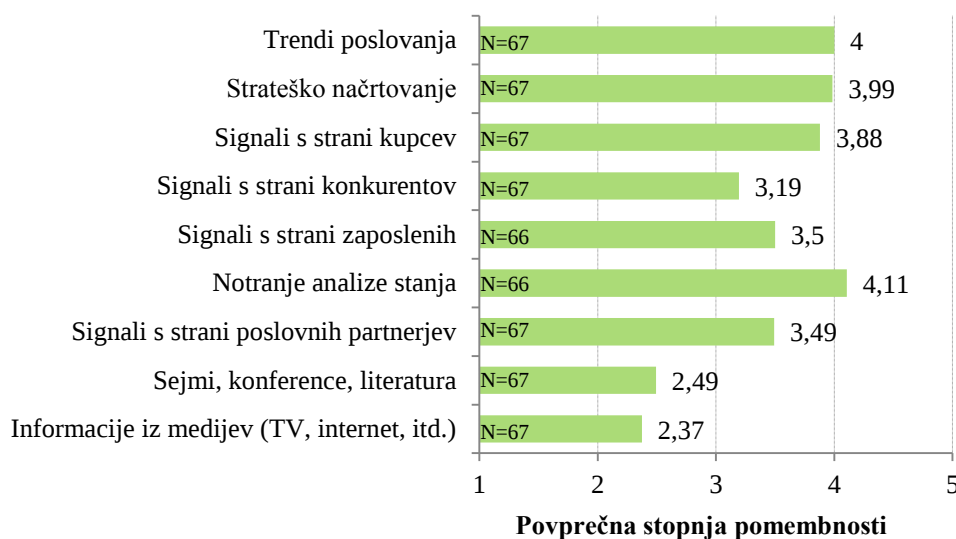
TRDITEV		ODGOVORI					Skupaj	Povprečna stopnja strinjanja
		1	2	3	4	5		
1. Za nas ni pomembna samo formalna izobrazba, pomembno je predvsem, kaj delavec zna.	n n (%)	0 0	3 4,4	18 26,5	26 38,2	21 30,9	68 100	3,96
2. Ko iščemo novega sodelavca, razmišljamo o tem, v okviru katerih formalnih programov izobraževanja bi lahko našli ustrezne veščine in kompetence.	n n (%)	0 0	11 16,2	20 29,4	25 36,8	12 17,6	68 100	3,56
3. Pri načrtovanju potreb po kadrih vedno bolj razmišljamo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc, vedno manj pa v smislu zaposlovanja ljudi z določeno vrsto oziroma stopnjo formalne izobrazbe.	n n (%)	0 0	7 10,1	17 24,6	30 43,5	15 21,7	69 100	3,77

Legenda: * Uporabljena je merska lestvica od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam.

Stopnja strinjanja s trditvijo, da podjetje pri iskanju novega sodelavca razmišlja o tem, v okviru katerih formalnih programov izobraževanja bi lahko našli ustrezne veščine in kompetence (tabela 10, trditev 2), je bila malo nižja (3,56), še vedno pa se več kot polovica podjetij (54,5 %) s tem popolnoma oziroma deloma strinja. Kar 65,2 % podjetij pa se popolnoma oziroma deloma strinja, da pri načrtovanju potreb po kadrih vedno bolj razmišljajo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc ter vedno manj v smislu zaposlovanja ljudi z določeno vrsto oziroma stopnjo formalne izobrazbe (tabela 10, trditev 3).

Podjetja menijo, da so pri načrtovanju prihodnjih potreb po kadrih najpomembnejši dejavniki notranje analize stanja, trendi poslovanja in strateško načrtovanje (podjetja so ocenjevala pomembnost posameznega dejavnika na lestvici od 1 – sploh ni pomemben do 5 – zelo pomemben). Prav tako so se izkazali za pomembne tudi signali s strani kupcev, signali s strani zaposlenih in signali s strani poslovnih partnerjev (slika 26). Pri tem vprašanju so podjetja navajala tudi druge dejavnike, na primer zakonske spremembe, razvoj tehnologij, nekompetentnost obstoječega kadra, države poslovanja, razvoj novih produktov, upokojevanje itd.

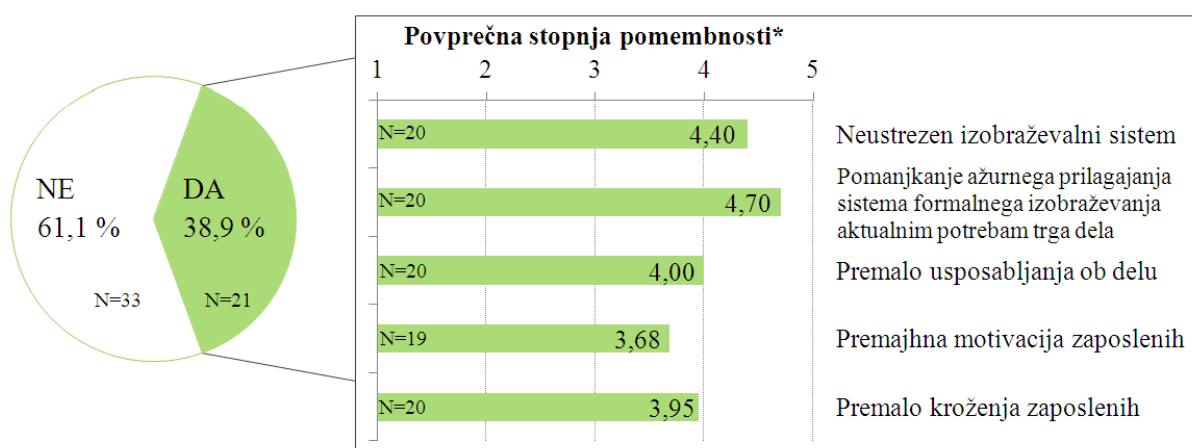
*Slika 26: Povprečno mnenje anketiranih podjetij o pomenu posameznih dejavnikov pri načrtovanju potreb po kadrih**



Legenda: * Uporabljena je merska lestvica od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam.

Podjetja lahko dosegajo svoj resničen produktivnostni potencial in uspejo pri doseganju svojih strateških ciljev samo v primeru, če jim uspe najti ljudi z ustreznimi veščinami in vedenjskimi lastnostmi, ki se ujemajo z njihovo organizacijsko kulturo (Cedefop, 2012c, str. 22). Od 54 podjetij, ki so odgovorila na vprašanje o morebitnih težavah pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami/kompetencami (slika 27), jih je 21 potrdilo, da se trenutno soočajo s problemi (kar predstavlja skoraj 40 % podjetij, ki so odgovorila na to vprašanje).

Slika 27: Težave anketiranih podjetij pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami/kompetencami (v %) in povprečna stopnja pomembnosti posameznega razloga po mnenju tistih podjetij, ki se soočajo z omenjenimi težavami



Legenda: * Uporabljena je merska lestvica od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam.

Ta podjetja smo prosili, da ocenijo pomembnost naštetih razlogov, zaradi katerih po njihovem mnenju nastajajo omenjene težave (slika 27). Najpomembnejši razlog za to je po mnenju podjetij pomanjkanje ažurnega prilagajanja sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela (s povprečno stopnjo pomembnosti kar 4,7) in neustrezen izobraževalni sistem (s povprečno stopnjo pomembnosti 4,4). Glede podobnih neskladij so v Cedefopu (2012c, str. 90) mnenja, da bi bila delodajalcem ustrezna ponudba znanj in veščin lažje dosegljiva, če bi poleg svojih trenutnih potreb podrobneje identificirali in opredelili tudi svoja prihodnja pričakovanja.

Ko so podjetja ugotovila, da struktura zaposlenih glede na potrebne veščine in kompetence ne ustreza več potrebam njihovega podjetja, je kar 95,5 % podjetij izvedlo interno izobraževanje oziroma 97 % podjetij zaposlovanje delavcev z ustreznimi znanji in veščinami. Manj podjetij (80 %) je spodbujalo k nadaljnjemu poklicnemu usposabljanju, za možnost pripravništva se je v preteklih petih letih odločilo 72,3 % podjetij, le malo več kot polovica podjetij pa se je odločila za odpuščanje neustreznih kadrov (tabela 11). Podjetja so navedla tudi druge možnosti, kot na primer eksterno izobraževanje, interno mobilnost kadrov, študentske prakse in program zadržanja, seminarje z ustreznimi strokovnjaki, obiske sejmov ipd.

Tabela 11: Uporaba načinov prilagajanja oziroma pridobivanja ustreznih veščin/kompetenc zaposlenih v anketiranih podjetjih v preteklih petih letih (frekvence in %)

NAČIN PRILAGAJANJA/ PRIDOBIVANJA VEŠČIN/KOMPETENC		Smo uporabili	Nismo uporabili	Število odgovorov
Interno izobraževanje	n n (%)	64 95,5	3 4,5	67 100
Zaposlovanje delavcev z ustreznimi znanji, veščinami, kompetencami	n n (%)	64 97,0	2 3,0	66 100
Spodbujanje nadaljnjega poklicnega usposabljanja	n n (%)	52 80,0	13 20,0	65 100
Možnost pripravništva	n n (%)	47 72,3	18 27,7	65 100
Odpuščanje neustreznih kadrov	n n (%)	38 57,6	28 42,4	66 100

V sklopu naslednjega vprašanja so podjetja ocenila, katere so tiste veščine in kompetence, ki se jim zdijo najpomembnejše pri kadrih na vodstvenih položajih²⁰ (srednji in vrhni management). Glede na to, da veščine, potrebne v spremenjeni organiziranosti dela, kot so komunikacija, fleksibilnost, ustvarjalnost, timsko delo itd. (podrobnejši opis pod točko 2.2.6), spadajo med mehke veščine, sem sklepala, da se te zdijo podjetjem pri kadrih na vodstvenih položajih pomembnejše od trdih, kar se je izkazalo za pravilno.

²⁰ Če bi bili zajeti tudi kadri na nižjih položajih, bi bilo treba vključiti še številne druge veščine oziroma kompetence, ki se med seboj razlikujejo glede na posamezno panogo. Posledično bi bilo treba vprašalnik razširiti in posebej prilagoditi vsaki panogi.

V vprašanju ponujenih 35 veščin je mogoče razdeliti na tri dele: na osebne, družbene in take, ki se nanašajo na sam proces dela (osnovne, tehnične in organizacijske/pravne)²¹. Od vseh teh veščin so podjetja v povprečju najvišje ocenila (na lestvici od 1 do 5) samomotivacijo in zavzetost za reševanje problemov podjetja, sposobnost vodenja, pripravljenost prevzeti nove odgovornosti ter sposobnost motiviranja zaposlenih, pri čemer je bilo pri vseh naštetih povprečje več kot 4,5. Med najpomembnejših deset veščin/kompetenc so se uvrstile še veščine poznavanja stroškov in njihovega upoštevanja, sposobnost reševanja problemov, ki se pojavijo, pripravljenost za učenje, razumevanje potreb kupcev, podjetniško razmišljanje ter sposobnost razporejanja časa (time management). Če bi torej omenjenih deset veščin/kompetenc razdelili med osebne, družbene in take, ki se nanašajo na sam proces dela, bi ugotovili, da lahko kar šest od desetih najpomembnejših veščin razvrstimo v kategorijo osebne, nobene od teh pa med tehnične veščine (tabela 12).

*Tabela 12: Deset v povprečju najvišje ocenjenih veščin/kompetenc pri kadrih na vodstvenih položajih v anketiranih podjetjih**

OSEBNE	Povprečje	N	DRUŽBENE	Povprečje	N
• Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja	4,55	62	• Sposobnosti vodenja	4,53	62
• Sposobnost motiviranja zaposlenih	4,50	62	ORGANIZACIJSKE/PRAVNE		
• Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti	4,50	62	• Poznavanje stroškov in njihovo upoštevanje	4,44	62
• Pripravljenost za učenje	4,35	62	• Reševanje problemov, ki se pojavijo	4,40	62
• Sposobnost razporejanja časa (time management)	4,24	62	VEŠČINE, KI SE NANAŠAJO NA OSNOVNI PROCES DELA		
• Podjetniško razmišljanje	4,29	63	• Razumevanje potreb kupcev	4,34	62

Legenda: * Uporabljena je merska lestvica od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam.

Najmanj pomembne od naštetih veščin/kompetenc (tabela 13) pa se podjetjem v povprečju zdijo izbira ustreznih materialov, uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov, pripravljenost za službene poti, uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu, raba novih tehnologij v proizvodnem procesu in poznavanje varnostnih standardov. Če bi deset najmanj pomembnih veščin ponovno razvrstili v prej naštete kategorije, bi opazili, da jih največ spada v kategorijo tehničnih²² in nobena v kategorijo družbenih veščin. Ker je mogoče osebne in družbene veščine opredeliti kot mehke, tehnične pa kot trde, se potrjuje, da so delodajalcem bolj pomembne mehke veščine. Povprečne stopnje pomembnosti vseh naštetih veščin/kompetenc se nahajajo v prilogi 6, tabela P5.

²¹ Pri razvrščanju veščin/kompetenc v skupine sem si pomagala z obstoječo razvrstitvijo veščin v raziskavi *Identification of future skills needs in micro and craft(-type) enterprises up to 2020* (Buschfeld, D., Dilger, B., Hess, L., Schmid, K. & Voss, E., 2011, str. 79).

²² Od vseh 35 naštetih veščin/kompetenc v vprašalniku je bilo le pet tehničnih in vse so se uvrstile med deset v povprečju najnižje ocenjenih veščin/kompetenc pri kadrih na vodstvenih položajih.

Tabela 13: Deset v povprečju najnižje ocenjenih veščin/kompetenc pri kadrih na vodstvenih položajih v anketiranih podjetjih

TEHNIČNE	Povprečje	N	OSEBNE	Povprečje	N
• Izbira ustreznih materialov	3,16	61	• Pripravljenost za službene poti	3,50	62
• Uporaba ustreznega orodja, pripomočkov	3,21	61	• Upravljanje s tveganji	3,68	62
• Uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu	3,57	61	• Sposobnost uravnavanja konflikta družina – delo	3,71	62
• Raba novih tehnologij v proizvodnem procesu	3,62	60	ORGANIZACIJSKE/PRAVNE		
• Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces	3,70	61	• Poznavanje varnostnih standardov	3,65	62
VEŠČINE, KI SE NANAŠAJO NA OSNOVNI DELOVNI PROCES			• Management kakovosti poslovnih procesov/storitev	3,76	62

Legenda: * Uporabljena je merska lestvica od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam.

Zanimalo nas je tudi, za katere od teh veščin/kompetenc podjetja menijo, da se bo njihov pomen pri kadrih na vodstvenih položajih v njihovem podjetju zmanjšal, zvečal ali ostal enak v naslednjem letu in v naslednjih petih letih, kar so ocenjevala na lestvici od –3 do 3. Odgovori so pokazali, da podjetja v povprečju za nobeno kompetenco ne menijo, da se bo njen pomen v naslednjem letu zmanjšal, še najbolj pa bo ostal enak pomen pri pripravljenosti za službene poti, uporabi ustreznega orodja, strojev, pripomočkov, izbiri ustreznih materialov in sposobnosti uravnavanja konflikta družina – delo, ki imajo vse povprečje odgovorov manjše od 1. V naslednjem letu naj bi se po mnenju podjetij pomen kompetenc najbolj povečal pri iskanju ustreznih rešitev za kupce, razumevanju potreb kupcev, sposobnosti vodenja in pripravljenosti za prevzemanje novih odgovornosti, ki imajo vse povprečne ocene večje od 1,5. Razlika med najnižjo (0,57) in najvišjo (1,71) povprečno oceno ni velika, saj so se podjetja pri vseh naštetih veščinah največkrat odločila za možnost 0 oziroma 1.

Tudi v roku petih let se po mnenju podjetij v povprečju nobeni veščini/kompetenci pomen ne bo zmanjšal oziroma se jim bo še bolj povečal. Povprečne stopnje se gibljejo med 0,85 in 2,15, kar je razvidno tudi iz tabele 14, ki prikazuje po pet veščin/kompetenc, ki se jim bo v povprečju po mnenju podjetij najmanj in najbolj povečal pomen v naslednjih petih letih. Pomen naj bi se torej najbolj povečal veščinam, ki so usmerjene h kupcem, manj pa tistim osebnim veščinam, katerih pomen je že danes najmanjši, in veščinam, ki sem jih na začetku razvrstila med tehnične (več v prilogi 6, tabela P7).

Če torej razvrstimo povprečja pomembnosti posameznih kompetenc v prihodnosti (v roku enega in petih let) od najmanjšega do največjega, ugotovimo, da naj bi se najbolj povečal pomen tistim kompetencam, ki so že v tem trenutku najpomembnejše, in obratno za manj pomembne (več v prilogi 6, tabele P5–P7).

*Tabela 14: V povprečju najmanj in najbolj povečan pomen veščin/kompetenc pri kadrih na vodstvenih položajih v anketiranih podjetjih v naslednjih petih letih****

Najmanj povečan pomen			Najbolj povečan pomen		
Veščina/kompetenca*	Povprečje	N	Veščina/kompetenca*	Povprečje	N
• Pripravljenost za službene poti (O)	0,85	46	• Sposobnost motiviranja zaposlenih (O)	2,15	47
• Sposobnost uravnavanja konflikta družina – delo (O)	1,02	48	• Iskanje ustreznih rešitev za kupce (DP)	2,13	46
• Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov (T)	1,04	45	• Razumevanje potreb kupcev (DP)	2,07	46
• Izbira ustreznih materialov (T)	1,18	45	• Sposobnosti vodenja (D)	2,06	47
• Poznavanje varnostnih standardov (O/P)	1,33	46	• Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca (DP)	2,02	46

Legenda: * Razlaga oznak: O = osebne veščine, T = tehnične veščine, O/P = organizacijske/pravne veščine, D = družbene veščine, DP = veščine, ki se nanašajo na osnovni delovni proces

** Uporabljena je bila merska lestvica od –3 do 3, pri čemer –3 pomeni, da se bo pomen veščine/kompetence bistveno zmanjšal, 0, da bo ostal nespremenjen, in 3, da se bo pomen veščine/kompetence bistveno povečal.

Tudi skupina raziskovalcev v študiji »Transferability of skills across economic sectors: role and importance for employment at European level« je ugotovila, da delodajalci pogosto vidijo prihodnje potrebe po znanju in veščinah bolj ali manj podobne današnjim, torej predvidevajo, da bodo trendi iz preteklosti še naprej sooblikovali trg dela v prihodnosti. Omenjena študija je bila leta 2010 izvedena v 20 državah EU in Švici ter je zajemala 185 podjetij (European Commission, 2011e, str. 52).

4.2.3.2 Analiza razlik v predvidevanju med skupinami podjetij

Namen razvrščanja enot v skupine (klastre) je uvrstiti enote v skupine po principu podobnosti. Takšno razvrščanje poteka na način, da so si enote znotraj posamezne skupine glede na vnaprej določen kriterij podobne, enote znotraj različnih skupin pa so si glede na ta kriterij različne. Skupine se med seboj ne prekrivajo, saj je vsaka enota uvrščena v samo eno skupino (Košmelj & Breskvar Žaucer, 2006, str. 299).

Pri razvrščanju enot v skupine so na voljo hierarhične (npr. minimalna, maksimalna, povprečna, Wardova metoda) in nehierarhične (npr. metoda k-means) metode združevanja (Ferligoj, 1989, str. 64–94). Pri hierarhičnih metodah združevanja na začetku vsak posamezni proučevani objekt predstavlja svoj klaster. V nadaljnjih korakih se dva najbližja klastra (ali posamezna objekta) združita v nov »agregatni« klaster, tako da se število klastrov z vsakim korakom zmanjša za enega. V nekaterih primerih se tretji posamezni objekt pridruži prvima dvema pri tvorjenju skupnega klastra, v drugih pa se lahko dve skupini posameznih objektov oblikovanih v predhodni fazi združita v nov klaster. V končni fazi se tako vsi posamezni objekti združijo v en velik klaster (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998, str. 493).

Rezultat združevanja lahko prikažemo z dendrogramom (drevesom razvrščanja), ki omogoča vpogled v hierarhično strukturo in pomaga pri določanju smiselne števila skupin. Najprimernejše število skupin tako dobimo, če prerežemo drevo tam, kjer je preskok pri združevanju največji (Košmelj & Breskvar Žaucer, 2006, str. 302). Med najpogostejše uporabljene hierarhične metode, ki veljajo za najbolj enostavne, spada Wardova metoda, ki sem jo uporabila tudi sama. Za merjenje razdalje med enotami pa sem uporabila kvadrat evklidske razdalje.

Iz pridobljenih podatkov sem naredila dve klasterski analizi, eno za pomen veščin/kompetenc danes, drugo pa za pomen veščin/kompetenc čez pet let. Pri vsaki analizi se je s pomočjo dendrograma (priloga 6, sliki P1 in P2) izkazalo za najprimernejše oblikovanje dveh klastrov.

Pri prvi analizi klastrov, kjer sem uporabila podatke o pomenu veščin/kompetenc danes, je bilo v prvi skupini 44 podjetij, v drugi pa 12. Tako pri prvi kot pri drugi skupini se je izkazalo, da so najpomembnejše iste veščine/kompetence, le povprečna stopnja pomembnosti je bila pri vseh naštetih veščinah pri prvi skupini občutno višja (podrobnejše prikazano v tabeli 15). Prvi klaster vsebuje večino podjetij, ki imajo več kot 50 zaposlenih, število majhnih podjetij (0–49) pa je v obeh klastrih enako. V obeh klastrih so večinoma podjetja iz proizvodne dejavnosti (pri čemer velja opozoriti, da je ta podatek na voljo le za 24 od 56 analiziranih podjetij), imajo pa podjetja v drugem klasterju v povprečju več zaposlenih z osnovno šolo ali manj in s poklicno šolo (podrobnejše značilnosti podjetij so prikazane v tabeli 17).

Pri podjetjih iz drugega klasterja manj razmišljajo o zaposlovanju za eno leto vnaprej (rezultat je blizu značilnosti in bi bil mogoče ob večjem vzorcu značilen), manj tudi o tem, v okviru katerih formalnih programov bi našli ustrezne veščine/kompetence (razlika med klastroma je statistično značilna), pri načrtovanju potreb po kadrih manj razmišljajo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc v primerjavi s prvo skupino (rezultat ni statistično značilen), vendar pa jim je manj od prve skupine pomembna formalna izobrazba in bolj kaj delavec zna (razlika med klastroma je tudi tukaj blizu značilnosti).

V podjetjih iz prvega klasterja je v povprečju najpomembnejši dejavnik pri načrtovanju potreb po kadrih notranja analiza stanja, pri podjetjih iz drugega klasterja pa trendi poslovanja in strateško načrtovanje. V okviru izvajanja procesa prilagoditve ustreznih veščin potrebam podjetja so podjetja iz obeh klastrov v največji meri uporabila interno izobraževanje in zaposlovanje kadrov z ustreznimi veščinami, so pa podjetja iz prvega klasterja v večji meri uporabila nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje, podjetja iz drugega klasterja pa večkrat pripravnštvo (tabela 16).

Tabela 15: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc danes*²³

Veščina/kompetenca	Klaster 1 N	Klaster 2 N	Klaster 1 povprečje	Klaster 2 povprečje	p-vrednost
Sposobnost multitaskinga (paralelno delo na več projektih)	44	12	4,25	3,58	0,064
Delo pod pritiskom	44	12	4,32	3,67	0,155
Kreativnost	44	12	4,32	3,00	0,003
Upravljanje s tveganji	44	12	3,95	2,58	0,012
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja	44	12	4,68 ²⁴	4,08	0,012
Pripravljenost za učenje	44	12	4,43	3,92	0,114
Sposobnost uravnavanja konflikta družina – delo	44	12	4,02	2,67	0,01
Sposobnost razporejanja časa (time management)	44	12	4,41	3,75	0,027
Podjetniško razmišljanje	44	12	4,50	3,92	0,014
Sposobnost motiviranja zaposlenih	44	12	4,66	4,08	0,033
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti	44	12	4,61	4,25	0,092
Pripravljenost za službene poti	44	12	3,61	2,83	0,107
Komunikacijske veščine	44	12	4,30	4,00	0,284
Pogajalske veščine	44	12	4,11	3,17	0,012
Sposobnosti vodenja	44	12	4,75	4,08	0,016
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja	44	12	4,16	3,17	0,002
Veščine projektnega in timskega dela	44	12	4,25	3,58	0,031
Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije	44	12	3,89	3,50	0,377
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav	44	12	4,20	3,25	0,000
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev	44	12	4,27	3,42	0,001
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev	44	12	4,00	3,00	0,018
Izbira ustreznih materialov	44	12	3,52	1,83	0,001
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov	44	12	3,61	1,67	0,000
Raba novih tehnologij v proizvodnem procesu	44	12	4,05	2,17	0,000
Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov itd.)	44	12	4,18	3,08	0,030
Načrtovanje proizvodnega procesa	44	12	4,25	2,33	0,000
Reševanje problemov, ki se pojavijo	44	12	4,57	3,83	0,023
Poznavanje varnostnih standardov	44	12	3,84	2,92	0,053
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces	44	12	4,18	1,92	0,000
Uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu	44	12	4,07	1,75	0,000
Identificiranje novih trendov	44	12	4,25	2,83	0,000
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh	44	12	4,59	3,92	0,016
Razumevanje potreb kupcev	44	12	4,55	3,75	0,017
Iskanje ustreznih rešitev za kupce	44	12	4,45	3,50	0,004
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca	44	12	4,30	2,50	0,003

Legenda: * Uporabljena je merska lestvica od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam.

²³ Rezultati s stopnjo značilnosti (p-vrednostjo) manjšo ali enako 0,05 so obarvani temno sivo. Kot sprejemljive rezultate sem upoštevala tudi tiste s p-vrednostjo do 0,15 (obarvani svetlo sivo), saj se pogosto v empiričnih analizah zaradi omejitev glede velikosti vzorca navaja tudi takšne rezultate. Rezultati so logični, čeprav neznačilni. Ker so blizu značilnosti, pričakujem, da bi bili ob večjem vzorcu značilni.

²⁴ Povprečne stopnje strinjanja, ki so odebeljene, so najvišje vrednosti v vsaki skupini.

*Tabela 16: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc danes – povprečna stopnja strinjanja s posameznimi trditvami**

	Klaster 1 N	Klaster 2 N	Klaster 1 povprečje	Klaster 2 povprečje	p- vrednost	
V našem podjetju so naloge po področjih dela jasno določene.	44	12	4,16	3,92	0,355	
V našem podjetju ni veliko projektnega dela.	44	12	2,36	2,08	0,441	
Delavci z različnih področij dela običajno ne sodelujejo, vsak je zadolžen za svoje naloge.	44	12	2,30	2,17	0,537	
Za nas ni pomembna samo formalna izobrazba, pomembno je predvsem, kaj delavec zna.	43	12	3,77	4,25	0,132	
Ko iščemo novega delavca, razmišljamo o tem, v okviru katerih formalnih programov izobraževanja bi lahko našli ustrezne veščine in kompetence.	43	12	3,79	3,25	0,101	
V podjetju razmišljamo in načrtujemo zaposlovanje vsaj za eno leto vnaprej.	43	12	3,93	3,08	0,080	
Pri načrtovanju potreb po kadrih vedno bolj razmišljamo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc, vedno manj pa v smislu zaposlovanja ljudi z določeno vrsto oziroma stopnjo formalne izobrazbe.	44	12	3,75	3,67	0,793	
Pomen posameznih dejavnikov pri načrtovanju potreb po kadrih	Trendi poslovanja	44	12	4,07	3,75	0,517
	Strateško načrtovanje	44	12	4,05	3,75	0,309
	Signali s strani kupcev	44	12	3,98	3,58	0,266
	Signali s strani konkurentov	44	12	3,34	2,17	0,003
	Signali s strani zaposlenih	43	12	3,63	3,25	0,154
	Notranje analize stanja	44	11	4,16	3,73	0,164
	Signali s strani poslovnih partnerjev	44	12	3,55	2,92	0,035
	Sejmi, konference, literatura	44	12	2,59	1,75	0,010
	Informacije iz medijev (TV, internet itd.)	44	12	2,55	1,92	0,032
Način pri izvajanju procesa prilagoditve veščin v podjetju	Interno izobraževanje #	44	12	0,95	0,92	0,677
	Zaposlovanje delavcev z ustreznimi znanji, veščinami, kompetencami #	44	11	0,98	1,00	0,323
	Spodbujanje nadaljnjega poklicnega usposabljanja #	42	12	0,86	0,67	0,231
	Možnost pripravništva #	43	11	0,70	0,82	0,405
	Odpuščanje neustreznih kadrov #	43	12	0,60	0,50	0,543
Ali se trenutno soočate s težavami pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami oziroma kompetencami? #	37	10	0,43	0,10	0,017	
– Razlogi: Neustrezen izobraževalni sistem	16	1 ²⁵	4,38	4,00	0,658	
– Razlogi: Pomanjkanje ažurnega prilagajanja sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela	16	1	4,69	5,00	0,536	
– Razlogi: Premalo usposabljanja ob delu	16	1	3,94	5,00	0,373	
– Razlogi: Premajhna motivacija zaposlenih	15	1	3,60	4,00	0,677	
– Razlogi: Premalo kroženja zaposlenih	16	1	3,94	5,00	0,347	

Legenda: * Uporabljena je merska lestvica od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam, razen pri #, kjer je bila možnost 1 – Da (smo uporabili) in 0 – Ne (nismo uporabili).

²⁵ Glede na to, da se s težavami srečuje le eno podjetje od podjetij v drugi skupini, ki so odgovorila na vprašanje o težavah pri iskanju kadrov in razlogih zanje, sem rezultate vključila v tabelo predvsem zaradi prikaza rezultatov prve skupine.

Tabela 17: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc danes – značilnosti podjetij

	Klaster 1	Klaster 2	Klaster 1		Klaster 2		p-
	N	N	povprečje		povprečje		vrednost
Skupno število zaposlenih	26	9	716,15		355,44		0,071
Število podjetij: 0–49 zaposlenih	2	2					
Število podjetij: 50–249 zaposlenih	5	2					
Število podjetij: 250–499 zaposlenih	6	2					
Število podjetij: 500–999 zaposlenih	8	3					
Število podjetij: 1000 in več zaposlenih	5	0					
			Število	%	Število	%	
Redno zaposleni po izobrazbi: skupaj	23	7	616,9	100,0	289,4	100,0	
Osnovna šola ali manj (I in II)	23	7	82,3	13,3	55,7	19,3	0,455
Krajše izobraževanje – USO (III)	23	7	56,0	9,1	23,3	8,1	0,194
Poklicna šola (IV)	23	7	164,0	26,6	106,9	37,0	0,427
Srednja šola (V)	23	7	170,2	27,6	63,9	22,1	0,059
Višja šola (I. stopnja: VI)	23	7	34,8	5,6	14,3	4,9	0,102
Fakulteta, visoka šola, umet. akad (VII/1)	23	7	91,7	14,9	21,7	7,5	0,070
Specializacija ali magisterij (VII/2)	23	7	13,3	2,1	3,0	1,0	0,220
Doktorat znanosti (VIII)	23	7	4,6	0,6	0,4	0,1	0,199
Katera je glavna dejavnost vašega podjetja? (število podjetij)	18	6	Storitveno 5 Proizvodno 13		Storitveno 2 Proizvodno 4		0,821
V kateri regiji deluje vaše podjetje? (število podjetij)	23	8	Vzhodna 10 Zahodna 13		Vzhodna 5 Zahodna 3		0,390

V nadaljevanju na kratko povzemam glavne rezultate prve klastrske analize:

- podjetja v prvem klasteru imajo v povprečju več zaposlenih, poleg tega imajo v povprečju več zaposlenih s končano srednjo šolo, visoko šolo in fakulteto;
- v obeh klastrih so najpomembnejše iste veščine/kompetence, povprečna stopnja pomembnosti pa je pri vseh naštetih veščinah pri podjetjih iz prvega klastera višja;
- podjetja iz prvega klastera v povprečju več razmišljajo in načrtujejo zaposlovanje vsaj za eno leto vnaprej, več razmišljajo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc, imajo pa večje težave pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami.

Pri drugi analizi klastrov sem uporabila podatke o pomenu veščin/kompetenc čez pet let, kjer so se podjetja, ki so odgovorila na to vprašanje, enakomerneje razdelila v dva klastera, saj je v prvem klasteru 22 podjetij, v drugem pa 20. Povprečna stopnja pomembnosti navedenih veščin v roku petih let je v drugi skupini znatno višja kot v prvi, torej podjetja iz druge skupine menijo, da se bo pomen navedenih veščin bolj povečal.

Podjetja v drugem klasteru v povprečju menijo, da se bo pomen najbolj povečal sposobnosti vodenja (povprečna stopnja 2,8), iskanju ustreznih rešitev za kupce (2,7) in sposobnosti oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca (2,7), medtem ko podjetja iz prvega klastera v povprečju menijo, da se bo pomen najbolj povečal

podjetniškemu razmišljanju (1,55), sposobnosti motiviranja zaposlenih (1,55) in razumevanju potreb kupcev (1,50). Vsi ti rezultati so prikazani v tabeli 18 in so statistično značilni.

Če razvrstimo veščine po skupinah, ugotovimo, da podjetja v prvem klasteru menijo, da se bo pomembnost najbolj povečala veščinam, ki se nanašajo na osnovni proces dela, najmanj pa tehničnim veščinam, podjetja v drugem klasteru pa menijo, da se bo pomen najbolj povečal družbenim, najmanj pa osebnim veščinam. Pri tem velja opozoriti, da razlike v povprečju znotraj posameznega klastera niso velike.

Prvi klaster vsebuje večino podjetij, ki imajo 250–999 zaposlenih, drugi pa več takih, ki imajo 50–249 zaposlenih, in več podjetij z več kot 1000 zaposlenimi. V drugem klasteru so večinoma podjetja iz proizvodne dejavnosti in Vzhodne Slovenije, podjetja pa imajo v povprečju več zaposlenih s specializacijo ali magisterijem, doktoratom in pa krajšim izobraževanjem. V prvem klasteru je malenkost več podjetij iz proizvodne dejavnosti, čeprav so tu skoraj vsa podjetja, za katere imamo podatke, da spadajo v storitvene dejavnosti. Geografsko je v tem klasteru več podjetij iz Zahodne Slovenije, ki imajo v povprečju več zaposlenih s poklicno, srednješolsko in visokošolsko izobrazbo. Podrobnejše značilnosti podjetij so prikazane v tabeli 20, rezultati pa niso statistično značilni, razen podatka o regiji, v kateri podjetje deluje (stopnja značilnosti 0,046), in dejavnosti, kjer je rezultat blizu značilnosti.

Pri podjetjih iz drugega klastera (proizvodna podjetja) manj razmišljajo o zaposlovanju za eno leto vnaprej v primerjavi s podjetji iz prvega klastera, bolj od njih pa o tem, v okviru katerih formalnih programov bi našli ustrezne veščine/kompetence, bolj jim je tudi pomembno, kaj delavec zna (vsi ti rezultati niso statistično značilni), pri načrtovanju potreb po kadrih pa tudi bolj razmišljajo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin (ta rezultat je statistično značilen).

Tista podjetja iz drugega klastera (proizvodna podjetja), ki imajo težave pri iskanju kadrov, se bolj strinjajo, da je vzrok za to pomanjkanje prilagajanja izobraževalnega sistema potrebam podjetij (rezultat je blizu značilnosti, tako da bi bil rezultat ob večjem vzorcu morda značilen, ker je povezava logična). V okviru izvajanja procesa prilagoditve ustreznih veščin potrebam podjetja so podjetja iz obeh klastrov v največji meri uporabila interno izobraževanje in zaposlovanje kadrov z ustreznimi veščinami, so pa podjetja iz prvega klastera v večji meri uporabila nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje, podjetja iz drugega klastera pa večkrat pripravništvo (podrobneje prikazano v tabeli 19).

*Tabela 18: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc čez pet let**

Veščina/kompetenca	Klaster 1 N	Klaster 2 N	Klaster 1 povprečje	Klaster 2 povprečje	p- vrednost
Sposobnost multitaskinga (paralelno delo na več projektih)	22	20	1,09	2,60	0,000
Delo pod pritiskom	22	20	1,23	2,50	0,000
Kreativnost	22	20	1,45	2,55	0,000
Upravljanje s tveganji	22	20	1,09	2,15	0,001
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja	22	20	1,09	2,50	0,000
Pripravljenost za učenje	22	20	1,00	2,40	0,000
Sposobnost uravnavanja konflikta družina – delo	22	20	0,36	1,80	0,000
Sposobnost razporejanja časa (time management)	22	20	0,73	2,30	0,000
Podjetniško razmišljanje	22	20	1,55	2,40	0,006
Sposobnost motiviranja zaposlenih	22	20	1,55	2,60	0,000
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti	22	20	1,27	2,55	0,000
Pripravljenost za službene poti	22	20	0,23	1,55	0,000
Komunikacijske veščine	22	20	0,86	2,35	0,000
Pogajalske veščine	22	20	0,91	2,65	0,000
Sposobnosti vodenja	22	20	1,32	2,80	0,000
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja	22	20	0,91	2,15	0,000
Veščine projektnega in timskega dela	22	20	0,91	2,40	0,000
Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije	22	20	0,86	2,45	0,000
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav	22	20	0,82	2,10	0,000
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev	22	20	1,09	2,60	0,000
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev	22	20	0,64	1,90	0,000
Izbira ustreznih materialov	22	20	0,18	2,25	0,000
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov	22	20	0,14	2,00	0,000
Raba novih tehnologij v proizvodnem procesu	22	20	0,45	2,60	0,000
Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov itd.)	22	20	0,45	2,30	0,000
Načrtovanje proizvodnega procesa	22	20	0,50	2,60	0,000
Reševanje problemov, ki se pojavijo	22	20	0,91	2,35	0,000
Poznavanje varnostnih standardov	22	20	0,59	2,10	0,000
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces	22	20	0,50	2,55	0,000
Uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu	22	20	0,64	2,45	0,000
Identificiranje novih trendov	22	20	0,82	2,50	0,000
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh	22	20	1,05	2,60	0,000
Razumevanje potreb kupcev	22	20	1,50	2,50	0,002
Iskanje ustreznih rešitev za kupce	22	20	1,45	2,70	0,000
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca	22	20	1,41	2,70	0,000

Legenda: * Uporabljena je bila merska lestvica od –3 do 3, pri čemer –3 pomeni, da se bo pomen veščine/kompetence bistveno zmanjšal, 0, da bo ostal nespremenjen, in 3, da se bo pomen veščine/kompetence bistveno povečal.

*Tabela 19: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc čez pet let – povprečna stopnja strinjanja s trditvami**

	Klaster 1 N	Klaster 2 N	Klaster 1 povprečje	Klaster 2 povprečje	p- vrednost	
V našem podjetju so naloge po področjih dela jasno določene.	22	19	4,09	4,42	0,117	
V našem podjetju ni veliko projektne dela.	22	19	2,36	2,53	0,658	
Delavci z različnih področij dela običajno ne sodelujejo, vsak je zadolžen za svoje naloge.	22	19	2,14	2,63	0,223	
Za nas ni pomembna samo formalna izobrazba, pomembno je predvsem, kaj delavec zna.	22	18	3,73	4,22	0,069	
Ko iščemo novega delavca, razmišljamo o tem, v okviru katerih formalnih programov izobraževanja bi lahko našli ustrezne veščine in kompetence.	22	19	3,55	3,89	0,231	
V podjetju razmišljamo in načrtujemo zaposlovanje vsaj za eno leto vnaprej.	21	19	4,05	3,84	0,606	
Pri načrtovanju potreb po kadrih vedno bolj razmišljamo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc, vedno manj pa v smislu zaposlovanja ljudi z določeno vrsto oziroma stopnjo formalne izobrazbe.	22	19	3,50	4,11	0,033	
Pomen posameznih dejavnikov pri načrtovanju potreb po kadrih	Trendi poslovanja	22	19	4,14	3,84	0,477
	Strateško načrtovanje	22	19	3,86	4,05	0,515
	Signali s strani kupcev	22	19	3,91	3,89	0,958
	Signali s strani konkurentov	22	19	2,91	3,42	0,225
	Signali s strani zaposlenih	21	19	3,57	3,47	0,718
	Notranje analize stanja	22	19	4,14	4,26	0,527
	Signali s strani poslovnih partnerjev	22	19	3,23	4,00	0,016
	Sejmi, konference, literatura	22	19	2,32	2,79	0,169
	Informacije iz medijev (TV, internet itd.)	22	19	2,59	2,32	0,364
Način pri izvajanju procesa prilagoditve veščin v podjetju	Interno izobraževanje #	22	19	0,91	0,95	0,643
	Zaposlovanje delavcev z ustreznimi znanji, veščinami, kompetencami #	22	19	0,95	1,00	0,329
	Spodbujanje nadaljnega poklicnega usposabljanja #	22	19	0,86	0,74	0,329
	Možnost pripravništva #	22	19	0,64	0,79	0,289
	Odpuščanje neustreznih kadrov #	22	19	0,59	0,47	0,466
Ali se trenutno soočate s težavami pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami oziroma kompetencami? #	22	20	0,36	0,45	0,581	
Razlogi: Neustrezen izobraževalni sistem	8	9	4,13	4,44	0,417	
Razlogi: Pomanjkanje ažurnega prilagajanja sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela	8	9	4,50	4,89	0,103	
Razlogi: Premalo usposabljanja ob delu	8	9	4,13	3,67	0,399	
Razlogi: Premajhna motivacija zaposlenih	8	8	3,75	3,50	0,591	
Razlogi: Premalo kroženja zaposlenih	8	9	4,25	3,78	0,363	

Legenda: * Uporabljena je merska lestvica od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam, razen pri #, kjer je bila možnost 1 – Da (smo uporabili) in 0 – Ne (nismo uporabili).

Tabela 20: Rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc čez pet let – značilnosti podjetij

	Klaster 1	Klaster 2	Klaster 1		Klaster 2		p-
	N	N	povprečje		povprečje		vrednost
Skupno število zaposlenih	14	17	528,86		741,29		0,421
Število podjetij: 0–49 zaposlenih	0	2					
Število podjetij: 50–249 zaposlenih	2	5					
Število podjetij: 250–499 zaposlenih	5	4					
Število podjetij: 500–999 zaposlenih	6	3					
Število podjetij: 1000 in več zaposlenih	1	3					
			Število	%	Število	%	
Redno zaposleni po izobrazbi: skupaj	11	16	450,3	100,0	633,9	100,0	
Osnovna šola ali manj (I in II)	11	16	63,1	14,0	89,3	14,1	0,548
Krajše izobraževanje – USO (III)	11	16	19,1	4,2	71,6	11,3	0,114
Poklicna šola (IV)	11	16	134,6	29,9	160,5	25,3	0,711
Srednja šola (V)	11	16	129,4	28,7	162,1	25,6	0,651
Višja šola (I. stopnja: VI)	11	16	24,2	5,4	37,3	5,8	0,339
Fakulteta, visoka šola, umet . akad (VII /1)	11	16	72,5	16,0	90,4	14,3	0,752
Specializacija ali magisterij (VII/2)	11	16	6,5	1,5	17,2	2,7	0,379
Doktorat znanosti (VIII)	11	16	0,8	0,2	5,5	0,8	0,318
V kateri regiji deluje vaše podjetje? (število podjetij)	14	15	Vzhodna 6 Zahodna 8		Vzhodna 11 Zahodna 4		0,046
Dejavnost (število podjetij)	12	11	Proizvodno 7 Storitveno 5		Proizvodno 10 Storitveno 1		0,078

Glavni rezultati analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc čez pet let so:

- podjetja v drugem klastru imajo v povprečju več zaposlenih, poleg tega imajo v povprečju več zaposlenih s končano specializacijo ali magisterijem, doktoratom in pa krajšim izobraževanjem – večinoma so to podjetja iz proizvodne dejavnosti;
- podjetja iz drugega klastra menijo, da se bo pomen navedenih veščin v povprečju bolj povečal, manj razmišljajo in načrtujejo zaposlovanje vsaj za eno leto vnaprej, sicer pa več razmišljajo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc, poleg tega pa jim je bolj pomembno, kaj delavec zna, kot samo formalna izobrazba;
- v obeh klastrih se podjetja soočajo s težavami pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami, poleg tega se slednja podjetja iz obeh klastrov v povprečju najbolj strinjajo, da je glavni razlog za to pomanjkanje ažurnega prilagajanja sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela.

Velja pa ponovno opozoriti, da so podatki iz demografskega dela vprašalnika žal pomanjkljivi, tako da bi bili rezultati v nasprotnem primeru mogoče povsem drugačni. Zavedam se, da na osnovi predstavljenih rezultatov ni možno oblikovati sklepov, ki bi veljali za vsa podjetja, saj ugotovitve raziskave predstavljajo le grob oris pojmovanja veščin/kompetenc med slovenskimi podjetji. Zagotovo pa bi bilo smiselno nadaljnje proučevanje potreb po veščinah s pomočjo raziskave mnenj delodajalcev kot tudi s sistematičnim spremljanjem in predvidevanjem potreb po znanju in veščinah po zgledu drugih evropskih držav.

SKLEP

Hitro razvijajoči in spreminjajoči se trgi dela od posameznika zahtevajo vedno višjo usposobljenost ali formalno izobrazbo ter predvsem ustrezen nabor različnih veščin in kompetenc. Vedno več pozornosti se tako namenja razvijanju znanja in veščin, saj te delavcem predstavljajo najboljše zavarovanje pred brezposelnostjo in večjo socialno mobilnost. Hkrati pa so tudi glavna komponenta produktivnosti, konkurenčnosti in inovativnosti celotnega gospodarstva oziroma posameznega podjetja. Zaradi številnih globalnih trendov in izzivov (od globalizacije do tehnoloških, demografskih in okoljskih sprememb) se bodo delovna mesta v prihodnosti najverjetneje bistveno razlikovala od današnjih.

Z magistrskim delom sem želela prikazati pomen predvidevanja potreb po znanju in veščinah z vidika celotnega gospodarstva, podjetja in ne nazadnje tudi posameznika ter s pomočjo empirične raziskave ugotoviti, ali delodajalci predvidevajo svoje prihodnje potrebe po veščinah oziroma kakšno je njihovo mnenje o pomenu veščin/kompetenc v podjetju. V teoretičnem delu sem najprej predstavila različne opredelitve oziroma tipologijo dveh ključnih pojmov, na katerih temelji magistrsko delo: kompetence in veščine. Nato sem prikazala pomen njihovega razvoja ter podrobneje orisala kakšne izzive in priložnosti prinašajo posamezne globalne spremembe ter trendi za trg dela. Osrednji del magistrskega dela se je nanašal na predvidevanje potreb po veščinah, za katerega se uporabljajo tako kvantitativni kot kvalitativni pristopi, ki se razlikujejo glede njihovih uporabnikov in namenov, nobeden od njih pa ne more zagotoviti popolne in celovite slike. Natančne napovedi niso dosegljive, vendar je predvidevanje vseeno pomembno v izogib neželenim dogodkom in za boljšo pripravljenost na izkoriščanje morebitnih priložnosti, ki se pojavijo.

Predvidevanje na vseevropski ravni kot tudi za vsako posamezno državo članico izvaja Cedefop s podporo Evropske komisije. Njegove napovedi do leta 2020 kažejo, da se bo nadaljeval trend preusmerjanja od primarnega sektorja k storitvam ter povečevanja števila kvalificiranih delovnih mest za storitvene delavce in za nekatere osnovne poklice, ki zahtevajo malo ali nič formalne izobrazbe. Tako povpraševanje kot ponudba, merjena glede na formalno izobrazbo, pa naj bi še naprej naraščala. Predvidevanje potreb po znanju in veščinah je glavni instrument za učinkovito delovanje trga dela, boljšo usklajenost med ponudbo in povpraševanjem ter za ustrezno prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja. To pa ni pomembno samo za oblikovanje politik na področju izobraževanja in usposabljanja, ampak tudi za podjetja, organizacije in posameznike, ki morajo prav tako biti sposobni prepoznati in se prilagoditi novim potrebam po znanju in veščinah.

Zanimive so se mi zdele izkušnje nekaterih posameznih držav glede predvidevanja potreb po znanju in veščinah. Države izven Evrope, ki se pogosto omenjajo v povezavi s predvidevanjem potreb na trgu dela, so ZDA, Kanada, Avstralija in Japonska. Tudi nekatere države v Evropi (npr. Velika Britanija, Nemčija, Avstrija, Francija, Švedska in Finska) imajo

dobro razvite celovite sisteme predvidevanja potreb po veščinah, nekatere druge pa so še v fazi razvoja teh sistemov. Za vse države je značilno, da se njihovi sistemi neprestano spreminjajo, razvijajo in dopolnjujejo. Na tem področju je Slovenija še vedno v zaostanku, saj še nima razvitega kakršnega koli sistematičnega predvidevanja prihodnjih potreb po veščinah na nacionalni ravni, ki bi lahko prispeval k večji učinkovitosti in produktivnosti delovne sile ter posledično vplival na večjo stopnjo zaposlenosti in na manjšo frikcijsko in strukturno brezposelnost.

V empiričnem delu sem želela ugotoviti, ali podjetja v Sloveniji načrtujejo zaposlovanje vnaprej, ali se soočajo s težavami pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami/kompetencami, kako rešujejo problem potreb po novih znanjih in veščinah, katere veščine/kompetence so ključnega pomena pri kadrih na vodstvenih položajih ter kako podjetja napovedujejo te potrebe v bližnji prihodnosti. Na osnovi rezultatov statistične obdelave podatkov, pridobljenih s pomočjo spletnega anketiranja, sem želela preveriti osnovno hipotezo, da v Sloveniji med podjetji trenutno ni dovolj velikega zavedanja o pomenu načrtovanja zaposlovanja.

Rezultati raziskave so pokazali, da skoraj polovica podjetij na načrtuje zaposlovanja za eno leto vnaprej, najmanj pa načrtujejo zaposlovanje v majhnih in srednje velikih podjetjih (50–249 zaposlenih). Za podjetja je vedno bolj pomembno tudi to, kaj delavec zna, in ne samo formalna izobrazba, tako vedno bolj razmišljajo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin/kompetenc. Pri načrtovanju prihodnjih potreb po kadrih se podjetjem v povprečju zdijo najpomembnejši dejavniki notranje analize stanja, trendi poslovanja in strateško načrtovanje. Skoraj 40 % podjetij se sooča s težavami pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami/kompetencami, najpomembnejši razlog za to pa se jim zdi pomanjkanje ažurnega prilagajanja sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela. Delodajalcem se sicer zdijo bolj pomembne mehke veščine (samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja, sposobnost vodenja, motiviranja zaposlenih ter pripravljenost prevzeti nove odgovornosti), za obdobje naslednjih petih let pa menijo, da se bo pomen najbolj povečal prav sposobnosti motiviranja zaposlenih, pa tudi iskanju ustreznih rešitev za kupce in razumevanju potreb kupcev. Zaradi omejitev raziskave (pomanjkanje ustrezne literature in obstoječih raziskav s tega področja ter slaba odzivnost podjetij oziroma velika stopnja neodgovora na anketni vprašalnik) ne morem neposredno potrditi ali ovreči osnovne hipoteze, čeprav lahko na osnovi odgovorov sklepam, da bi se rezultati ob večjem vzorcu izkazali v prid potrditve hipoteze. Zagotovo bi bilo smiselno nadaljnje proučevanje potreb po veščinah s pomočjo raziskav mnenj delodajalcev kot tudi s sistematičnim spremljanjem in predvidevanjem potreb po znanju in veščinah na nacionalni ravni po zgledu drugih evropskih držav.

Magistrsko delo zaključujem z vrnitvijo na v uvodu zapisano misel znanega kitajskega politika in filozofa Guanzija o načrtovanju, staro več kot 2500 let, ki je sicer zelo splošna, vendar namiguje na enega od temeljev, na katerih stojijo družbe blaginje in konkurenčna gospodarstva – to je usposobljena in izobražena delovna sila oziroma posamezniki z ustreznimi kompetencami/veščinami.

LITERATURA IN VIRI

1. Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. *OECD Education Working Papers No. 41*. Paris: OECD Publishing.
2. Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics* 118(4), 1279-1333.
3. Azim, S., Gale, A., Lawlor-Wright, T., Kirkham, R., Khan A., & Alam, M. (2010). The importance of soft skills in complex projects. *International Journal of Managing Projects in Business*, 3(3), 387–401.
4. Bohlinger, S., & van Loo, J. (2010). Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality. V S. Bohlinger & J. van Loo (ur.), *Working and ageing: Emerging theories and empirical perspectives* (str. 28–57). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
5. Borghans, L., Green, F., & Meyhew, K. (2001). Skills measurement and economic analysis: an introduction. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 375–384.
6. Buschfeld, D., Dilger, B., Hess, S. L., Schmid, K., & Voss, E. (2011). *Identification of future skills needs in micro and craft(-type) enterprises up to 2020*. Najdeno 20. marca 2012 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/skillsneeds_final_report_final_180211_en.pdf
7. Cedefop (2008a). Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States. *Cedefop working paper No 1*. Thessaloniki: Cedefop.
8. Cedefop (2008b). *Terminology of European education and training policy: A selection of 100 key terms*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
9. Cedefop (2009). *Briefing note – World class competition in training: advanced economies*. Thessaloniki: Cedefop.
10. Cedefop (2010a). *Skills for green jobs: European synthesis report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

11. Cedefop (2010b). *Skills Supply and Demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
12. Cedefop (2010c). Study visits programme for education and vocational training specialists and decision-makers 2011/12, Categories of themes. Najdeno 7. julija 2012 na spletnem naslovu www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/razpisi/so10/organizacija/Tematske_kategorije.doc
13. Cedefop (2011). Slovenia: VET in Europe – Country Report. Najdeno 13. junija 2012 na spletnem naslovu http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_SI.pdf
14. Cedefop – About Cedefop. Najdeno 20. junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop.aspx>
15. Cedefop (2012a). *Briefing note – Europe's skill challenge: Lagging skill demand increases risks of skill mismatch*. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
16. Cedefop (2012b). *Briefing note – A strategy for green skills?* Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
17. Cedefop (2012c). Skill mismatch: The role of the enterprise. *Research paper No 21*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
18. Cedefop (2012d). Skills forecast – Employment trends by qualification. Najdeno 3. maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts/main-results.aspx?CountryID=31&case=ETBQ>
19. Cedefop (2012e). Skills forecast – Employment trends by sector. Najdeno 3. maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts/main-results.aspx?CountryID=31&case=ETBS>
20. Cedefop (2012f). Skills forecast – Job Openings by occupation. Najdeno 3. maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts/main-results.aspx?CountryID=31&case=JOBO>
21. Cedefop (2012g). Skills forecast – Labour force by qualification. Najdeno 3. maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts/main-results.aspx?CountryID=31&case=LFBQ>

22. Cisco Systems (2010). *The Learning Society*. San Jose, California: Cisco Systems, Inc.
23. Clarke, L., & Winch, C. (2006). A European skills framework? – but what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts. *Journal of Education and Work*, 19(3), 255–269.
24. Commission of the European Communities (2008, 16. december). *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*. Commission staff working document accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee Of The Regions. Brussels: Commission Of The European Communities.
25. Corrado, C., Hulten, C., & Sichel, D. (2006). Intangible capital and economic growth. *Finance and Economics Discussion Series 2006-24*. Washington: Board of Governors of the Federal Reserve System.
26. Dell'Aringa, C. (2009). European Labour Market: prospects and challenges. V *Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs* (str. 23–29). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
27. Domadenik, P., Drame, M., & Farčnik, D. (2010). The school-to-work transition of business graduates in Slovenia. *Revija za socialnu politiku*, 17(2), 299-324.
28. Domadenik, P., Farčnik, D., Ograjenšek, I., Pahor, M., Prašnikar, J., & Redek, T. (2012, marec). *Analiza povpraševanja ter spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah v slovenskih podjetjih (Vmesno poročilo, 2. del)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
29. Econ Pöyry (2008). Forecasting skill needs: a review of national and European practices. *Econ-Report no. 2008-125*. Oslo: Econ Pöyry AS.
30. Europass - Mednarodna standardna klasifikacija ISCED. Najdeno 25. aprila 2012 na spletnem naslovu <http://www.europass.si/files/userfiles/europass/klasifikacije/KLASIFIKACIJA%2520ISCED.doc>
31. European Commission (2009). *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
32. European Commission (2010a, 23. november). *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*. Communication from The Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee Of The Regions. Strasbourg: European Commission.

33. European Commission (2010b). Employer's perception of graduate employability, Eurobarometer survey. Najdeno 14. julija 2012 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf
34. European Commission (2010c). *New Skills for New Jobs: Action Now*. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission. Luxembourg: Publications Office.
35. European Commission, European Information Network on Education & Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (2010). *New skills for new jobs: policy initiatives in the field of education: short overview of the current situation in Europe*. Brussels: EACEA.
36. European Commission (2011a). *The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies*. Brussels: Directorate-General for Economic and Financial Affairs of the European Commission.
37. European Commission (2011b, 23. marec). *Annual Growth Survey. Annex 1: Progress Report On Europe 2020*. Brussels: European Commission.
38. European Commission (2011c, 23. november). *Annual Growth Survey 2012. Communication From The Commission (vol.1/5)*. Brussels: European Commission.
39. European Commission (2011d). *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level. Annexes*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
40. European Commission (2011e). *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
41. Eurostat (b.l.). Employment rates by sex, age and highest level of education attained. Najdeno 15. maja 2012 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en
42. Eurostat (b.l.). Employment rates by sex, age and nationality. Najdeno 5. junija 2012 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en
43. Eurostat (b.l.). Graduates in ISCED 3 to 6 by field of education and sex; First and second stage of tertiary education (levels 5 and 6). Najdeno 23. julija 2012 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_grad5&lang=en

44. Eurostat (b.l.). Participation in education and training by sex and age. Najdeno 23. junija 2012 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en
45. Eurostat (b.l.). Population, aged 15 to 74 years, by sex, age and highest level of education attained. Najdeno 23. junija 2012 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pgaed&lang=en
46. Eurostat (b.l.). Population by education attainment level, sex and age groups. Najdeno 25. aprila 2012 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9901&lang=en
47. Eurostat (b.l.). Population on 1 January by broad age group and sex. Najdeno 3. junija 2012 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjanbroad&lang=en
48. European Commission (b.l.). Sustainable Growth. Najdeno 25. maja 2012 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/sustainable-growth/index_sl.htm
49. Evropska komisija (2007). *Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje, evropski referenčni okvir*. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
50. Evropska komisija (2009). *Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje (EOK)*. Luxemburg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
51. Evropska komisija (2010, 3. marec). *Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast*. Sporočilo Komisije. Bruselj: Evropska komisija.
52. Evropska komisija (2012, 30. maj). *Ocena nacionalnega reformnega programa za leto 2012 in programa stabilnosti za Slovenijo*. Priporočilo Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije za leto 2012 ter mnenje Sveta o slovenskem programu stabilnosti za obdobje 2012–2015. Delovni dokument služb Komisije. Bruselj: Evropska komisija.
53. Evroterm (2012). Najdeno 20. marca 2012 na spletni strani <http://evroterm.gov.si/>
54. Ferligoj, A. (1989). *Razvrščanje v skupine – teorija in uporaba v družboslovju. Metodološki zvezki 4*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.

55. Figazzolo, L. (2009). Impact of PISA 2006 on the Education Policy Debate. *Education International*. Najdeno 13. maja 2012 na spletnem naslovu <http://download.ei-ie.org/docs/IRISDocuments/Research%20Website%20Documents/2009-00036-01-E.pdf>
56. Fukao, K., Miyagawa, T., Mukai, K., Shinoda, Y., & Tonogi, K. (2009). Intangible Investment in Japan: Measurement and Contribution to Economic Growth. *Review of Income and Wealth*, 55(3), 717-736.
57. Garcia-Aracil, A., Mora, J. G., & Vila, L. E. (2004). The Rewards Of Human Capital Competences For Young European Higher Education Graduates. *Tertiary Education and Management*, 10(4), 287–305.
58. GHK (2011). *Study on learning from international developments on new skills for jobs - Final Report (VC/2010/1590)*. Birmingham: GHK Consulting Limited.
59. Gosling, M. (2008). Globalisation. Series briefing note 3. Najdeno 9. aprila 2012 na spletnem naslovu <http://www.skillsdevelopment.org/pdf/Globalisation%203.pdf>
60. Green, F. (2011). What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis. *LLAKES Research Paper 20*. London: LLAKES Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.
61. Hair, F. J. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, New jersey: Prentice Hall.
62. Halász, G., & Michel, A. (2011). Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. *European Journal of Education*, 46(3), 289–306.
63. Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. V P. A. Hall & D. Soskice (ur.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (str. 1–68). Oxford: Oxford University Press.
64. Hilbert, C., & Schömann, K. (2004). The need for early identification of future skill requirements in the European Union. V S. L. Schmidt, O. Strietska-Ilina, M. Tessaring & B. Dworschak (ur.), *Identifying skill needs for the future: From research to policy and practice* (str. 50–62). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
65. Ignjatović, M. (2008). Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements. *Contribution to the EEO Review*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

66. International Labour Office (2010). *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*. Geneva: International Labour Office.
67. Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije (b.l.). Prispevek Javnega sklada Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije na izhodišča Nacionalnega programa visokega šolstva 2011–2020. Najdeno 3. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/pdf/NPVS_2011-2020/18.10._Javni_sklad_-_izhodisca_NPVS.pdf
68. Kitagawa, K. (2000). The employability skills profile, seven years on. *Orbit*, 31(2), 12–15.
69. Komisija Evropskih skupnosti (2009, 29. april). *Obvladovanje vpliva staranja prebivalstva v EU (Poročilo o staranju prebivalstva 2009)*. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomskosocialnemu odboru in Odboru regij. Bruselj: Komisija Evropskih skupnosti.
70. Košmelj, K., & Breskvar Žaucer, L. (2006). Metode razvrščanja enot v skupine; osnove in primer. *Acta agriculturae Slovenica*, 87(2), 299–310.
71. McGuinness, S., & Bennett, J. (2008). *An Assessment of International Trends in Occupational Forecasting and Skills Research: How Does Northern Ireland Compare?* Belfast: The Economic Research Institute of Northern Ireland.
72. Miyagawa, T. (2010, marec). *Lectures on the Role of Intangible Assets in Aggregate Economic Growth and Firm Performance. Lectures at IMB in University of Ljubljana*. RIETI Faculty Fellow.
73. Moore, D. R., Mei-I, C., & Dainty A. R. J. (2002). Competence, competency and competencies: performance assessment in organisations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 51(6), 314–319.
74. Newton, B., Hurstfield, J., Miller, L., Page, R., & Akroyd, K. (2005). What employers look for when recruiting the unemployed and inactive: skills, characteristics and qualifications. Najdeno 27. julija 2012 na spletnem naslovu <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep295.pdf>
75. Oates, T. (2003). Key Skills/Key Competencies: Avoiding the Pitfalls of Current Initiatives. V D. S. Rychen, L. H. Salganik & M. E. McLaughlin (ur.), *Definition and Selection of Key Competencies – Contributions to the Second DeSeCo Symposium* (str. 171–194). Neuchâtel: Swiss Federal Statistical Office.

76. OECD (2009). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Slovenia 2009*. Paris: OECD Publishing.
77. OECD (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. Paris: OECD Publishing.
78. OECD, PIAAC – *More about PIAAC*. Najdeno 1. junija 2012 na spletnem naslovu http://www.oecd.org/document/7/0,3746,en_2649_39263238_44378247_1_1_1_1,00.html.
79. OECD (b.l.). Science, Technology and Industry Scoreboard 2011, Knowledge economies: Trends and features, Sources of growth. Najdeno 7. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.oecd-ilibrary.org/sites/sti_scoreboard-2011en/01/01/index.html?contentType=/ns/Book,/ns/%20StatisticalPublication&itemId=/content/book/sti_scoreboard-2011-en&containerItemId=/%20content/serial/20725345&accessItemIds=&mimeType=text/html
80. OECD (b.l.). Science, Technology and Industry Scoreboard 2011, Targeting New Growth Areas: Innovation and environmental. Najdeno 7. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.oecd-ilibrary.org/sites/sti_scoreboard-2011-en/04/04/index.html?contentType=/ns/Book,/ns/%20StatisticalPublication&itemId=/content/book/sti_scoreboard-2011-en&containerItemId=/%20content/serial/20725345&accessItemIds=&mimeType=text/html
81. Office for National Statistics (2012, julij). Measuring National Well-being – Education and skills. Najdeno 5. avgusta 2012 na spletnem naslovu http://ons.gov.uk/ons/dcp171766_268091.pdf
82. Ouane, A. (2003). Defining and Selecting Key Competencies in Lifelong Learning. V D. S. Rychen, L. H. Salganik & M. E. McLaughlin (ur.), *Definition and Selection of Key Competencies – Contributions to the Second DeSeCo Symposium* (str. 133–142). Neuchâtel: Swiss Federal Statistical Office.
83. Oxford Research (2010a). *Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors, Executive summary*. Prepared for of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Denmark: Oxford Research A/S.
84. Oxford Research (2010b). *Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors, Final report*. Prepared for of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Denmark: Oxford Research A/S.

85. Pahor, M., Ograjenšek, I., Bavdaž, M., Sambt, J., & Lotrič Dolinar, A. (2010). *Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah*. Najdeno 25. maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-TJTW3JL2>
86. Pavlin, S. (2008). Hegesco Statistical Outlook. Najdeno 26. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.decowe.org/static/uploaded/htmlarea/finalreportshegesco/Hegesco_Statistical_Outlook.pdf
87. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad za razvoj šolstva (2011). *Nacionalno poročilo Slovenije o izvajanju strateškega okvira evropskega sodelovanja v izobraževanju in usposabljanju 2020*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
88. Robinson, J. P. (2000). What are employability skills? *The workplace*, 1(3), 1–3.
89. Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote E. S. (2012). Basic employability skills: a triangular design approach. *Education + Training*, 54(1), 7-20.
90. Sanz, I., & Martinez i Coma, F. (2008). Skill and support to globalization in the EU. *Applied Economics Letters*, 15(4), 271–275.
91. Schmidt, S. L., Strietska-Ilina, O., Tessaring, M., & Dworschak, B. (2004). Note from editors. V S. L. Schmidt, O. Strietska-Ilina, M. Tessaring & B. Dworschak (ur.), *Identifying skill needs for the future From research to policy and practice* (str. 5–6). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
92. Stiglitz, J. E. (2002). *Globalization and its discontents*. New York: W.W. Norton & Company.
93. Strašek et al. (2010). *Financiranje visokega šolstva za tretje tisočletje*. Najdeno 5. avgusta 2012 na spletnem naslovu http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visokosolstvo/KNJIZNICA/CRP-F3T-porocilo.pdf
94. Strietska-Ilina, O. (2009). Enterprise surveys as a tool for skill needs analysis. V *Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs* (str. 123–128). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
95. Strietska-Ilina, O. (2008). Skill shortages. V *Modernising vocational education and training*. Fourth report on vocational training research in Europe: background report, Volume 1 (str. 195–242). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

96. Strietska-Ilina, O., Hofmann, C., Durán Haro, M., & Jeon, S. (2011). *Skills For Green Jobs: A Global View Synthesis Report Based On 21 Country Studies*. Geneva: International Labour Office.
97. Svet Evropske unije (2010, 7. maj). *Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta*. Prispevek Odbora za zaposlovanje. Bruselj: Svet Evropske unije.
98. Svetličič, M. (2006). *Konkurenčnost gospodarstva in investicije v izobraževanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za mednarodne odnose.
99. Svetlik, I., & Kohont, A. (2009). Analiza dela in določanje potrebnih zmožnosti delavcev. V I. Svetlik & N. Zupan (ur.), *Management človeških virov* (str. 191–232). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
100. Theodoropoulou, S. (2010). Skills and education for growth and well-being in Europe 2020: are we on the right path? *EPC Issue Paper No.61*. Brussels: European Policy Centre.
101. Toner, P. (2011). *Workforce Skills And Innovation: An Overview Of Major Themes In The Literature*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2011/1. Paris: OECD Publishing.
102. UMAR (2011, maj). Poročilo o razvoju 2011. Učinkovita uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta. Najdeno 25. julija 2012 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2011/POR_2011 sn.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2011/POR_2011_sn.pdf)
103. UMAR (2012, junij). Ekonomski izzivi 2012. Izzivi trga dela. Najdeno 25. junija 2012 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2012/EI2012_trg_dela.pdf
104. Van Ark, B. (2006). Europe's Productivity Gap: Catching Up or Getting Stuck? *Economics Programme Working Paper Series*. Groningen: The Conference Board Europe and Groningen Growth and Development Centre, University of Groningen.
105. Van Ark, B., Hao, J. X., Corrado, C., & Hulten, C. (2009). Measuring Intangible Capital and its Contribution to Economic Growth in Europe. *EIB Papers*, 14(1), 62–93.
106. Van Damme, D. (2012, 19. marec). Innovation to improve 21st century education for all. Najdeno 5. junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.slideshare.net/dvndamme/innovation-to-improve-21st-c-education-for-all-penn-19-march-2012>

107. Vlada Republike Slovenije (2008). Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2008. Najdeno 1. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.svez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/katal_inf_javn_znac/SI-NRP2008-slo.pdf
108. Winterton, J. (2009). Competence across Europe: highest common factor or lowest common denominator? *Journal of European Industrial Training*, 33(8/9), 681–700.
109. Wasiluk, A. (2010). Management Of Competence In Modern Companies. V V. Borošenko (ur.), *Social Sciences Bulletin* (str. 97-108). Daugavpils: Faculty of Social Sciences.
110. Wilson, R. (2007). *Anticipating Changing Skill Needs In Europe: The Case For A Major Improvement In Capacity (paper prepared in support of the Portuguese Presidency)*. Warwick: University of Warwick, Institute for Employment Research.
111. Wilson, R. (2010). *Anticipating skills needs in Europe: issues and implications*. IER Bulletin No. 94. Warwick: University of Warwick, Institute for Employment Research.
112. Wilson, R., & Zukersteinova, A. (2011). *Anticipating changing skill needs: A Master Class*. Technical reference document to support the New Skills Network event held in Budapest on the 9th & 10th of June 2011. Warwick: University of Warwick, Institute for Employment Research.
113. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – ZRSZ (2011). *Napoved zaposlovanja za leto 2011 (rezultati ankete LPZAP)*. Ljubljana: ZRSZ.
114. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – ZRSZ (2012). *Letno poročilo 2011*. Ljubljana: ZRSZ.
115. Zukersteinova, A. & Wilson, R. (2009). Medium-term European occupational skill needs. V *Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs* (str. 15–21). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

PRILOGA 1: Pregled splošnih veščin.....	1
PRILOGA 2: Mednarodna standardna klasifikacija ISCED	2
PRILOGA 3: Opisniki, ki opredeljujejo ravni evropskega ogrodja kvalifikacij	4
PRILOGA 4: Stopnje izobrazbe in prosta delovna mesta	5
PRILOGA 5: Del vprašalnika, uporabljenega v magistrskem delu	6
PRILOGA 6: Nekateri izpisi računalniške obdelave podatkov	11

PRILOGA 1: Pregled splošnih veščin

Tabela P1: Pregled splošnih veščin po državah

Ime	Država	Definicija/opis	Seznam veščin
Osnovne veščine (angl. <i>basic skills</i>)	Velika Britanija	Osnovne veščine so definirane kot sposobnost branja, pisanja in govorjenja v ustreznem jeziku in uporaba matematike na nivoju, ki je potreben za delovanje v službi in v družbi na splošno.	• pismenost odraslih • računska pismenost • jezik • informacijska in komunikacijska tehnologija (IKT)
Splošne veščine (angl. <i>generic skills</i>)	Avstralija	Splošne veščine, ki se uporabljajo pri različnih zaposlitvah in v vsakdanjem življenju.	• osnovne/temeljne veščine • veščine povezane z ljudmi • konceptualne/miselne veščine • sposobnosti inovativnega in kreativnega razmišljanja • učenje učenja • osebne veščine in atributi samozavest • veščine, povezane s poslovnim svetom • veščine, povezane s skupnostjo
Zaposlitvene veščine (angl. <i>employability skills</i>)	Avstralija, Kanada, Velika Britanija	Zaposlitvene veščine so odločilne veščine, ki so potrebne na delovnem mestu, ne glede na to, ali je posameznik samozaposlen ali dela za druge. Vključujejo akademske veščine, veščine osebnega vodenja in sposobnosti timskega dela.	• komunikacija • timsko delo • reševanje problemov • iniciativnost, podjetnost • načrtovanje in organiziranje • samovodenje • učenje • tehnološke veščine
Bistvene veščine (angl. <i>essential skills</i>)	Kanada, Nova Zelandija	Bistvene veščine so tiste veščine, potrebne za delo, učenje in vsakdanje življenje. Predstavljajo temelj za učenje vseh ostalih veščin in omogočajo ljudem, da se razvijajo skozi svojo zaposlitev in prilagajajo spremembam na delovnem mestu.	• branje tekstov • uporaba dokumentov • pisanje • računanje • verbalna komunikacija • miselne veščine (reševanje problemov, sprejemanje odločitev, kritično razmišljanje, planiranje delovnih nalog in organiziranje, iskanje informacij) • delo z drugimi • uporaba računalnika • nenehno učenje
Temeljne veščine (angl. <i>core skills</i>)	Škotska	Temeljne veščine so tiste, za katere delodajalec pričakuje, da jih bodo imeli zaposleni, kot je npr. sposobnost dela z drugimi ljudmi in prevzem odgovornosti za svoje obnašanje pri delu.	• komunikacija (pisna in govorna) • računska pismenost (uporaba grafičnih informacij, uporaba števil) • reševanje problemov (kritično razmišljanje, planiranje, organiziranje, pregledovanje, vrednotenje) • uporaba informacijske tehnologije • delo z ostalimi

se nadaljuje

nadaljevanje

Ključne kompetence (angl. <i>key competencies</i>)	EU	Tiste, ki jih vsi ljudje potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, aktivno državljanstvo, socialno vključenost in zaposlovanje.	• sporazumevanje v maternem jeziku • sporazumevanje v tujih jezikih • matematične veščine ter osnovne • kompetence v znanosti in tehnologiji • digitalna pismenost • učenje učenja • socialne in državljanske kompetence • samoiniciativnost in podjetnost • kulturna zavest in izražanje
Kritične omogočajoče veščine (angl. <i>critical enabling skills</i>)	Singapur	Tiste splošne veščine, ki delovni sili omogočajo, da se nenehno izobražuje, razmišlja in uporablja nova znanja in veščine na delovnem mestu. Takšne veščine so pomembne za proizvodnjo dinamičnih, inovativnih in profesionalnih zaposlenih.	• učenje učenja • pismenost (branje, pisanje in računanje) • poslušanje in govorna komunikacija • reševanje problemov in ustvarjalnost • osebna učinkovitost • skupinska učinkovitost • organizacijska učinkovitost in vodstvo

Vir: Australian National Training Authority, 2003; European Commission, 2007; Salganik & Rychen, 2003; Human Resources and Skills Development Canada; Basic Skills for Work, National Literacy Trust, Learning and teaching Scotland; Australian Government vsi v European Commission, Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level, 2011e, str. 23-24.

PRILOGA 2: Mednarodna standardna klasifikacija ISCED

Stopnja kvalifikacije	
Nizka	(Pred)primarna in nižja sekundarna (ISCED 0-2; vključno s 3c)
Srednja	Višje in posekondarno (ISCED 3-4; brez 3c)
Visoka	Terciarna (ISCED 5-6)

Stopnja O: Predprimarna vzgoja in izobraževanje

Predprimarna vzgoja in izobraževanje je definirana kot organizirano obdobje organiziranega poučevanja; večinoma je namenjena uvajanju še zelo majhnih otrok v okolje, podobno šolskemu, torej postopnemu premoščanju razlik med šolskim in domačim okoljem. Ti programi so poznani tudi kot vzgoja in izobraževanje v zgodnjem otroštvu, otroški vrtec ali predšolska vzgoja.

1. stopnja: Primarno izobraževanje ali prvo obdobje osnovnega izobraževanja

Cilj teh programov je, da zagotovijo učencem začetno osnovno izobraževanje v branju, pisanju in matematiki, skupaj s temeljitim razumevanjem drugih predmetov kot so zgodovina, zemljeis, naravoslovje, družboslovje, risanje in glasba. Starost ob vpisu je na splošno od 5 do 7 let.

2. stopnja: Nižje sekundarno ali drugo obdobje osnovnega izobraževanja

Dokončanje te stopnje se v državah, v katerih je polično ali pravnodoločeno obvezno izobraževanje, pogosto ujema z dokončanjem obveznega izobraževanja. V splošnem je namenjeno izpopolnjevanju temeljnih veščin in znanja ter pripravljanju na vseživljenjsko izobraževanje. Učenci končajo izobraževanje na tej stopnji po približno 9 letih šolanja.

3. stopnja: (Višje) sekundarno izobraževanje

Takšni programi se večinoma začnejo po koncu osnovnega izobraževanja oziroma obveznega izobraževanja v državah, kjer ga pač imajo. Na tej stopnji je specializacija večja kot na 2. stopnji, učitelji so večinoma bolj usposobljeni in bolj specializirani za poučevanje predmetov na tej stopnji. Večkrat so mogoče različne smeri in različne vrste programov. Na splošno je dokončanje 3. stopnje minimalni pogoj za vpis v terciarno izobraževanje. Poklicno in strokovno izobraževanje na tej stopnji ponavadi usposablja za zaposlitev na delovnih mestih tehnikov. Programi trajajo od 2 do 5 let. Ob koncu te stopnje so dijaki praviloma stari 17-19 let.

Isced 3A – Programi, oblikovani tako, da omogočajo neposreden dostop do Isceda 5A, to je do terciarnega izobraževanja ali drugega izobraževanja, ki usposablja študente za vpis v raziskovalni študij ali za zelo zahtevne poklice;

Isced 3B – Programi, oblikovani tako, da omogočajo dostop do Isceda 5B, za to skupino terciarnega izobraževanja pa je značilna naravnost v poklice in trg dela;

Isced 3C – Programi, oblikovani tako, da vodijo neposredno na trg dela ali pa omogočajo vpis v programe na 4. Iscedovi stopnji ali celo druge programe v 4. Iscedovi stopnji.

4. stopnja: posekondarno predterciarno izobraževanje

Ta stopnja zajema programe, ki so v mednarodnem pogledu na meji med višjim sekundarnim in terciarnim izobraževanjem. To so programi, ki jih ni mogoče šteti med programe terciarnega izobraževanja, ker glede na vsebino niso pomembno zahtevnejši od programov 3. stopnje. To so bodisi kratki poklicni programi ali programi, namenjeni pripravi tistih dijakov za vpis v 5. stopnjo, ki so se poprej izobraževali po programu 3. stopnje, ki jim tega ni omogočila.

Isced 4A – Programi, namenjeni pripravi dijakov za vpis v terciarno izobraževanje Isced 5A ali 5B;

Isced 4B – Programi, ki ne omogočajo dostopa do terciarnega izobraževanja (Isceda 5A ali 5B), temveč so namenjeni zlasti usposobitvi udeležencev za vstop na trg dela.

5. stopnja: Prva raven terciarnega izobraževanja (ki se ne konča z najzahtevnejšo visokošolsko kvalifikacijo)

Te programe izvajajo univerze, kolidži in podobne institucije visokošolskega programa. V tej stopnji je mnogo različnih programov in tudi velika raznolikost v načinu izvajanja. Programi te stopnje naj bi imeli skupno teoretično trajanje najmanj 2 leti. Dejansko trajanje je lahko zelo različno, od 2 do 10 let, odvisno od študijskega predmeta in kvalifikacije, ki si jo je mogoče pridobiti ob koncu študija.

Isced 5A – programi, ki so večinoma teoretski, pripravljajo na raziskovalno delo ali zagotavljajo dostop do zelo zahtevnih poklicev;

Isced 5B – programi, ki so bolj praktični, strokovni, poklicno specifični.

6. stopnja: Druga raven terciarnega izobraževanja (ki se konča z najzahtevnejšo visokošolsko kvalifikacijo)

Ta stopnja zadeva terciarne programe, ki omogočajo pridobitev najzahtevnejše znanstvene kvalifikacije, kot je doktorska. Programi predvidevajo zahteven študij in izvirno raziskovalno delo, večkrat so lahko obvezna tudi predavanja. Program predvideva doktorsko delo oziroma prezentacijo, primerno za objavo, ki je rezultat izvirnega raziskovanja.

Vir: Unescov priročnik za uporabo mednarodne standardne klasifikacije ISCED 1997 v Europass – Mednarodna standardna klasifikacija ISCED, 2012.

PRILOGA 3: Opisniki, ki opredeljujejo ravni evropskega ogrodja kvalifikacij

Tabela P2: Opisniki, ki opredeljujejo ravni evropskega ogrodja kvalifikacij

Učni izidi	Znanje	Spretnosti/veščine	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
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	celotno, 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	vođenje 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	vođenje kompleksnih tehničnih ali strokovnih dejavnosti ali projektov, prevzem odgovornosti za sprejemanje odločitev v nepredvidljivem delovnem ali študijskem okviru prevzem odgovornosti za vođenje 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 vprašanjih 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	vođenje 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: Evropska komisija, Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje, 2009, str. 12.

PRILOGA 4: Stopnje izobrazbe in prosta delovna mesta

Tabela P3: Stopnje izobrazbe

Stopnja izobrazbe	Stopnja izobrazbe pred prenovno sistema izobraževanja	Stopnja izobrazbe po prenovi sistema izobraževanja
1	osnovnošolsko izobraževanje	-
2	osnovnošolsko izobraževanje z dveletnimi poklicnimi tečaji (USO programi)	nižje poklicno izobraževanje
3	dveletno poklicno in strokovno izobraževanje	nižje poklicno izobraževanje
4	triletno poklicno ali strokovno izobraževanje	srednje poklicno izobraževanje
5	štiri- ali petletno srednje izobraževanje	gimnazijsko izobraževanje, srednje poklicno-tehniško izobraževanje, srednje tehniško oz. drugo strokovno izobraževanje
6	dve- ali triletno višje izobraževanje	višje strokovno izobraževanje
7	štiri ali večletno visokošolsko izobraževanje podiplomski študij (magisterij)	visoko strokovno izobraževanje, univerzitetno dodiplomsko izobraževanje, univerzitetno podiplomsko izobraževanje (magisterij)
8	doktorat znanosti	doktorat znanosti
B.Š.		izobrazba, pridobljena z bolonjskim študijem

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Letno poročilo 2011, 2012, str. 102.

Tabela P4: Prosta delovna mesta po dejavnosti poslovnega subjekta in stopnji strokovne izobrazbe v letu 2011 v %

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Bolonjski programi	Skupaj po panogah
A kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	39,3	6,0	2,2	31,4	14,4	1,6	4,9	0,0	0,1	0,6
B rudarstvo	28,8	2,9	1,4	32,7	19,7	4,8	9,6	0,0	0,0	0,1
C predelovalne dejavnosti	24,5	4,3	3,2	43,4	14,6	3,4	6,5	0,1	0,1	19,8
D oskrba z električno energijo, plinom in paro	10,4	0,8	0,3	25,1	24,4	9,2	28,1	0,1	1,5	0,4
E oskrba z vodo; ravnanje z odpadki; saniranje okolja	41,0	4,0	2,4	28,2	12,3	4,9	6,8	0,3	0,2	0,6
F gradbeništvo	36,0	6,9	1,0	46,3	7,0	1,4	1,5	0,0	0,0	18,0
G trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	10,9	1,1	1,0	52,8	23,8	3,6	6,5	0,0	0,2	11,6
H promet in skladiščenje	36,0	4,1	2,3	41,9	11,9	1,4	2,2	0,0	0,1	5,8
I gostinstvo	30,9	4,6	1,0	48,3	12,6	1,0	1,5	0,0	0,1	6,2
J informacijske in komunikacijske dejavnosti	8,1	0,2	0,2	12,6	36,8	10,5	30,0	0,4	1,1	1,7
K finančne in zavarovalniške dejavnosti	1,9	1,6	0,7	19,3	48,9	6,9	20,4	0,1	0,3	1,9
L poslovanje z nepremičninami	19,4	0,6	1,3	30,4	26,3	10,1	11,6	0,0	0,2	0,5
M strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	30,5	1,2	0,8	19,2	19,3	4,9	21,7	1,7	0,6	7,6
N druge raznovrstne poslovne dejavnosti	53,1	2,6	1,8	22,9	15,8	1,2	2,5	0,0	0,1	10,6
O dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti	2,2	0,2	0,5	2,9	25,4	7,8	59,8	0,0	1,2	1,3
P izobraževanje	6,6	0,8	0,2	4,1	22,5	4,2	56,1	4,9	0,6	6,8
Q zdravstvo in socialno varstvo	8,3	1,5	2,0	11,7	33,4	2,0	39,1	0,2	1,8	4,5
R kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	13,0	1,2	0,9	17,0	36,5	4,5	26,4	0,2	0,4	0,7
S druge dejavnosti	20,7	1,4	2,4	37,8	21,7	3,6	12,0	0,2	0,2	1,2
T dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo	49,3	4,3	0,0	12,4	27,8	3,3	2,9	0,0	0,0	0,1
U dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	8,0	0,0	4,0	4,0	44,0	4,0	36,0	0,0	0,0	0,0
Skupaj	26,6	3,3	1,6	35,0	17,4	3,0	12,2	0,5	0,3	100,0

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2012 v Domadenik et al., Analiza povpraševanja ter spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah v slovenskih podjetjih, 2012, str. 70.

PRILOGA 5: Del vprašalnika, uporabljenega v magistrskem delu

1. Najprej nas zanima, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami:

Posamezno trditev ocenite s številkami od 1 do 5, pri čemer je 1 - sploh se ne strinjam, 5 - popolnoma se strinjam.

	1	2	3	4	5
V našem podjetju so naloge po področjih dela jasno določene.					
V našem podjetju ni veliko projektne dela.					
Delavci z različnih področij dela običajno ne sodelujejo, vsak je zadolžen za svoje naloge.					
Za nas ni pomembna samo formalna izobrazba, pomembno je predvsem, kaj delavec zna.					
Ko iščemo novega delavca, razmišljamo o tem, v okviru katerih formalnih programov izobraževanja bi lahko našli ustrezne veščine in kompetence.					
V podjetju razmišljamo in načrtujemo zaposlovanje vsaj za eno leto naprej.					
Pri načrtovanju potreb po kadrih vedno bolj razmišljamo v smislu iskanja paketa relevantnih veščin in kompetenc, vedno manj pa v smislu zaposlovanja ljudi z določeno vrsto oziroma stopnjo formalne izobrazbe.					

2. Kako pomemben je pri načrtovanju bodočih potreb po kadrih (vrsta kadra, potrebne veščine in kompetence) posamezen od spodnjih dejavnikov?

Posamezno trditev ocenite s številkami od 1 do 5, pri čemer je 1 - sploh se ne strinjam, 5 - popolnoma se strinjam.

V kolikor so pri načrtovanju bodočih potreb po kadrih (vrsta kadra, potrebne veščine in kompetence) pomembni še drugi dejavniki, vas prosimo, da nam jih naštejete.

	1	2	3	4	5
Trendi poslovanja					
Strateško načrtovanje					
Signali s strani kupcev					
Signali s strani konkurentov					
Signali s strani zaposlenih					
Notranje analize stanja					
Signali s strani poslovnih partnerjev					
Sejmi, konference, literatura					
Informacije iz medijev (TV, internet itd.)					
Drugo					

3. Katere od spodnjih načinov ste v preteklih petih letih uporabili pri izvajanju procesa prilagoditve, ko ste ugotovili, da struktura zaposlenih glede na potrebne veščine in kompetence ne ustreza več potrebam vašega podjetja?

V kolikor so pri načrtovanju bodočih potreb po kadrih (vrsta kadra, potrebne veščine in kompetence) pomembni še drugi dejavniki, vas prosimo, da nam jih naštejete.

	Smo uporabili	Nismo uporabili
Interno izobraževanje		
Zaposlovanje delavcev z ustreznimi znanji, veščinami, kompetencami		
Spodbujanje nadaljnega poklicnega usposabljanja		
Možnost pripravnštva		
Odpuščanje neustreznih kadrov		
Drugo		

4. Katere od v nadaljevanju naštetih veščin oziroma kompetenc so po vašem mnenju ključne pri kadrih na vodstvenih položajih (srednji in vrhnji management) v vašem podjetju?

Pri oceni veščin/kompetenc upoštevajte naslednje: 0 - v naši panogi dejavnosti veščina/kompetenca ni relevantna, 1 - sploh ni pomembna, 5 – zelo je pomembna.

V kolikor so pomembne še druge veščine oz. kompetence, vas prosimo, da nam jih naštejete.

	0	1	2	3	4	5
Sposobnost multi-taskinga (paralelno delo na več projektih)						
Delo pod pritiskom						
Kreativnost						
Upravljanje s tveganji						
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja						
Pripravljenost za učenje						
Sposobnost uravnavanja konflikta družina-delo						
Sposobnost razporejanja časa (time management)						
Podjetniško razmišljanje						
Sposobnost motiviranja zaposlenih						
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti						
Pripravljenost za službene poti						
Komunikacijske veščine						
Pogajalske veščine						
Sposobnosti vodenja						
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja						
Veščine projektnega in timskega dela						
Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije						
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav						
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev						
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev						
Izbira ustreznih materialov						
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov						
Raba novih tehnologij v proizvodnem procesu						
Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov ...)						
Načrtovanje proizvodnega procesa						
Reševanje problemov, ki se pojavijo						
Poznavanje varnostnih standardov						
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces						
Uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu						
Identificiranje novih trendov						
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh						
Razumevanje potreb kupcev						
Iskanje ustreznih rešitev za kupce						
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca						
Drugo						

5. Kako pomembne bodo po vašem mnenju v nadaljevanju navedene veščine oziroma kompetence pri kadrih na vodstvenih položajih (srednji in vrhnji management) v vašem podjetju v roku enega leta oziroma v roku petih let?

Pri oceni pomena posamezne kategorije, vas prosimo, da uporabite lestvico [-3,3], pri čemer posamezne kategorije pomenijo naslednje:

-3 (pomen veščine oziroma kompetence se bo bistveno zmanjšal)

0 (pomen veščine oziroma kompetence bo ostal nespremenjen)

+3 (pomen veščine oziroma kompetence se bo bistveno povečal).

V kolikor menite, da bodo pomembne še druge veščine oziroma kompetence, vas prosimo, da nam jih naštejete.

	Pomen veščine/kompetence v roku enega leta							Pomen veščine/kompetence v roku petih let						
	-3	-2	-1	0	1	2	3	-3	-2	-1	0	1	2	3
Sposobnost multi-taskinga (paralelno delo na več projektih)														
Delo pod pritiskom														
Kreativnost														
Upravljanje s tveganji														
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja														
Pripravljenost za učenje														
Sposobnost uravnavanja konflikta družina-delo														
Sposobnost razporejanja časa (time management)														
Podjetniško razmišljanje														
Sposobnost motiviranja zaposlenih														
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti														
Pripravljenost za službene poti														
Komunikacijske veščine														
Pogajalske veščine														
Sposobnosti vodenja														
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja														
Veščine projektnega in timskega dela														
Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije														
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav														
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev														
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev														
Izbira ustreznih materialov														
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov														
Raba novih tehnologij v proizvodnem procesu														

se nadaljuje

nadaljevanje

	-3	-2	-1	0	1	2	3	-3	-2	-1	0	1	2	3
Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov ...)														
Načrtovanje proizvodnega procesa														
Reševanje problemov, ki se pojavijo														
Poznavanje varnostnih standardov														
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces														
Uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu														
Identificiranje novih trendov														
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh														
Razumevanje potreb kupcev														
Iskanje ustreznih rešitev za kupce														
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca														
Drugo														

6. Ali se trenutno soočate s težavami pri iskanju kadrov z ustreznimi veščinami oziroma kompetencami?

- Da (Če da, se odpre vprašanje 6.1)
- Ne (Če ne, se odpre vprašanje 7)

6.1 Kako pomembni so po vašem mnenju pri nastanku teh težav naslednji razlogi?

Posamezni dejavnik ocenite s številkami od 1 do 5, pri čemer je 1 - sploh ni pomemben, 5 - zelo je pomemben.

V kolikor so bili pri nastanku težav pri iskanju kadrov pomembni še drugi razlogi, vas prosimo, da nam jih naštejete.

	1	2	3	4	5
Neustrezen izobraževalni sistem					
Pomanjkanje ažurnega prilagajanja sistema formalnega izobraževanja aktualnim potrebam trga dela					
Premalo usposabljanja ob delu					
Premajhna motivacija zaposlenih					
Premalo kroženja zaposlenih					
Drugo					

12. Prosimo, vpišite podatke o številu zaposlenih v vašem podjetju 31.12.2011 po naslednjih kategorijah:

Skupno število zaposlenih: _____

13. Kakšna je bila 31.12.2011 izobrazbena struktura redno zaposlenih za nedoločen delovni čas?

	Število
Osnovna šola ali manj (I. in II.)	
Krajše izobraževanje - USO (III.)	
Poklicna šola (IV.)	
Srednja šola (V.)	
Višja šola (I. stopnja) (VI.)	
Fakulteta, visoka šola, umet. akad. (VII./1)	
Specializacija ali magisterij (VII./2)	
Doktorat znanosti (VIII.)	

15) V kateri regiji deluje vaše podjetje? _____

16) Katera je glavna dejavnost vašega podjetja? Vpišite štirimestno šifro SKD, to je šifra, ki jo vnašate tudi na obrazce Statističnega urada RS.

PRILOGA 6: Nekateri izpisi računalniške obdelave podatkov

Tabela P5: Povprečne stopnje pomembnosti veščin/kompetenc danes, razvrščene od najmanjše do največje

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetična sredina	Standardni odklon
Izbira ustreznih materialov	61	0	5	3,16	1,393
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov	61	0	5	3,21	1,292
Pripravljenost za službene poti	62	0	5	3,50	1,211
Uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu	61	0	5	3,57	1,244
Raba novih tehnologij v proizvodnem procesu	60	0	5	3,62	1,166
Poznavanje varnostnih standardov	62	0	5	3,65	1,073
Upravljanje s tveganji	62	0	5	3,68	1,156
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces	61	0	5	3,70	1,308
Sposobnost uravnavanja konflikta družina-delo	62	0	5	3,71	1,122
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev	62	0	5	3,76	1,112
Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije	61	0	5	3,84	1,036
Načrtovanje proizvodnega procesa	62	0	5	3,85	1,129
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja	62	1	5	3,90	0,882
Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov, ...)	62	0	5	3,90	1,067
Pogajalske veščine	62	0	5	3,92	1,091
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca	61	0	5	3,93	1,315
Identificiranje novih trendov	62	2	5	3,98	0,949
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav	62	2	5	4,00	0,868
Kreativnost	62	1	5	4,06	0,956
Veščine projektnega in timskega dela	62	2	5	4,06	0,807
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev	62	2	5	4,10	0,783
Sposobnost multi-taskinga (paralelno delo na več projektih)	62	2	5	4,13	0,839
Delo pod pritiskom	62	0	5	4,21	0,977
Iskanje ustreznih rešitev za kupce	61	1	5	4,21	0,915
Komunikacijske veščine	62	3	5	4,23	0,734
Sposobnost razporejanja časa (time management)	62	2	5	4,24	0,761
Podjetniško razmišljanje	63	2	5	4,29	0,792
Razumevanje potreb kupcev	62	1	5	4,34	0,867
Pripravljenost za učenje	62	2	5	4,35	0,770
Reševanje problemov, ki se pojavijo	62	2	5	4,40	0,799
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh	62	2	5	4,44	0,738
Sposobnost motiviranja zaposlenih	62	2	5	4,50	0,695
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti	62	1	5	4,50	0,784
Sposobnosti vodenja	62	1	5	4,53	0,762
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja	62	3	5	4,55	0,645

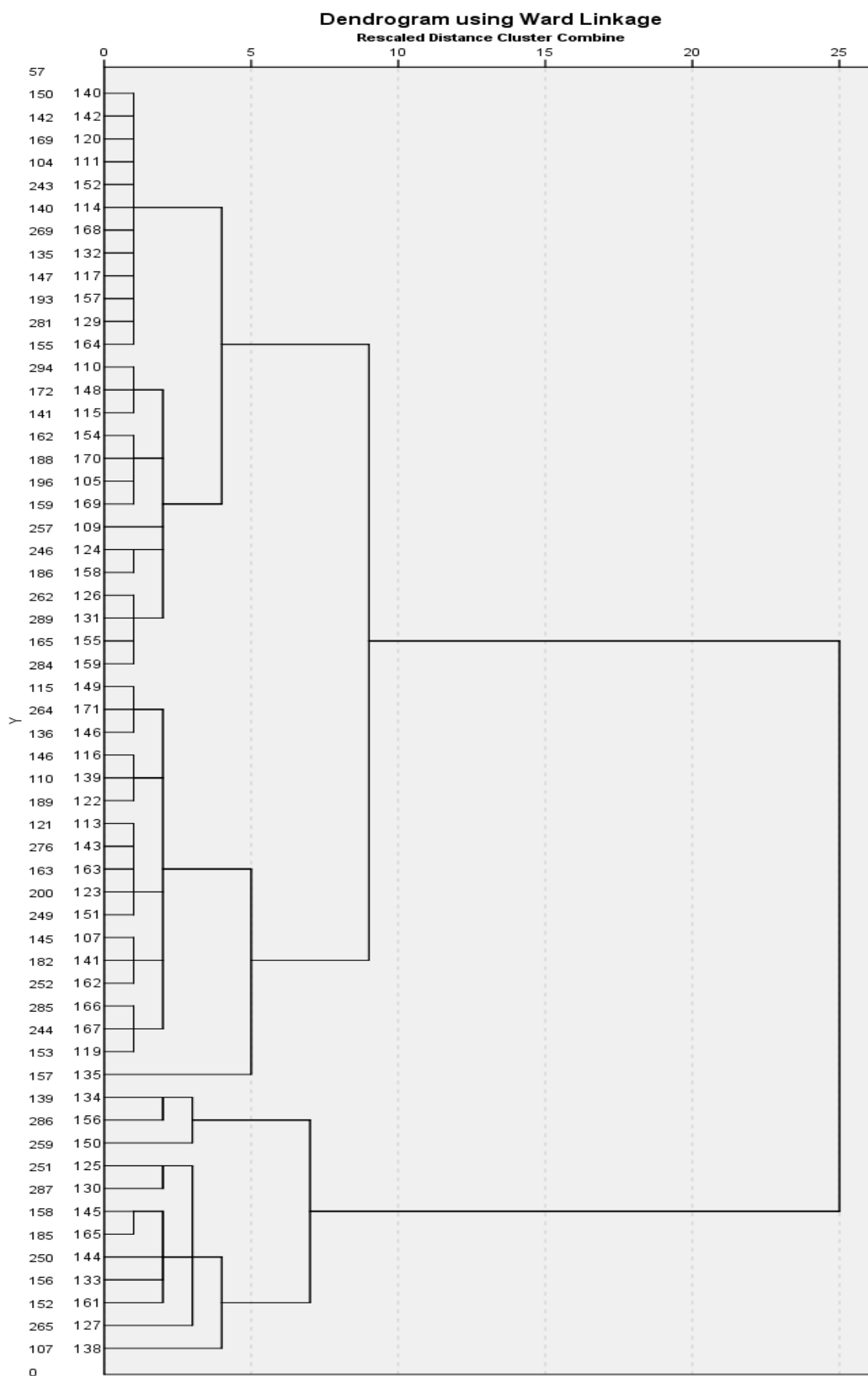
Tabela P6: Povprečne stopnje naraščanja pomembnosti veščin/kompetenc v roku enega leta razvrščene od najmanjše do največje

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetična sredina	Standardni odklon
Pripravljenost za službene poti	51	-1	3	0,75	1,146
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov	48	-3	3	0,79	1,288
Izbira ustreznih materialov	49	-3	3	0,96	1,414
Sposobnost uravnavanja konflikta družina-delo	51	-2	3	0,98	1,257
Poznavanje varnostnih standardov	50	-1	3	1,10	1,216
Uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu	48	-3	3	1,10	1,225
Raba novih tehnologij v proizvodnem procesu	49	-3	3	1,12	1,301
Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov,...)	49	-3	3	1,12	1,252
Sposobnost multi-taskinga (paralelno delo na več projektih):Pomen veščine/kompetence v roku enega leta	51	-3	3	1,18	1,228
Upravljanje s tveganji	50	0	3	1,18	1,063
Načrtovanje proizvodnega procesa	49	-3	3	1,18	1,253
Komunikacijske veščine	51	-2	3	1,20	1,184
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja	51	-1	3	1,20	1,096
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev	50	-1	3	1,20	1,107
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav	51	0	3	1,22	1,083
Identificiranje novih trendov	50	-3	3	1,24	1,238
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces	49	-3	3	1,27	1,271
Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije	49	0	3	1,29	1,021
Pogajalske veščine	50	0	3	1,32	1,058
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev	50	-2	3	1,34	1,118
Pripravljenost za učenje	50	-1	3	1,36	1,174
Veščine projektnega in timskega dela	51	0	3	1,37	1,038
Sposobnost razporejanja časa (time management)	51	0	3	1,39	1,078
Podjetniško razmišljanje	50	0	3	1,46	1,014
Reševanje problemov, ki se pojavijo	49	0	3	1,47	1,082
Kreativnost	51	-1	3	1,49	1,065
Delo pod pritiskom	51	0	3	1,51	1,084
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh	50	0	3	1,52	1,035
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja	51	0	3	1,53	1,102
Sposobnost motiviranja zaposlenih	51	-1	3	1,55	1,083
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca	50	-2	3	1,56	1,215
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti	51	0	3	1,57	1,063
Sposobnosti vodenja	51	0	3	1,61	1,021
Razumevanje potreb kupcev	50	0	3	1,64	1,064
Iskanje ustreznih rešitev za kupce	49	0	3	1,71	0,957

Tabela P7: Povprečne stopnje naraščanja pomembnosti veščin/kompetenc v roku petih let razvrščene od najmanjše do največje

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetična sredina	Standardni odklon
Pripravljenost za službene poti	46	-1	3	0,85	1,282
Sposobnost uravnavanja konflikta družina-delo	48	-1	3	1,02	1,280
Uporaba ustreznega orodja, strojev, pripomočkov	45	-3	3	1,04	1,429
Izbira ustreznih materialov	45	-3	3	1,18	1,482
Poznavanje varnostnih standardov	46	-1	3	1,33	1,230
Management kakovosti poslovnih procesov/storitev	46	0	3	1,33	1,117
Informiranost o stanju v dejavnosti (poznavanje napredovanja procesov, panoge, materialov,...)	45	-3	3	1,42	1,357
Analiza obstoječih nalog in predlogi izboljšav	47	0	3	1,45	1,100
Uvajanje novih tehnologij v proizvodni proces	45	-3	3	1,49	1,325
Raba novih tehnologij v proizvodnem procesu	45	-3	3	1,53	1,392
Sposobnost razporejanja časa (time management)	47	0	3	1,55	1,080
Uvajanje informacijske in telekomunikacijske tehnologije v proizvodnem procesu	45	-3	3	1,56	1,358
Upravljanje s tveganji	47	0	3	1,57	1,058
Sposobnosti mentorstva (novim zaposlenim) in prenašanja znanja	47	0	3	1,57	1,016
Načrtovanje proizvodnega procesa	45	-3	3	1,58	1,390
Veščine projektnega in timskega dela	47	0	3	1,60	1,077
Komunikacijske veščine	47	0	3	1,62	1,114
Uporaba sodobne informacijske in telekomunikacijske tehnologije	46	0	3	1,67	1,055
Identificiranje novih trendov	46	-3	3	1,67	1,283
Reševanje problemov, ki se pojavijo	45	0	3	1,69	1,125
Pripravljenost za učenje	46	0	3	1,70	1,152
Pogajalske veščine	47	0	3	1,72	1,136
Delo pod pritiskom	48	0	3	1,81	1,085
Sposobnost multi-taskinga (paralelno delo na več projektih) - v roku 5 let	48	0	3	1,85	1,091
Samomotivacija in zavzetost za reševanje problemov podjetja	48	0	3	1,85	1,091
Poznavanje stroškov in upoštevanje le-teh	46	0	3	1,87	1,067
Razvijanje novih idej za izboljšave proizvodov/storitev	46	0	3	1,89	1,038
Kreativnost	48	-1	3	1,90	0,994
Pripravljenost prevzeti nove odgovornosti	45	0	3	1,91	1,019
Podjetniško razmišljanje	47	0	3	1,94	0,987
Sposobnost oblikovanja individualizirane ponudbe storitve/proizvoda glede na potrebe kupca	46	-2	3	2,02	1,238
Sposobnosti vodenja	47	0	3	2,06	1,071
Razumevanje potreb kupcev	46	0	3	2,07	1,063
Iskanje ustreznih rešitev za kupce	46	0	3	2,13	1,046
Sposobnost motiviranja zaposlenih	47	0	3	2,15	0,955

Slika P1: Dendrogram – Prikaz rezultatov analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc danes



Slika P2: Dendrogram – Prikaz rezultatov analize klastrov glede na pomen veščin/kompetenc čez 5 let

