

OCENJEVANJE POTREB PO KOMPETENCAH NA TRGU DELA

Boris Majcen
Nataša Kump
Renata Slabe Erker
Klemen Koman
Nika Murovec
Damjan Kavaš
Tjaša Bartolj

OCENJEVANJE POTREB PO KOMPETENCAH NA TRGU DELA

Boris Majcen
Nataša Kump
Renata Slabe Erker
Klemen Koman
Nika Murovec
Damjan Kavaš
Tjaša Bartolj

Ljubljana, 2017

Ocenjevanje potreb po kompetencah na trgu dela

Boris Majcen, Nataša Kump, Renata Slabe Erker, Klemen Koman, Nika Murovec, Damjan Kavaš, Tjaša Bartolj

© 2017 Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana

Vse pravice pridržane. Nobenega dela tega gradiva se brez predhodnega privoljenja lastnikov avtorskih pravic ne sme reproducirati, shranjevati ali prepisovati v katerikoli obliki oziroma na katerikoli način, bodisi elektronsko, mehansko, s fotokopiranjem, snemanjem ali kako drugače.

Izdal in založil: Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana

Recenzenta: dr. Peter Stanovnik, dr. Maja Klun

Jezikovni pregled: mag. Klemen Koman

Oblikovanje naslovnice in tisk: Solos d.o.o., Ljubljana

Naklada: 200 izvodov

Knjižna zbirka: EkonomIERa

Področje: Izobraževanje

Besedilo temelji na raziskavi Priprava metodologije za analizo potreb po izvajanju študijskih programov na državni ravni, ki jo je financiralo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport po pogodbi št. C3330-16-500156.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.5-047.44

OCENJEVANJE potreb po kompetencah na trgu dela / Boris Majcen ... [et al.]. - Ljubljana : Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2017. - (Knjižna zbirka EkonomIERa. Izobraževanje)

ISBN 978-961-6906-44-9

1. Majcen, Boris

293112064

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	3
2	PRISTOPI K OCENJEVANJU POTREB PO KOMPETENCAH V RAZVITIH DRŽAVAH	9
2.1	Temeljne odločitve pri ocenjevanju kompetenc.....	9
2.1.1	Opredelitev in razvrščanje kompetenc.....	9
2.1.2	Časovno obdobje in pogostost ocenjevanja	13
2.1.3	Metode in viri podatkov.....	16
2.1.4	Nacionalno, regionalno ali sektorsko pokritje	18
2.2	Oris pristopov v izbranih državah.....	20
2.2.1	Irska	20
2.2.2	Norveška	25
2.2.3	Finska	28
2.2.4	Danska.....	31
2.2.5	Estonija.....	35
2.2.6	Češka.....	36
2.2.7	Avstrija.....	38
2.2.8	Na kratko še o praksi nekaterih drugih držav	47
3	ANALIZA RAZPOLOŽLJIVIH PRISTOPOV PREDVIDEVANJA POTREB PO KOMPETENCAH V SLOVENIJI	49
3.1	Raziskave o potrebah trga dela v Sloveniji.....	49
3.2	Raziskave o potrebah trga dela na ravni EU	51
3.3	Mednarodne raziskave o kompetencah in zaposljivosti diplomantov.....	52
4	ANALIZA RAZPOLOŽLJIVIH PODATKOV ZA OCENJEVANJE POTREB PO KOMPETENCAH V SLOVENIJI	55
4.1	Zavod za zaposlovanje.....	57
4.2	Zaposlitveni portali na spletu.....	59
4.3	Kadrovske agencije	59
4.4	Karierni centri	60
4.5	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport	60
4.6	Statistični urad Republike Slovenije.....	61



5	RAZVOJ METODOLOGIJE NA PRIMERU OCENJEVANJA POTREB PO IZVAJANJU ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV V SLOVENIJI	63
5.1	Optimalen celovit sistem za analizo potreb po izvajanju študijskih programov.....	65
5.2	Kratkoročno izvedljiv sistem za analizo potreb po izvajanju študijskih programov.....	70
6	CELOVIT MODEL ANALIZE POVPRASEVANJA IN PONUDBE KOMPETENC V SLOVENIJI	73
7	ILUSTRACIJA UPORABE ESCO KLASIFIKACIJE.....	77
7.1	Pilotno ugotavljanje skladnosti kompetenc mladih s potrebami podjetij – primer Pomurske regije.....	77
7.2	Transverzalne ESCO kompetence.....	78
7.2.1	Kompetence na splošno, odnos do dela in vrednote	78
7.2.2	Uporaba digitalnega znanja	82
7.2.3	Socialne veščine in komunikacija	83
7.2.4	Miselne veščine in kompetence.....	85
7.2.5	Kompetence kadrov v prihodnosti	88
7.2.6	Sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami	89
7.3	Povzetek izsledkov	90
8	SKLEP	93
	PRILOGE.....	97
1.	ESCO klasifikacija – Transverzalne kompetence (verzija v1.0).....	97
2.	O*NET klasifikacija kompetenc (Occupational Information Network).....	101
3.	Kompetence Zavoda RS za zaposlovanje (Napovednik zaposlovanja).....	103
	LITERATURA IN VIRI.....	105
	SEZNAM SLIK.....	111
	SEZNAM PREGLEDNIC	113
	STVARNO KAZALO	115

Seznam uporabljenih kratic in okrajšav

ADMOD	Adaptirana modela MODAG in MOSART za upoštevanje heterogenosti izobraževanja v povpraševanju in ponudbi delovne sile (Norveška)
AMS	Arbeitsmarktservice Austria
BEFREG /BEFINN	Model za demografske projekcije (Norveška)
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja)
CGE	Computable General Equilibrium model
DEMEC	Makroekonomski model (Norveška)
DREAM	Danish Rational Economic Agents Model
E3ME	CEDEFOP več-sektorski makroekonomski model
EGFSN	Expert Group on Future Skills Needs (Ireland)
EOK	Evropsko ogrodje kvalifikacij; Estonski organ za kvalifikacije
ESCO	European Skills / Competences, Qualifications and Occupations
EU-SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions
eVŠ	Informacijski sistem visokega šolstva v Republiki Sloveniji
GLMIS	General Labour Market Information systems
HELSEMOD/LÆRERMOD	Model za napovedovanje ponudbe in povpraševanja za poklice v javnem sektorju (Norveška)
HERMES	Irski makroekonomski model
IBW	Institute für Bildungsforschung der Wirtschaft
IKT	Informacijsko komunikacijske tehnologije
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations
JACS	Joint Academic Coding System
KIS	Karierni informacijski sistem Barometra (Avstrija)
KLASIUS-P	Klasifikacijski sistem izobraževanja in usposabljanja glede na področje
KLASIUS-SRV	Klasifikacijski sistem izobraževanja in usposabljanja glede na segment, raven, vrsto
LFS	Labour Force Survey
MDM-E3	Več-sektorski makroekonomski model Velike Britanije
MGK	Ministrstvo za gospodarstvo in komunikacije (Estonija)
MITENNA	Model za napovedovanje dolgoročnih potreb po delavcih in izobraževanju (Finska)



MIZŠ	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
MODAG	Dinamični makroekonomski model (Norveška)
MOSART	Dinamični mikrosimulacijski model (Norveška)
MSG6	Izračunljivi modela splošnega ravnotežja za dolgoročne projekcije in analize politik (Norveška)
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Evropska statistična klasifikacija gospodarskih dejavnosti)
NAKVIS	Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu
NIGEM	National Institute's Global Econometric Model
O*NET	Occupational Information Network
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OSKA	Koordinacijski sistem za spremljanje in napovedovanje potreb na trgu dela in za razvoj kompetenc (Estonija)
PDM	Prosto delovno mesto
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
PIU	Poklicno izobraževanje in usposabljanje
PRS	Poslovni register Slovenije
QNHS	Quarterly National Household Survey (Ireland)
RPE	Register prostorskih enot
SKD	Standardna klasifikacija dejavnosti
SKP	Standardna klasifikacija poklicev
SLMRU	Skills and Labour Market Research Unit (Ireland)
SOC	Standard Occupational Classification
SOLAS	Further Education and Training Authority (Ireland)
SRDAP	Statistični register delovno aktivnega prebivalstva
SSA	Sector Subject Areas
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UAS	University of Applied Sciences
VATTAGE	Kvantitativni model dolgoročnega napovedovanja razvoja gospodarstva in trga dela (Finska)
VOSE	Nacionalni projekt napovedovanja potreb po kompetencah (Finska)
WEF	World Economic Forum
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela

1 UVOD

V najrazvitejših državah se zavedajo, da je ustrezna usposobljenost prebivalstva pomembna tako za posameznika kot za družbo. Na osebni ravni namreč zmanjšuje družbeno neenakost, povečuje produktivnost in vpliva na osebni razvoj; izobrazba celotnega prebivalstva pa je najboljša napoved ekonomske in socialne rasti v družbi.

Spremembe v velikosti in sestavi populacije (povezane z nizko rodnostjo in staranjem prebivalstva), nadaljnja globalizacija in vse večja konkurenca na svetovnih trgih, tehnološki razvoj in inovacije, spremembe v organizaciji in naravi dela (na primer zaradi vpliva uvedbe robotov in IKT), klimatske spremembe, urbanizacija, spremembe v družinskem življenju, spreminjajoča vloga javnih politik – vse to vpliva na obstoječe ter prihodnje zaposlitve in načine dela; to pa vpliva naprej na spremenjeno ponudbo in povpraševanje po kompetencah zaposlenih. V končni fazi se prek spremenjene ponudbe in povpraševanja po kompetencah dogajajo spremembe v vseh sektorjih gospodarstva ter v celotni družbi.

Našteti procesi ne zahtevajo samo razvoja ustreznih programov izobraževanja in usposabljanja za novo nastajajoče poklice, ampak tudi nove kompetence, ki jih je treba preučevati v okviru spreminjajočih se profilov obstoječih delovnih mest. OECD je izpostavil naslednjih pet trendov, ki najbolj vplivajo na izobraževanje (OECD, 2016c): globalizacija, prihodnost nacionalne države, urbanizacija, nove oblike družine in sodobna družba.

V pričujoči monografiji večkrat omenjamo kompetence in spretnosti, hkrati pa govorimo tudi o poklicih in izobrazbi oziroma kvalifikacijah. V Raziskavi o spretnosti odraslih (OECD, 2015) terminološka vprašanja rešujejo na naslednji način: »Včasih strokovna literatura o izobraževanju in usposabljanju razlikuje med "kompetenco" in "spretnostjo". Kompetenca se pogosto predstavlja kot sposobnost, ki se lahko uporablja v sorazmerno velikem številu "resničnih" kontekstov, medtem ko naj bi bila "spretnost" sestavni del kompetence, torej specifična sposobnost, pogosto tehnična po naravi, relevantna za specifičen kontekst... V kontekstu Raziskave spretnosti odraslih (PIAAC) pa se ni skušalo ločiti kompetence in spretnosti, termina sta v tem poročilu sopomenki.«



Spretnosti (angl. *skills*) opredeljujejo tudi Pahor s sodelavci (2010) kot sposobnosti uporabe znanja in strokovnega znanja za izvedbo nalog in reševanje problemov. V okviru Evropskega ogrodja kvalifikacij (EOK) so spretnosti opisane kot »kognitivne (vključujejo uporabo logičnega, intuitivnega in ustvarjalnega mišljenja) ali praktične (vključujejo ročne spretnosti in uporabo metod, materialov, orodij in instrumentov).« Zato v tej monografiji izraza kompetence in spretnosti uporabljamo kot sopomenki. V zadnjem delu, ko razvijemo metodologijo za analizo potreb po izvajanju študijskih programov, pa se na podlagi tujih izkušenj osredotočamo na spretnosti, ki jih zajamemo s poklici ali / in izobrazbo. Na tem mestu je treba še dodati, da na trgu dela vse bolj pridobivajo na pomenu mehke (prenosljive ali transverzalne) kompetence, ki jih je trenutno možno pridobiti predvsem v neformalnem izobraževanju ali so del osebnostnega profila posameznika. Prav zato se na koncu te monografije dotaknemo tudi mehkih kompetenc.

Neuskklajenost med ponudbo in povpraševanjem po kompetencah je neizogibna, še posebej na kratek rok. Vendar so stroški stalne neuskklajenosti (angl. *mismatch*) in pomanjkanja (angl. *shortages*) precejšnji, saj omejujejo sposobnost podjetij za inovacije in sprejemanje novih tehnologij, medtem ko neuskklajenost kompetenc zmanjšuje produktivnost dela zaradi napačno razporejenih delavcev na delovna mesta. Tako ocene za države OECD kažejo, da lahko zmanjšanje neskladij na raven držav z najmanjšimi neskladji poveča produktivnost dela za 2 do 10 odstotkov (McGowan in Andrews, 2015). Posamezniki, ki so prizadeti zaradi neuskklajenosti kompetenc, imajo večje tveganje brezposelnosti, nižje plače, nižje zadovoljstvo pri delu in slabše karijerne možnosti.

Pomen predvidevanja potreb po kompetencah, potrebnih na trgu dela v globalnem gospodarstvu, se nenehno povečuje zaradi povezave s človeškim kapitalom kot ključnim virom za razvoj gospodarstva, posameznikov in družbe kot celote. To je še posebej pomembno v času visoke stopnje brezposelnosti, hkrati pa istočasno obstaja stalno pomanjkanje po določenih kompetencah v številnih razvitih gospodarstvih. Zato je nujno doseči boljšo usklajenost med ponudbo in povpraševanjem po kompetencah na trgu dela, kar podpira tudi Evropska strategija zaposlovanja. Evropska komisija je julija 2016 tudi sprejela nov celovit Program znanj in spretnosti za Evropo. Z njim želi zagotoviti, da

Ljudje že od mladih let pridobivajo širok nabor znanj in spretnosti ter da se človeški kapital Evrope kar najbolje izkoristi. Tako bomo dosegli večjo zaposljivost, konkurenčnost in rast v Evropi (European Commission, 2016). Program države članice in deležnike poziva, naj izboljšajo kakovost znanj in spretnosti ter jih uskladijo s potrebami trga dela. Študije namreč kažejo, da ima 70 milijonov Evropejcev težave z branjem in pisanjem, še več pa jih ima težave s številčno in digitalno pismenostjo. Zaradi tega so izpostavljeni tveganju brezposelnosti, revščine in socialne izključenosti. Po drugi strani veliko Evropejcev, zlasti visoko usposobljenih mladih, opravlja delo, ki ne ustreza njihovim sposobnostim in ambicijam. Hkrati 40 odstotkov evropskih delodajalcev pravi, da ne morejo najti delavcev z znanji in spretnostmi, ki jih rabijo za rast in inovacije. Ljudje tudi premalo podjetno razmišljajo in imajo premalo podjetniških kompetenc, da bi ustanovili lastno podjetje in sledili spremembam na trgu dela. Zato je treba dvigniti raven znanj in spretnosti, spodbujati prečna ali prenosljiva oziroma transverzalna znanja in spretnosti ter bolje predvidevati potrebe trga dela, tudi na podlagi dialoga z industrijo. Vse to zato, da se izboljšajo življenjske priložnosti ljudi ter spodbudita poštena, vključujoča in trajnostna rast ter socialna kohezija. Tudi analize OECD kažejo, da je kar tretjina zaposlenih preveč ali premalo izobražena in da jih šestina nima ustreznih kompetenc, ki so potrebne na njihovem delovnem mestu (McGowan in Andrews, 2015).

Ocenjevanje kompetenc omogoča strokovnjakom, gospodarstvu in oblikovalcem javnih politik boljši vpogled v potrebe po spretnostih na današnjem trgu dela, prav tako pa omogoča ocenjevanje kompetenc, ki bodo potrebne v prihodnosti, tako z vidika gospodarstva kot z vidika družbe, za lažje načrtovanje in izvajanje strategij in politik ter odpravo morebitnih pomanjkljivosti. Ocenjevanje kompetenc zlasti pomaga pri zmanjševanju pomanjkanja ustreznih kompetenc (zaposlenih, brezposelnih, študentov, dijakov), zmanjševanju izgube delovnih mest zaradi pomanjkanja in zmanjševanju neuskkljenosti kompetenc na trgu dela ter usklajevanju obstoječih in novih izobraževalnih programov s potrebami na trgu dela in možnostmi za njihovo financiranje.

Zaradi spoznanja, da ima lahko neuskkljenost ponudbe in povpraševanja po potrebnih znanjih in spretnostih na trgu dela številne negativne posledice za



gospodarstvo in družbo, je v 90-ih letih prejšnjega stoletja začelo ocenjevanje potreb po znanju in spretnostih pridobivati na pomenu. Če želimo z javno politiko vplivati na problematiko pomanjkanja in neuskkljenosti kompetenc, je namreč treba imeti ustrezne kvantitativne in kvalitativne informacije o sedanjem in prihodnjem povpraševanju po kompetencah (OECD, 2016a). Pri tem je pomemben način ocenjevanja potrebnih kompetenc uporaba pridobljenih informacij v izobraževalni in migracijski politiki, kakor tudi v okviru politike trga dela. Pomembna je tudi koordinacija deležnikov pri zbiranju in pa uporaba pridobljenega znanja o ponudbi in povpraševanju po kompetencah.

Razmere v Sloveniji na področju pomanjkanja in neuskkljenosti kompetenc se ne razlikujejo zelo od povprečja držav EU-28. Za Slovenijo naj bi bila značilna neuskkljenost kompetenc in manj pomanjkanje kompetenc. To je lahko posledica neuskkljenosti med izobraževanjem in potrebami na trgu dela (OECD, 2016a). Tudi analize brezposelnosti mladih že vrsto let opozarjajo na neuskkljenost mreže izobraževalnih programov na srednješolskem in terciarnem nivoju s potrebami trga dela (ZRSZ, 2015). V Sloveniji trenutno kljub številnim projektom nimamo celovitega spremljanja ponudbe in povpraševanja po kompetencah, kar bi bilo dobro izhodišče za odločitve o morebitni spremembi sistema financiranja in vzpostavitvi sistema zagotavljanja raznovrstnosti študijskih programov.

Pričujoča monografija je sestavljena iz šestih širših poglavij s ciljem, da se problematika ocenjevanja in predvidevanja potreb po kompetencah na trgu dela preuči sistematično in celostno. V prvem poglavju opisujemo in analiziramo pristope k ocenjevanju potreb po kompetencah v razvitih državah. V drugem poglavju se osredotočamo na Slovenijo in poiščemo ter analiziramo razpoložljive pristope predvidevanja potreb po kompetencah v našem okolju. Nato pa v tretjem poglavju pregledamo in kritično ocenimo še vse razpoložljive podatke v Sloveniji za ocenjevanje potreb po kompetencah. Šele na tej vseobsegajoči osnovi je možno razviti novo znanje, ki se nanaša na metodologijo ocenjevanja in napovedovanja potreb po kompetencah na trgu dela. To metodološko znanje je razvito v četrtem poglavju na primeru izvajanja študijskih programov. V petem poglavju pa predstavimo nov pogled na celovit model ocenjevanja in napovedovanja povpraševanja in ponudbe kompetenc v

Sloveniji, ki bo omogočal analiziranje potreb po izvajanju študijskih programov na državni ravni. Takšen celovit metodološki pristop je nov za slovenske razmere in upamo, da bo predstavljena metodologija deležna nadaljnjega razvoja v smislu vključevanja vseh ravni izobraževanja.

K tej vsebini smo dodali ilustracijo uporabe Evropske klasifikacije znanj in spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (ESCO), v obliki izsledkov testiranja na podjetjih v Pomurski regiji. V skladu s ESCO klasifikacijo so predstavniki podjetij ocenjevali kompetence mladih, ki jih zaposlujejo. Na ta način smo dobili predstavo o (ne)usklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po kompetencah in pomanjkanju kompetenc, pri čemer so bile v središču pozornosti prenosljive ali transverzalne kompetence.

Tak pristop tudi omogoča ocene skladnosti kompetenc mladih s kompetencami, ki jih Svetovni ekonomski forum označuje kot najpomembnejše, tako danes kakor tudi v prihodnosti. To so reševanje kompleksnih problemov, kritično razmišljanje, ustvarjalnost, upravljanje z ljudmi ter koordiniranje z ostalimi.



2 PRISTOPI K OCENJEVANJU POTREB PO KOMPETENCAH V RAZVITIH DRŽAVAH

2.1 TEMELJNE ODLOČITVE PRI OCENJEVANJU KOMPETENC

OECD je v lanskem letu pripravil pregled učinkovitih strategij za izboljšanje odzivnosti razvoja kompetenc na spremembe v potrebah po kompetencah (OECD, 2016a). V tem pregledu ugotavljajo, da skuša trenutne in prihodnje potrebe po kompetencah ocenjevati večina držav, pri čemer se pristopi posameznih držav med seboj precej razlikujejo (OECD, 2016a). Ker ima vsak pristop specifične prednosti in omejitve, v večini držav sočasno uporabljajo več različnih pristopov. Metodologije so v mnogih državah še v razvoju, ki pa ga močno ovira pomanjkanje sredstev ali človeških virov z relevantnim znanjem.

Pri ocenjevanju potreb po kompetencah je možno izpostaviti štiri temeljne odločitve, ki jih bomo podrobno predstavili v naslednjih podpoglavjih: (i) opredelitev in razvrščanje kompetenc, (ii) časovno obdobje in pogostost ocenjevanja in frekvenca, (iii) metode in viri podatkov in (iv) raven - nacionalna, regionalna, sektorska.

2.1.1 Opredelitev in razvrščanje kompetenc

Termin kompetence se velikokrat pojavlja skupaj s termini znanje, spretnosti in veščine. Razmejitve med temi termini in njihove opredelitve pa niso vedno jasne, kar nakazuje potrebo po opredelitvi termina kompetence.

Pojem kompetence je uvedel McClelland (1973) in ga uporabil v kontekstu napovedovalca uspešnosti pri delu. Avtor trdi, da testi sposobnosti in inteligentnosti ter šolske ocene niso zelo veljavni napovedovalci delovne uspešnosti, medtem ko so kompetence najboljši napovedovalci.

Kot ugotavlja Pahor s sodelavci (2010), »se različni avtorji strinjajo, da se okoli koncepta kompetenc vrti veliko diskusij in da je posledično nemogoče postaviti tako definicijo kompetenc, ki bi zadostila vsem načinom uporabe.«



Zato bomo v nadaljevanju navedli opredelitve kompetenc posameznih avtorjev ter pomembnih mednarodnih, evropskih in slovenskih institucij.

Boyatzis (1982) kompetence definira kot zmožnosti in sposobnosti. Povezujejo se v niz različnih sklopov vedenja, ki nakazuje namero dejanja, odvisno od usposobljenosti posameznika. Gomezeljeva in Azevedova (2008) sta predstavili definicije različnih avtorjev:

- Romanville: kompetence se vedno bolj uporabljajo na področju izobraževanja, kjer označujejo sposobnosti za uporabo določenih znanj (in ne več zgolj sposobnosti za opravljanje določenega dela oziroma nalog).
- Coolahana: kompetence bi lahko obravnavali kot splošne sposobnosti, temelječe na znanju, izkušnjah, vrednotah in dispozicijah, ki jih posameznik razvije ob vključevanju v izobraževalne prakse.
- Day: kompetence so sposobnost za opravljanje nalog in vlog, ki so potrebne za doseganje pričakovanih standardov.

Majcnova (2009) v knjigi »Management kompetenc« citira Perrenouda, ki je leta 1997 zapisal: »Kompetence posameznika so aktivacija, uporaba in povezanost znanja, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki mu v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah, v organizaciji in družbi na sploh omogočajo uspešno izpolnjevanje vlog, opravljanje nalog in reševanje problemov«.

CEDEFOP (2008) kompetenco enači s sposobnostjo ustrezno uporabiti učne izide v opredeljenem kontekstu (to je pri izobraževanju, delu, osebnem in strokovnem razvoju), pri čemer pa opozarja, da koncept ni omejen na kognitivne sestavine (uporabo teorije, konceptov in tihega oziroma implicitnega znanja), ampak vključuje tudi funkcionalne vidike (tehnične spretnosti) in medosebne značilnosti (npr. socialne in organizacijske spretnosti) ter etične vrednote. V slovenskem prostoru definira kompetence Svetlik (2005) in jih opredeli kot zmožnosti posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah. Kompetence so na ePortalu Zavoda RS za zaposlovanje opredeljene takole: »Kompetence predstavljajo izkazan sklop znanja, veščin, sposobnosti in tudi osebnostnih lastnosti, vrednot, motivacije, samopodobe, čustev, vzorcev

razmišljanja ipd. Pomenijo, da imate znanje in razumevanje, zmožnosti in veščine za izvedbo, obenem ste motivirani, da nekaj dejansko naredite. Kompetence se kažejo v uspešno opravljenem delu glede na postavljene zahteve oziroma celo omogočajo nadpovprečno delovanje. Opaziti jih je mogoče šele pri vašem ravnanju v različnih delovnih in tudi življenjskih situacijah. Znanje, zmožnosti, veščine, osebnostne lastnosti - čeprav so vsi sestavni elementi kompetenc, pa predstavljajo le zmožnost, da nekaj naredite, ni pa nujno, da boste to dejansko pokazali.«

Definicija kompetenc, ki jo uporablja Zavod RS za zaposlovanje, podobno kot Perrenoudova definicija vsebuje tudi motiv oziroma aktivacijo, kar dodaja pomembno dimenzijo, hkrati pa dodaja še osebnostne lastnosti, čustva in vzorce razmišljanja. Če čustva in vzorce razmišljanja razumemo kot osebnostne lastnosti, kompetence lahko celovito opredelimo takole: kompetence posameznika so aktivacija, uporaba in povezanost znanja, sposobnosti, motivov, osebnostnih lastnosti, samopodobe in vrednot, ki mu v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah, v organizaciji in družbi na sploh omogočajo uspešno izpolnjevanje vlog, opravljanje nalog in reševanje problemov. Kompetence torej sestavljajo znanje, veščine in sposobnosti, motivi in motivacija, osebnostne lastnosti ter samopodoba in vrednote.

Kot približek za ocenjevanje kompetenc se pogosto uporabljajo tudi poklici ali kvalifikacije. Glavno težavo predstavlja dejstvo, da ni vedno jasno, katere kompetence ali kakšna kvalifikacija je za potrebe posameznega poklica najbolj primerna. Poleg tega so kompetence v izobraževalnem procesu pogosto razumljene precej drugače od zahtev trga dela. Neposredno kompetence ocenjujejo le v redkih državah, kar je razumljivo glede na težave s samimi definicijami, težavnost takšnega merjenja ter seveda tudi visoke stroške.

V večini držav povpraševanje po kompetencah merijo s pomočjo ravni kvalifikacije ter tipa ali področja kvalifikacije. Ena pomembnih prednosti tega pristopa je, poleg razpoložljivosti podatkov, tudi lahka razumljivost s strani različnih deležnikov. V državah OECD za ocenjevanje kompetenc uporabljajo različne pristope, kar je razvidno iz preglednice 1, ki prikazuje odgovore 28 držav o uporabljenih načinih merjenja kompetenc.



Preglednica 1: Uporabljeni pristopi ocenjevanja kompetenc

Definicija kompetenc	Delež	Število odgovorov
Študijska smer	0,79	23
Stopnja izobrazbe	0,76	22
Vrsta izobrazbe	0,66	19
Ostale splošne spretnosti	0,34	10
Spretnosti obdelave informacij	0,28	8
Ostalo	0,38	11

Vir: OECD, 2016a, str. 38.

Podobno kot obstaja veliko definicij kompetenc, obstaja tudi veliko klasifikacij kompetenc (Hamler, 2015). V nadaljevanju podajamo nekaj klasifikacij kompetenc po različnih avtorjih.

Kohont (2005) deli kompetence po: (1) ravneh na: a) ključne, temeljne ali generične, b) delovno specifične, c) organizacijsko specifične; in (2) dimenzijah, ki so pomembne za upravljanje človeških virov: a) pričakovane, b) dejanske, c) stopnjevale ali razlikovalne, d) opisane.

Plevnikova (2006) deli kompetence na temeljne (angl. *key*) ali splošne (angl. *core*), ki so prenosljive med različnimi opravili, in na delovno, poklicno specifične kompetence. Prve kompetence so tiste, ki so med posamezniki oziroma med različnimi poklici prenosljive, druge pa so neprenosljive in kot take značilne zgolj za posamezen poklic.

Velkov Rozmanova (2011) razvršča kompetence v tri skupine: (i) ključne, temeljne, prenosljive, transverzalne in generične kompetence. (ii) delovno ali poklicno specifične kompetence in (iii) poklicne kompetence.

Identifikacija ključnih kompetenc je pogojena s predvidevanji, da v šolskem sistemu kompetence pridobimo in jih uporabljamo na kontekstualno specifičen način (to je znotraj določenega poklica, organizacije, dejavnosti) in da aktivnosti v življenju potekajo v različnih družbenih in poklicnih kontekstih. S konceptom ključnih kompetenc so povezane številne polemike in diskusije, ki izpostavljajo kriterije določanja ključnih kompetenc, različne poglede na

dilemo, katere kompetence definirati kot ključne, razlikovanja glede nalog in izzivov, s katerimi se danes soočajo ljudje, in različna mnenja o tem, katere kompetence posameznikom prinašajo uspeh. V splošnem gre pri ključnih kompetencah za kompetence, ki so med posameznimi poklici in vlogami prenosljive in so bistvene za naš uspeh v družbi. Imenujemo jih tudi prenosljive ali transverzalne kompetence. Gre za multifunkcionalne ali transdisciplinarne kompetence, ki so uporabne in učinkovite v različnih situacijah, kontekstih, nalogah ter spremenljivih okoliščinah. Te kompetence so na primer: bralna in številčna pismenost, osebnostne, socialne in medosebne kompetence, znanje tujih jezikov, znanstvena pismenost ipd. (Kohont, 2005).

Generične kompetence posameznika opredeljujemo kot skupne za podobna opravila ali skupine delovnih področij. Nanašajo se na posameznike na določenem delovnem mestu oziroma področju dela (kompetence vodij, kompetence prodajalcev, komercialistov, livarjev, slaščičarjev, ipd.). Sem prištevamo: komunikacijo, reševanje problemov, logično sklepanje, vodenje, ustvarjalnost, motivacijo, delo v timih, sposobnost učenja idr. (Svetlik, 2005).

Delovno ali poklicno specifične kompetence so neprenosljive in so vezane na posameznike v organizaciji in na njihove funkcije ali vloge. Izhajajo iz specifične narave vsakega delovnega mesta posebej.

Pri poklicnih kompetencah gre za kompetence, ki združujejo tako ključne, generične kot delovno specifične kompetence in se vežejo na vsa tista dela, ki jih posameznik opravlja znotraj posameznega poklica, poklicne skupine ali poklicnega področja.

2.1.2 Časovno obdobje in pogostost ocenjevanja

Ključno razliko med *ocenjevanjem stanja in ocenjevanjem kompetenc v prihodnosti* predstavlja izbrano časovno obdobje. Ocenjujemo namreč lahko trenutno stopnjo kompetenc in trenutnih potreb po kompetencah ali pa ocenjujemo prihodnje potrebe po kompetencah.

Ocenjevanje trenutnih potreb po kompetencah temelji na oceni trenutne ponudbe in povpraševanja po kompetencah, pri čemer je fokus na



identifikaciji neusklajenosti oziroma primanjkljajev. Sem lahko uvrstimo tudi sisteme splošnih informacij o trgu dela (General Labour Market Information systems – GLMIS), če so uporabljeni za ta namen, ter ankete o prostih delovnih mestih (Job Vacancies Surveys – Eurostat).

Pristopi k ocenjevanju kompetenc v prihodnosti pa odstirajo pogled v prihodnost in jih nadalje delimo na *napovedi* (angl. *forecasts*) in na *predvidevanja* (angl. *foresight exercises*). Napovedovanje temelji na obstoječih informacijah ali zbira nove informacije s specifičnim ciljem napovedovanja potreb po kompetencah, neusklajenosti ali primanjkljajev v prihodnosti. Rezultati napovedi nakazujejo trende v prihodnosti na področju ponudbe in/ali povpraševanja po kompetencah na trgu dela (CEDEFOP, 2008). Predvidevanja pa različnim deležnikom predstavijo okvir, znotraj katerega nato skupno razmišljajo o prihodnjih scenarijih na strukturiran in konstruktiven način, da bi razvili skupno vizijo ter aktivno oblikovali politike za doseg želenih scenarijev. Ključna razlika med napovedovanjem in predvidevanjem je, da gre predvidevanje s promoviranjem odločanja in aktivnosti za doseg želenih scenarijev korak naprej od samega raziskovanja prihodnjih scenarijev (ETF, 2014). V preglednici 2 so predstavljene glavne prednosti in slabosti posameznih pristopov.

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. Vsem pristopom je skupen cilj, to je informiranje vseh deležnikov z namenom zgodnjega prepoznavanja sprememb v potrebah po kompetencah in čimprejšnje ukrepanje v smeri boljšega ujemanja med povpraševanjem in ponudbo.

Najpogosteje se izvaja ocenjevanje stanja kompetenc ter napovedovanje kompetenc, predvidevanje pa redkeje. Pristopi se med seboj ne izključujejo, saj so lahko oblikovani za različne namene in za različne ciljne skupine, poleg tega pa imajo specifične prednosti in slabosti. Večina držav zato uporablja več kot en pristop k ocenjevanju kompetenc.

Preglednica 2: Pristopi k ocenjevanju stanja, napovedovanju in predvidevanju kompetenc

Pristopi	Prednosti	Slabosti
Projekcije na podlagi napovedi in kvantitativni modeli na nacionalni ravni	Obširni (navadno zajema vse sektorje), konsistentni, transparentni in eksplicitni	Podatkovno zahtevni, dragi, vsega ni mogoče kvantificirati, lahko dajejo lažen vtis natančnosti / zanesljivosti
Raziskave mnenj delodajalcev o pomanjkljivostih in vrzelih v kompetencah	Neposredna vključenost »uporabnika / stranke«, enostavna vzpostavitev in izvedba	Lahko so zelo subjektivne in neskladne, preveč osredotočene na obrobne in kratkotrajne situacije
Fokusne skupine / okrogle mize, Delphi metode, metoda scenarijev	Holistični (poleg ekonomskih upoštevajo širši obseg dejavnikov), neposredna vključenost »uporabnika / stranke«	Lahko so nesistematični, nekonsistentni in/ali subjektivni
Sektorske / poklicne / regionalne študije in/ali opazovanja (z uporabo tako kvantitativnih kot kvalitativnih dokazov)	Holistični (za sektor), delni (zanemarjajo ostale sektorje), močni glede sektorskih in drugih posebnosti	Lahko se pojavi neskladje in/ali nekonsistentnost med sektorji

Vir: OECD, 2016a (prilagojeno po Wilson et al., 2004), str. 43.

Ocenjevanje potreb po kompetencah v prihodnosti lahko predvideva kratkoročne (6 mesecev do 2 leti), srednjeročne (2 leti do 5 let) ali dolgoročne scenarije (več kot 5 let). *Najpogosteje uporabljene napovedi pokrivajo srednjeročno obdobje, torej napovedujejo potrebe in ali povpraševanje po kompetencah za naslednjih 2-5 let.* Kratkoročne napovedi so manj običajne, saj se njihov namen ne razlikuje bistveno od namena ocenjevanja trenutnih potreb po kompetencah. Dolgoročne napovedi so uporabne za srednje ali dolgoročno planiranje ter zahtevajo bolj sofisticirano statistično infrastrukturo ter lahko vključujejo iterativni proces validacije, zaradi česar jih je v nekaterih državah težko implementirati. Zanesljivost dolgoročnih napovedi omejuje tudi težavnost napovedovanja prihodnjega povpraševanja po kompetencah, saj je le-to dovetno za naključne šoke, kot so na primer nepredvidljive tehnološke ali ekonomske spremembe.



Ocenjevanje stanja ter kratkoročne in srednjeročne napovedi se običajno *izvajajo (ali posodablajo) na letni bazi*. Kljub temu da se dolgoročne napovedi, ki pokrivajo obdobje več kot 10 let, izvajajo redkeje, se tudi posodablajo na redni bazi zaradi vključevanja morebitnih novih dogajanj ter najnovejših informacij o trenutnih in preteklih trendih.

2.1.3 Metode in viri podatkov

Ocenjevanje stanja in napovedovanje kompetenc po državah se poleg definicij, časovnega obdobja in frekvenca, razlikuje tudi po uporabljenih virih podatkov in uporabljenih metodologijah (Bartlett, 2012; CEDEFOP, 2012, 2008; Colicchio, 2012; Feiler, 2014, Lassnigg, 2012). Smernice za razvoj ocenjevanja in napovedovanja kompetenc priporočajo uporabo *holističnega pristopa, torej kombinacijo različnih metod*, da bi pridobili robustne in zanesljive rezultate (CEDEFOP, 2008). V idealnem primeru naj bi bili uporabljeni tako *kvalitativni kot kvantitativni viri informacij*. Prednosti in slabosti posameznih metod in orodij so že bile predstavljene v preglednici 2.

Kvantitativni viri informacij vključujejo analize informacij o trgu dela, ankete o prostih delovnih mestih (angl. *vacancy surveys*), ankete delodajalcev, ankete diplomantov in administrativne podatke, kot so podatki o vpisih in diplomiranih na različnih stopnjah izobrazbe. Vsak od teh inputov služi specifičnemu namenu. Kvalitativni inputi pa vključujejo na primer panožne okrogle mize, sektorske študije, Delphi metode, razvoj scenarijev, presojo kompetenc (angl. *skills audits*) in drugo.

Metode in orodja za ocenjevanje trenutnega stanja in prihodnjih potreb po kompetencah, ki jih uporabljajo posamezne države, prikazujemo v preglednici 3. Kljub temu da velja uporaba holističnega pristopa za dobro prakso, le malo držav sistematično kombinira kvalitativne in kvantitativne vire podatkov. Ocene v mnogih državah temeljijo le na kvantitativnih podatkih, pri čemer uporabljajo različne vire kvantitativnih podatkov, saj zanašanje na zgolj en vir zmanjšuje kakovost ocene. Na drugi strani je delež takšnih ocen, ki bi temeljile izključno na kvalitativnih virih – običajno gre pri tem za metode predvidevanja –, nizek.

Preglednica 3: Metode in orodja za ocenjevanje stanja, napovedovanje in predvidevanje kompetenc

	Raziskave mnenj delodajalcev	Raziskave mnenj zaposlenih in diplomantov	Kvantitativni modeli	Sektorske študije	Kvalitativne metode	Informacijski sistem trga dela	Ostalo
Avstralija	X	X	X	X	X	X	X
Avstrija	X	X	X	X	X	X	X
Belgija (Flandrija)		X	X	X	X	X	
Belgija (Valonija)				X	X	X	X
Kanada	X	X	X	X	X	X	X
Čile	X			X	X	X	
Češka Republika			X	X			
Danska	X	X	X	X	X		
Estonija			X				
Finska	X		X		X	X	
Francija	X	X	X	X	X	X	
Nemčija	X	X	X	X	X	X	X
Grčija	X			X		X	
Madžarska	X				X		
Irska			X	X		X	
Italija	X	X	X	X			
Japonska	X	X		X		X	X
Koreja	X	X		X	X	X	
Nizozemska	X		X	X	X	X	
Norveška	X	X	X	X	X	X	X
Poljska		X				X	



Preglednica 3: Metode in orodja za ocenjevanje stanja, napovedovanje in predvidevanje kompetenc, nadaljevanje

	Raziskave mnenj delodajalcev	Raziskave mnenj zaposlenih in diplomantov	Kvantitativni modeli	Sektorske študije	Kvalitativne metode	Informacijski sistem trga dela	Ostalo
Portugalska	X	X		X	X	X	
Slovaška						X	
Slovenija	X						X
Španija		X		X	X	X	
Švedska	X	X	X	X	X	X	
Švica							
Turčija	X	X		X	X	X	
ZDA		X	X		X	X	X

Vir: OECD, 2016a, str. 45.

2.1.4 Nacionalno, regionalno ali sektorsko pokritje

Ocenjevanje trenutnih in prihodnjih potreb po kompetencah se razlikuje tudi po geografskem in vsebinskem pokritju – ocena namreč lahko priskrbi informacije na nacionalni, regionalni ali sektorsko specifični ravni. Iz preglednice 2009 je razvidno, kako se države med seboj razlikujejo glede na ravni ocenjevanja stanja, napovedovanja in predvidevanja kompetenc.

Nacionalno pokritje je sicer koristno z vidika splošne politike usposabljanja in spremljanja trga dela, vendar regionalne in sektorsko specifične ocene lahko omogočijo bolj ciljno usmerjeno oblikovanje politik. Poleg tega so neuskkljenosti in primanjkljaji kompetenc pogosto značilni le za določen sektor ali regijo, za druge pa ne. Nacionalne ocene ali agregirani podatki lahko tako včasih spregledajo specifične potrebe po kompetencah, ki so morda le v določeni regiji ali sektorju (Shah & Burke, 2005).

Preglednica 4: Raven ocenjevanja stanja, napovedovanja in predvidevanja kompetenc

	Nacionalna	Regionalna kot del nacionalne	Regionalna	Sektorska kot del nacionalne	Sektorska
Avstralija	X	X	X	X	X
Avstrija	X	X		X	
Belgija (Flandrija)			X		X
Belgija (Valonija)			X		X
Kanada	X		X		X
Čile			X		X
Češka Republika	X	X		X	
Danska	X	X		X	X
Estonija	X			X	
Finska	X	X	X	X	X
Francija	X	X	X	X	X
Nemčija	X	X		X	X
Grčija	X				X
Madžarska	X	X			X
Irška	X	X		X	X
Italija	X	X		X	
Japonska	X	X			
Koreja	X	X		X	
Nizozemska	X	X		X	
Norveška	X	X	X	X	X
Poljska	X	X			
Portugalska	X	X		X	
Slovaška Republika	X	X		X	
Slovenija	X	X			
Španija	X	X	X	X	
Švedska	X	X	X	X	X
Švica	X				X
Turčija	X	X		X	
ZDA	X	X	X	X	X

Vir: OECD, 2016a, str. 45.

Da bi dosegle nacionalno, regionalno in sektorsko pokritje, države običajno izvedejo *nacionalno ocenjevanje, ki dovoljuje dezagregacijo rezultatov na*



regionalni in/ali sektorski ravni. V nekaterih državah je nacionalno ocenjevanje dopolnjeno še z neodvisnimi regionalnimi ali sektorskimi analizami, pri čemer se tvega podvajanje ali neprimerljivost rezultatov.

2.2 ORIS PRISTOPOV V IZBRANIH DRŽAVAH

2.2.1 Irska

Irski pristop napovedovanja potreb po kompetencah velja za najbolj razvit, celovit, redno izvajan in učinkovit pristop v Evropi, zato nam služi kot zgled za pristopanje k problemu na daljši rok.

Napovedovanje kompetenc na Irskem je namenjeno podpori pri oblikovanju politik izobraževanja in usposabljanja, trga dela, priseljevanja ter poklicnega usmerjanja oziroma svetovanja.

Na Irskem imajo stalni program poklicnega napovedovanja že 25 let. Zadnja napoved je bila izdelana v letu 2014 in pokriva obdobje od leta 2013 do leta 2020. Njihov program poklicnega napovedovanja temelji na dolgoletnem programu makroekonomskih napovedi in srednjeročnih projekcijah sektorske zaposlenosti. Za makroekonomske napovedi že 25 let uporabljajo kvantitativni model HERMES in model NIGEM za modeliranje sprememb v zunanjem okolju. Srednjeročne projekcije sektorske zaposlenosti pa izdelujejo vsaka 3 leta na osnovi HERMES modela za 11 sektorjev (na ravni NACE 2).

Pri modeliranju potreb po kompetencah oziroma natančneje pri *modeliranju strukture poklicev po sektorjih* (130 poklicev, združenih v 17 poklicnih družin, ki vključujejo poklice s podobnim nizom kompetenc in 11 sektorjev), gre dejansko za prenos sektorskih ocen v poklicne ocene prihodnjih zaposlitev (podrobneje je metoda razložena kasneje v tem razdelku) (Howat, 2016). *Poklicnim napovedim sledijo projekcije zaposlovanja po področjih in ravneh izobrazbe*, pri čemer so ravni izobraževanja približek za kompetence oz. mešanico kompetenc, ki se izvajajo na podlagi obstoječe strukture delovnih mest po poklicih (Ulster, 2015).

Ključne značilnosti irskega pristopa k napovedovanju kompetenc, ki so razvite in vgrajene na nacionalni ravni, so (Howat, 2016): (i) ocenjevanje kompetenc, razčlenjenih po poklicnih družinah, (ii) celosten pristop z uporabo nacionalne podatkovne baze kompetenc in (iii) učinkovito posredovanje informacij oblikovalcem politik.

Ocenjevanje in napovedovanje kompetenc temelji na podrobni razčlenitvi več kot 130 poklicev na najosnovnejši ravni ter analizi in poročanju za 17 poklicnih družin, ki združujejo poklice s podobnimi nizi kompetenc. Celosten pristop k napovedovanju poklicev je zagotovljen z zajemom in prikazom povezanih podatkov prek nacionalne podatkovne baze kompetenc (angl. National Skills Database). Ključno za reševanje neskladij na trgu dela je tudi tesna povezava med ocenjevanjem kompetenc v prihodnosti in mehanizmi za posredovanje informacij oblikovalcem politik, zlasti v okviru ekspertne skupine, ki deluje na Ministrstvu za izobraževanje in vključuje predstavnike delodajalcev, sindikatov, izobraževalnega sektorja ter vlade. Ta skupina svetuje vladi glede potreb in vprašanj trga dela, in ima osrednjo vlogo pri reševanju neskladij, ki jih identificirajo podatki in raziskave. Ekspertna skupina ima še posebno raziskovalno enoto za pripravljajanje trendov in sektorskih študij (SLMRU). Vse skupaj pa deluje v okviru Nacionalne agencije SOLAS na Ministrstvu za izobraževanje. SOLAS ima strateško odgovornost za planiranje, financiranje in organiziranje nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja na Irskem.

Za analizo strukture poklicev po sektorjih (angl. *occupational distribution of sectoral employment*) na ravni 2-mestne kode po SKD (Ulster, 2015) zbira irski statistični urad podatke o poklicih v okviru četrletne Nacionalne ankete v gospodinjstvih (QNHS), pri čemer se naslanja na Mednarodno standardno klasifikacijo poklicev (ISCO). Anketa zbira podatke za 367 poklicev, ki se potem za potrebe napovedovanja združujejo v 133 poklicnih kategorij (Howat, 2016).

Na osnovi podatkov iz QNHS izdelajo matriko »sektorji-poklici«. Delež poklicev v posameznih sektorjih za obdobje 2013–2020 napovejo z log-linearne ekstrapolacijo. Z uporabo napovedanih deležev poklicev na obstoječih projekcijah sektorskega zaposlovanja potem izdelajo še projekcije zaposlovanja po poklicih za obdobje desetih let. Ta oblika analize omogoča ločen prikaz učinkov obsega (npr. raven zaposlenosti v celotnem



gospodarstvu), sektorskih učinkov (npr. zaposlenost v enem sektorju raste hitreje oziroma počasneje kot raste zaposlenost v gospodarstvu) in poklicnih učinkov (npr. rast zaradi spreminjanja poklicnih profilov v sektorjih, kot je večje povpraševanje po menedžerjih, tržnikih in manjše po administrativnih delavcih). Takšna analiza se izvaja za 9 širših 3-mestnih SOC skupin (*Standard Occupational Classification*) in 133 poklicnih kategorij znotraj teh skupin (Howat, 2016; Ulster, 2015). Za namen napovedovanja povpraševanja po vrstah kompetenc pri različnih scenarijih se poklici združujejo še v 17 poklicnih družin (npr. gradbeništvo, transport, prodaja, izobraževanje, zdravje in socialno varstvo, kmetje, itd.) (Howat, 2016).

Za predvidevanje mešanice prihodnjih kompetenc v smislu stopnje izobrazbe združuje irski model izobraževalne ravni v 4 kategorije: manj kot višje sekundarno izobraževanje (ISCED 1-2), višje sekundarno izobraževanje (ISCED 3), nadaljnje izobraževanje in usposabljanje (ISCED 4) in terciarno izobraževanje (ISCED 5-6). Projekcije po ravneh izobrazbe temeljijo na nespremenjeni strukturi izobrazbe po poklicih glede na leto 2012. Pripravljajo pa tudi ločene, ilustrativne napovedi, ki temeljijo na log-linearni ekstrapolaciji, kjer poskušajo upoštevati verjetno spreminjanje strukture izobrazbe po poklicih, čeprav je to zelo težko napovedati (Howat, 2016). Tak pristop omogoča tudi identifikacijo neuskkljenosti med ponudbo in povpraševanjem po kompetencah na trgu po omenjenih ravneh in področjih (za področja izobraževanja uporabijo 1-mestno kodo JACS/ *Joint Academic Coding System* ali SSA *Sector Subject Areas*) (Ulster, 2015).

Napovedi pa so le del celotne zbirke podatkov. Da bi imeli popolno sliko o spremembi neto zaposlitev in o skupnem povpraševanju po kompetencah, preučujejo tudi povečanje povpraševanja in povpraševanje po nadomestnih delavcih. Povpraševanje po nadomestnih delavcih je ocenjeno na osnovi letnih nacionalnih podatkov o prehajanjih na trgu dela, pridobljenih iz QNHS. Temelji na številu prehajanj iz zaposlenosti v neaktivnost (npr. upokojitev) in na neto izgubah zaradi medpoklicne mobilnosti. Povečanje povpraševanja je ocenjeno z makroekonomskim modelom, pri čemer le-ta predpostavlja ravnotežje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela in prihodnjo ponudbo kot funkcijo kapacitete izobraževalnega sistema, želja študentov, stopnje udeležbe na trgu dela in migracijskih tokov.

Od leta 2010 so napovedi kompetenc vključene v nacionalno podatkovno bazo kompetenc (*National Skills Database*). Ta pristop je zanimiv zato, ker usklajuje različne vire podatkov in pri tem uporablja zaposlitve kot skupno spremenljivko. Pri tem ne gre za kombiniranje različnih podatkovnih nizov, ampak za primerjanje informacij o poklicih iz različnih virov. To omogoča celovito sliko potreb po kompetencah. Večina informacij, ki so vključene v to podatkovno bazo, se nanaša na obstoječe povpraševanje in ponudbo kompetenc ter na neskladje med njima, kar služi za osvetlitev podatkov, potrebnih za poklicne napovedi (Howat, 2016).

Sprva je bila ta baza razvita zato, da je zapolnila vrzel glede potreb po kompetencah na strani povpraševanja in glede zaposlitvenih informacij. SLMRU je najprej pričela sodelovati s potencialnimi imetniki podatkov, da bi z njimi vzpostavila odnose in da bi razumela naravo potencialnih podatkov, ki bi lahko oblikovali del podatkovnega modela kompetenc, in ne nazadnje, da bi dobila dostop do podatkov. Leto in pol je trajalo, da je bila baza vzpostavljena, to je v letu 2003. Čez čas je SLMRU razvila mrežo ponudnikov podatkov, ki je z leti organsko rasla. Poleg poklicnih napovedi vključujejo ključni podatki v bazi še naslednje vire (Howat, 2016; Ulster, 2015):

- podatke o zaposlovanju iz QNHS (Centralni statistični urad),
- podatke o prostih delovnih mestih iz različnih nepovezanih virov (podatki Ministrstva za socialno zaščito, podatki s spletnih strani za zaposlovanje, rezultati letne raziskave Agencije za zaposlovanje),
- spremljanje objav delovnih mest in odpuščanj (Irska razvojna agencija),
- podatke o iskalcih zaposlitve (Ministrstvo za socialno zaščito),
- podatke o delovnih dovoljenjih (Ministrstvo za delovna mesta, podjetništvo in inovacije),
- podatke o zaposlitvi diplomirancev (Organ za visokošolsko izobraževanje),
- podatke o udeležbi na izobraževanjih in usposabljanjih (Organ za visokošolsko izobraževanje, Ministrstvo za izobraževanje in SOLAS (agencija na Ministrstvu za izobraževanje)),
- kvalitativne podatke: sektorske študije, podatke zbrane z Delphi metodo, ki s ponavljajočo in anonimno udeležbo strokovnjakov



omogočajo doseči konvergenco in razvoj konsistentnih scenarijev glede prihodnosti (OECD, 2016a).

Torej, Irci kombinirajo kvantitativni model napovedovanja ponudbe in povpraševanja po kompetencah, sektorske študije in informacijski sistem trga dela, kar zagotavlja celovitost sistema.

Poleg modeliranja izvajajo tudi posvetovanja okrog ocen, ki izhajajo iz kvantitativne analize in z njimi zagotovijo, da se upošteva tudi sektorsko strokovno znanje. Posvetovanja vključujejo interesne skupine, to je organizacije za panožne kompetence (angl. *sector skills organisations*), delodajalce, visokošolske institucije in institucije za nadaljnje izobraževanje, vladne službe ter agencije. S posvetovanji zagotovijo sektorski vpogled in v splošnem smiselno napovedi. V nekaterih primerih so napovedi revidirane tako, da odražajo poglede deležnikov (Ulster, 2015).

Če se vrnemo k nacionalni bazi kompetenc – ključno za njeno vzdrževanje je upravljanje procesa dostopa do podatkov različnih imetnikov. To zahteva intenzivno delo pri vzpostavljanju odnosov z različnimi imetniki podatkov, izpogajanju dostopa in oblikovanju sporazumov za izmenjavo podatkov. Osebe SLMRU je uradna oseba za varstvo podatkov. SLMRU je razvil bazo, skrbi za hranjenje, kodiranje in čiščenje podatkov v bazi. Razvili so tudi vmesnik za dostop do podatkov. SLMRU obdeluje nove podatke, ki prihajajo redno, včasih celo tedensko, mesečno. V začetku je SLMRU posvetil veliko dela oblikovanju konsistentnega formata baze na osnovi SOC klasifikacije (*Standard Occupational Classification*). Poklicni profili, ki temeljijo na podatkih iz nacionalne baze, so dostopni javnosti na spletu preko spletne strani SOLAS.

Redno izdajajo naslednja poročila o spremljanju kompetenc (Howat, 2016): (1) *Poročila za regije in sektorje* (npr. za gostinstvo v povezavi s Strategijo razvoja turizma ali za sektor IT v povezavi z Akcijskim načrtom razvoja IT), (2) *Letni posnetek stanja povpraševanja po kompetencah* v publikaciji Nacionalni bilten kompetenc, ki vključuje makroekonomske podatke o rasti, delovnih mestih in konkurenčnosti, podrobne informacije o (ne)zaposlenosti, prehajanjih na trgu dela, mednarodni mobilnosti (razčlenjeno po sektorjih) in ključne demografske informacije. Osrednji del pa so poklicni profili in statistična analiza za 133 poklicev, s srednjeročnimi napovedmi rasti, primanjkljajev, in (3) *Letni posnetek*

stanja na strani ponudbe v publikaciji Monitoring ponudbe kompetenc: trendi in izidi izobraževanja / usposabljanja, ki vključuje pritek in odtok iz izobraževanja in usposabljanja.

Obstoječe metode ocenjevanja kompetenc na Irskem so ocenjene kot učinkovito orodje za ocenjevanje stanja in prihodnjih potreb, zato ne načrtujejo sprememb tega pristopa v prihodnosti.

Kot oviro za ocenjevanje kompetenc navajajo slabo statistično infrastrukturo ali pomanjkanje ljudi z relevantnim znanjem in izkušnjami. V okviru Nacionalne baze podatkov velja specifično izpostaviti še naslednje ovire (Howat, 2016): (i) različna kakovost podatkov iz različnih virov, (ii) podatki so zbrani z različnimi metodologijami (ankete, splet, administrativni podatki, modelski rezultati), (iii) metodološka neravnovesja (npr. povečano povpraševanje po delovnih mestih je ekonometrično modelirano, povpraševanje po nadomestnih delavcih pa je ocenjeno na osnovi preteklih podatkov), (iv) nerealna predpostavka o konstantni strukturi izobrazbe po poklicnih skupinah iz leta 2012 se uporablja za napovedi do leta 2020, (v) nepredvidljiv obseg sprememb v tehnološkem razvoju in kapacitetah izobraževalnega sistema v prihodnosti.

2.2.2 Norveška

Norvežani delajo že več kot 20 let projekcije ponudbe in povpraševanja po delovni sili, *razčlenjeno po vrstah in ravneh izobrazbe*. Zadnje poročilo je bilo objavljeno leta 2013 in vključuje projekcije do leta 2030. Te projekcije uporablja Ministrstvo za izobraževanje kot referenčni scenarij (angl. *baseline scenario*) povpraševanja ob različnih hipotetičnih scenarijih prihodnosti.

Glavne modele za demografske in makroekonomske napovedi in analize politik razvija in vzdržuje *Raziskovalni oddelek na Norveškem statističnem uradu*. Za analize demografskega in ekonomskega razvoja, ki so posebej pomembne za trg dela, uporabljajo naslednje modele:

- BEFREG / BEFINN: kohortna komponenta modela, ki se uporablja za demografske projekcije in temelji na različnih predpostavkah o rodnosti, umrljivosti in velikosti ter sestavi neto priseljevanja. Uradne



demografske projekcije Statističnega urada so osnova za vse projekcije, narejene z drugimi demografskimi in ekonomskimi modeli.

- DEMEC: parcialni model, uporabljen za načrtovanje povpraševanja po delovni sili za 12 različnih storitvenih dejavnosti, predvsem javnih.
- HELSEMOD in LÆRERMOD: parcialni modeli, ki se uporabljajo za projekcije ponudbe in povpraševanja za 20 različnih vrst zdravstvenih delavcev in 4 skupine učiteljev.
- MODAG: dinamični makroekonomski model, ki ga uporablja Ministrstvo za finance v glavnem za srednjeročne analize politik. Konceptualni okvir in empirično podlago za model predstavljajo nacionalni računi (45 proizvodov, 21 dejavnosti). Input-output strukturo in povezavo z nacionalnimi računi omogočajo ekonometrične enačbe, ki opisujejo, kako se gospodarski subjekti verjetno odzivajo na različne možnosti.
- MOSART: dinamični mikrosimulacijski model, usklajen z uradnimi demografskimi projekcijami, se uporablja za projekcije in analize politik izobraževanja in ponudbe delovne sile (na ravni NACE 2) ter pokojninskih izdatkov.
- ADMOD: to je sprememba in razširitev MODAG in MOSART za upoštevanje heterogenosti izobraževanja v povpraševanju in ponudbi delovne sile. MODAG je razširjen na 5 ravni izobrazbe, medtem ko je MOSART re-kalibriran tako, da se ujema s povpraševanjem. Pod-model razdeli agregatno zaposlenost iz 21 MODAG dejavnosti na 28 MOSART izobraževalnih skupin. Glavni cilj modela je, da primerja ponudbo in povpraševanje za različne skupine izobrazbe.
- MSG6: Izračunljivi model splošnega ravnotežja za dolgoročne projekcije in analize politik. Razmerja, ki temeljijo na nacionalnih računih in struktura inputov ustrezajo MODAG, vendar je MSG6 še bolj podroben glede števila proizvodov in dejavnosti.

Njihova velika prednost je, da imajo v okviru ene institucije cel *portfelj različnih modelov*. To omogoča dobro organizacijo in usklajenost med modeli in tudi lažje vzdrževanje. Organizacija portfelja modelov daje verodostojnost glavnim predpostavkam, ki vplivajo na gospodarske napovedi. O predpostavkah se obširno razpravlja v okviru številnih projekcij, ki imajo druge namene, kot je povpraševanje po kompetencah, in se uporabljajo za pridobivanje vpogleda v

alternativne gospodarske scenarije. Temeljne predpostavke se nanašajo na omejitve, ki izhajajo iz pravila fiskalne vzdržnosti, dolgoročnega ravnotežja na trgu dela in plačilne bilance.

V osnovi uporabljajo makroekonomski več-sektorski model MODAG, ki zajema povezave med dejavnostmi za napovedovanje povpraševanja po delovni sili. Vendar je ta model razširjen s povpraševanjem po petih skupinah (ravnih) izobrazbe za posamezno dejavnost (ADMOD). Pet skupin se deloma nadomešča znotraj posamezne dejavnosti, deleži zaposlenih pa so odvisni od relativnih plač in trendov (učinki na povpraševanje zaradi tehnoloških sprememb). Poleg tega imajo še pod-model, ki razčleni zaposlovanje po izobrazbi in panogah v zaposlitve za 28 različnih področij izobraževanja. Prej opazovani trendi se uporabijo za razdelitev napovedanega povpraševanja po delovni sili iz 5 skupin v 28 področij za vsako dejavnost iz ADMOD.

Strokovnjaki napovedujejo povečanje povpraševanja, medtem ko je povpraševanje po nadomestnih delavcih povezano s ponudbeno stranjo. V projekcijah ne razlikujejo med dobro in slabo usklajenostjo na trgu dela. Na primer, v povpraševanje po učiteljih se štejejo vsi zaposleni učitelji v projekcijah, ne glede na to, kje delajo, morda sploh ne na področju izobraževanja.

Projekcije delajo za 15 do 20 let, zato da bi se izognili učinkom poslovnega cikla, ki poganja povpraševanje po delovni sili.

Ponudba delovne sile po 28 področjih izobraževanja se napoveduje z uporabo dinamičnega mikrosimulacijskega modela MOSART. Najnovejše projekcije iz leta 2014 vključujejo tudi izobrazbo imigrantov. MOSART glede na bazno leto simulira s pomočjo ocenjenih verjetnosti prehajanja v procesu izobraževanja prihodnji potek oziroma smer za vsako osebo v celotnem prebivalstvu Norveške. V projekcijah so verjetnosti prehajanja konstantne. To pomeni, da sta tudi nagnjenost k izobraževanju in stopnja delovne aktivnosti konstantni. Povpraševanje po nadomestnih delavcih je torej implicitno upoštevano v ponudbi zaposlenih po kompetencah.

Pri tem je treba poudariti, da so projekcije negotove zaradi precej dolgega obdobja in zato, ker temeljijo na predpostavkah, o katerih je mogoče



razpravljati. Najpomembnejša predpostavka za napovedovanje povpraševanja po delovni sili je ekstrapolacija zgodovinskih trendov glede strukture zaposlenih po dejavnostih. Predpostavka konstantnih verjetnosti prehajanja pomeni pomembno poenostavitev projekcij ponudbe. Ekstrapolacija trendov je lahko problematična. Na primer, trend kaže zmanjšano povpraševanje po diplomiranih inženirjih in povečano povpraševanje po drugih vedah. Morda je temu tako zato, ker podjetja najemajo diplomirane strokovnjake iz drugih področij zaradi pomanjkanja diplomiranih inženirjev. Zato lahko predpostavki, da je delež izobrazbe za vsako poklicno skupino konstanten in nadaljevanje zgodovinskih trendov (log-linearna ekstrapolacija), vodita do zavajajoče razlage.

Ponudba in povpraševanje za različna področja izobraževanja se napovedujejo neodvisno in mehanizmi, ki bi zmanjševali prihodnja neravnovesja, v te napovedi niso vključeni. Šele primerjava projekcij povpraševanja in ponudbe delovne sile omogoča odkrivanje morebitnih neravnovesij na trgu dela, tako z vidika ravni izobrazbe kot z vidika različnih poklicev.

Napovedi financira več ministrstev: za izobraževanje, zdravje, delo, trgovino in gospodarstvo. Projekcije so objavljene kot poročilo Norveškega statističnega urada. Rezultati so predstavljeni različnim skupinam, kot so sveti, predstavniki ministrstev in agencije za zaposlovanje.

Projekcije uporablja Ministrstvo za šolstvo za prilagoditev izobraževalnih zmogljivosti in svetovalci na terciarni ravni pri izobraževalnem svetovanju študentom glede prihodnjih potreb po izobrazbi. Seveda uporabljajo projekcije tudi agencije za zaposlovanje. Ne uporabljajo pa se projekcije za razvoj samih programov usposabljanja, kot na primer na Irskem. Nekateri strokovnjaki so mnenja, da bi Norveška lahko bolj aktivno uporabila projekcije za razvoj programov na trgu dela v skladu s potrebami po kompetencah (Sparrman, 2016).

2.2.3 Finska

Tudi Finska ima sistemski pristop k napovedovanju potreb po kompetencah. Temelji na principu kombiniranja makroekonomskih podatkov, podatkov o zaposlovanju in poklicnih napovedi za izdelavo projekcij zaposlovanja po

izobrazbenih ravneh, ki služijo kot približek za kompetence. Pristop temelji na sodelovanju več akterjev na različnih ravneh in izvajanju v okviru: (1) izobraževalne politike, ki jo vodita Ministrstvo za šolstvo in kulturo ter Nacionalni svet za izobraževanje, in (2) kratkoročnega napovedovanja pod okriljem Ministrstva za delo in gospodarstvo, ki vključuje regionalne akterje, javne zavode za zaposlovanje in regionalne centre za razvoj. Ti dve obliki izvajanja se seveda prekrivata, npr. na državnih in regionalnih ravni, kljub temu pa gre za dve ločeno urejani temeljni področji napovedovanja strukture kompetenc.

Model napovedovanja vključuje dve orodji: VATTAGE kvantitativni model dolgoročnega napovedovanja razvoja gospodarstva in trga dela, ki prinaša nacionalne in regionalne izračune za referenčni in alternativne scenarije, ter MITENNA model, ki prinaša kvantitativne informacije o kompetencah in povpraševanju po izobrazbi po ravneh in področjih. Osnova za ta model sta Standardni klasifikaciji ekonomskih dejavnosti in poklicev. Potem je tu še VOSE, to je raziskava o povpraševanju po področno specifičnih kompetencah, ki jo vodi Nacionalni svet za izobraževanje, z namenom podati informacije o spremembah v delovnem času in službah. To omogoča izpopolnitev področno-specifičnih scenarijev, ki se uporabijo v modelu napovedovanja.

Model napovedovanja temelji na (1) napovedih razvoja panog, ki mu sledijo (2) projekcije sprememb v strukturi poklicev, (3) projekcije naravnih prekinitev delovnega razmerja (angl. *natural wastage*), (4) projekcije celotnega povpraševanja po novih delavcih in (5) projekcije skupnih potreb po novih delavcih. Faze 2 do 5 zahtevajo uporabo ključa za pretvorbo poklicev v izobrazbo, s čimer se ukvarja Nacionalni svet za izobraževanje.

V ozadju panožnih napovedi je predpostavka nadaljevanja trendov, to je referenčni scenarij. Ciljni politični scenarij predvideva strukturne reforme in razvoj, ki je usmerjen k povečanju ponudbe dela; tretji scenarij pa je scenarij krize za nazorno predstavitev urgentne potrebe po reformi.

Delovna skupina, ki vključuje več zainteresiranih strani in jo koordinira Ministrstvo za izobraževanje, interpretira rezultate scenarijev s pomočjo drugih poročil, regionalnih raziskav, sektorskih raziskav, srečanj z deležniki itd. Tehnično precej zahteven proces, ki vključuje tudi posvetovanja z regionalnimi



akterji in socialnimi partnerji, pripelje do končnega predloga ciljne ponudbe izobrazbe za naslednjih 5 do 15 let. Nov predlog se pripravi vsake 4 leta. Relevantne informacije iz tega procesa se uporabijo tudi za načrtovanje različnih izobraževalnih ravni in področij.

Drugačen pristop je pri regionalnem napovedovanju, ki se odvija v sodelovanju lokalnih, regionalnih in centralnih oblasti, izobraževalnih inštitucij in drugih deležnikov. To napovedovanje se osredotoča na 15 regij, z nekaj razlikami po regijah; cilj pa je napovedovanje regionalnega, sektorskega in poklicnega razvoja ter usklajevanje potreb na trgu dela.

Glavna značilnost tega sistema je uporaba različnih vhodnih podatkov, kot so podatki iz anket med delodajalci in delojemalci, podatki javnih zavodov za zaposlovanje o zaposlovanju in iskalcih zaposlitve, podatki iz anket o usposabljanjih v okviru ukrepov politike trga dela, registrski podatki itd. Med drugim organizirajo Regionalni centri za gospodarski razvoj, transport in okolje forume na temo napovedovanja potreb po kompetencah dvakrat na leto, o čemer včasih tudi objavijo poročilo.

Regionalne napovedi temeljijo bolj na interakciji in dialogu med interesnimi skupinami in stalnim prizadevanjem, da bi našli skupno stališče o potrebah po kompetencah. Gre za »participativen« pristop, katerega rezultat so tudi interaktivne podatkovne baze, namenjene vsakomur, da jih uporabi pri sprejemanju poklicne odločitve. Prav tako tudi Nacionalni svet za izobraževanje vzdržuje spletne strani, povezane z delovnimi mesti in kompetencami. Seveda lahko vse to pomeni tudi razdrobljenost.

V prihodnosti pričakujejo morda nekoliko manjši poudarek na regionalnem napovedovanju zaradi varčevalnih ukrepov, obenem pa želijo v dolgoročne napovedi vključiti tudi usposabljanje odraslih.

Glavne prednosti finskega sistema so: (i) razvita metoda strukturnih napovedi, kombinirana s poklicnimi napovedmi za pridobivanje relevantnih informacij glede ciljne ponudbe izobraževanja, (ii) več kratkoročnih sektorskih, poklicnih in regionalnih napovedi dopolnjuje temeljno napovedovanje in (iii) sistem ocenjevanja prihodnosti je na splošno odprt, kooperativen, vreden zaupanja in dokaj transparenten, kar se zasleduje tudi naprej.

Glavna izziva v prihodnosti se nanašata na interpretacijo podatkov v kombinaciji s kvalitativnimi scenariji ocenjevanja prihodnosti in izboljšanje sodelovanja med deležniki pri ocenjevanju prihodnosti ob upoštevanju omejenih sredstev in povezave z usmerjanjem ponudbe in izbire izobraževanja. Med slabostmi omenjajo še problem vzdržnosti sistema in z njim povezanega implicitnega oz. tihega znanja in usmerjeno razširjanje rezultatov ter pomanjkanje evalvacij učinkovitosti sistema napovedovanja (Jokinen, 2016).

2.2.4 Danska

Ocenjevanje ter kvantitativno napovedovanje prihodnjega povpraševanja in ponudbe dela z obzirom na raven kompetenc, kot jih določa izobrazba, ima na Danskem dolgo tradicijo. Poleg kvantitativnih napovedi izdelujejo na Danskem ocene na podlagi anket ter bolj kvalitativne ocene kompetenc, ki bodo na trgu dela potrebne v prihodnosti. Obstaja torej širok nabor aktivnosti, katerih cilj je na takšen ali drugačen način oceniti prihodnje povpraševanje po kompetencah ter potencialna prihodnja neravnovesja na trgu dela. Te aktivnosti se razlikujejo tako na podlagi njihovega namena kot tudi metodologije. Medtem ko je glavni namen določenih aktivnosti prispevek k bolj splošni razpravi o izobraževalni politiki, je namen drugih precej bolj praktičen, npr. izpolnitev specifičnih potreb Zavoda za zaposlovanje. Glede na metodologijo prav tako lahko identificiramo širok nabor pristopov, od kvantitativnega ekonometričnega modeliranja do kvalitativnih študij primerov v specifičnih sektorjih ali za specifične skupine na trgu dela.

Čeprav ima Danska v primerjavi z Irsko prav tako bogato tradicijo ocenjevanja potreb po kompetencah ter zbiranja in uporabe podatkov za ta namen, je glavna razlika v pristopu. Na Danskem je namreč ocenjevanje razdrobljeno med mnogo različnih akterjev (javnih in zasebnih), ki razvijajo svoja orodja za svoje specifične potrebe. Združitev posameznih pristopov v skupen sistem, uporaben za različne namene, pa je trenutno še precej oddaljena vizija.

Kvantitativne napovedi

Prva skupina aktivnosti za napovedovanje kompetenc temelji na različnih ekonometričnih modelih. Pomemben primer je »Danski model racionalnih



ekonomskih agentov« (DREAM), ki ga izvaja neodvisna inštitucija DREAM Group. Celoten DREAM sistem vključuje projekcijo populacije, projekcijo izobrazbe, socio-ekonomsko projekcijo in seveda temeljni DREAM ekonomski model. Med drugim je bil uporabljen za simulacijo in napoved ravni izobrazbe na nacionalnem nivoju za 50 in več let v prihodnost (Rasmussen & Stephensen, 2014).

Ekonomski svet delavskega gibanja (*Economic Council of the Labour Movement*) je neodvisni »think thank«, ki ga financirajo različni sindikati. Njihove napovedi se uporabljajo kot inputi za politične debate in predloge. Časovni horizont napovedi je običajno 10 let, narejene pa so na nacionalni in občasno tudi na regionalni ravni za različne izobrazbene skupine. Napovedi temeljijo na združevanju kvantitativnih modelov ponudbe in povpraševanja po delovni sili, vsebujejo pa tudi naprednejše metode napovedovanja, pri katerih upoštevajo domneve o tem, do kakšne substitucije bo prišlo v primeru neravnovesij. Metodološki problem pri tem seveda predstavlja zanesljivost ocen o količini in hitrosti relevantnih procesov prilagajanja.

Eden zadnjih primerov napovedovanja (2016), ki temelji na ekonometrični metodologiji, je izdelan s strani Konfederacije danskih delodajalcev (*Confederation of Danish Employers*). Njihova napoved se osredotoča na usposobljene delojemalce (angl. *skilled workers*). Neskladja v prihodnosti so ocenjena s pomočjo primerjave projekcije ponudbe različnih kategorij usposobljenih delojemalcev s projekcijo zaposlenosti, prav tako po usposobljenosti in ob predpostavki konstantne izobrazbene strukture zaposlenih.

Kvantitativne ocene regionalnih neskladij dvakrat letno pripravlja tudi Danska agencija za trg dela in zaposlovanje, ki deluje pod okriljem Ministrstva za zaposlovanje. Gre za podrobne ocene povpraševanja po delovni sili po sektorjih in poklicih (kompetencah) ter regionalnih neuskklajenosti med ponudbo in povpraševanjem. Časovni horizont napovedi je kratek, to je od pol leta do enega leta. Temelji pretežno na kvantitativnih podatkih, med drugim na nacionalni anketi delodajalcev ter statistiki brezposelnosti. Glavni namen napovedi ni dolgoročno ocenjevanje povpraševanja po kompetencah, temveč lokalnim agencijam za zaposlovanje (angl. *jobcentres*) nuditi praktično orodje

kot pomoč pri individualnem svetovanju nezaposlenim in pri sprejemanju odločitev o tem, katerim usposabljanjem dati prednost pred drugimi.

Danska agencija za trg dela in zaposlovanje pripravlja redne ocene zaposlovanja na podlagi nacionalnega anketiranja vzorca podjetij, ki jih sprašujejo o situaciji v zvezi z zaposlovanjem različnih poklicev. Rezultati dajo sliko o ozkih grlih in neusklajenostih (Undervisningsministeriet, 2015). Agencija ocenjuje tudi razvoj na področju delovne sile, zaposlenosti in brezposelnosti na ravni občin v časovnem razdobju dveh let. Ocene so narejene tudi po panogah. Poleg tega agencija eksperimentira z regionalnim ekonometričnim modelom, ki bi omogočal ocenjevanje prihodnjega povpraševanja in ponudbe delovne sile po izobrazbi ali po različnih skupinah poklicev. Model je razvil Center za regionalni turizem in raziskave (www.crt.dk).

Ministrstvo za izobraževanje ima poleg tega na voljo niz statističnih baz za celoten izobraževalni sistem ter kvantitativne napovedi, povezane z izobraževanjem in trgom dela (Undervisningsministeriet, 2015). Napovedi so osredotočene na stran ponudbe ter se letno posodablja. Omenjene baze so na razpolago in uporabljane tudi s strani številnih drugih inštitucij, ki se ukvarjajo z napovedovanjem ponudbe delovne sile glede na izobrazbo.

Tudi Ministrstvo za finance je vključeno v kvantitativno napovedovanje povpraševanja in ponudbe kompetenc. Njihova zadnja študija je osredotočena na celotno gospodarstvo, dvig ravni izobrazbe ter pomen izobraževanja za blaginjo. Med drugim študija ugotavlja, koliko se lahko poveča dolgoročna blaginja zaradi visokega izobraževanja, če bi bila njegova sestava bolj ciljno naravnana k tistim programom, ki v zasebnem sektorju obetajo najvišje plače (Finansministeriet, 2016).

Takšna tradicija kvantitativnega ocenjevanja kompetenc na Danskem omogoča razpoložljivost makro-ekonometričnih modelov, ki se uporabljajo za napovedovanje povpraševanja po delovni sili. Poleg tega je ključnega pomena tudi dobro razvita praksa uporabe administrativnih registrov za analitične namene. Analitiki lahko tako združujejo informacije o tokovih v in iz izobraževalnega sistema s podatki o izobrazbeni strukturi zaposlene delovne sile na zelo podrobni ravni. Splošna slabost različnih napovedi neusklajenosti



kompetenc pa je, da je malo znanega o nadomeščanju med različnimi kompetencami in poklici, do katerega bo prišlo v primeru neuskklajenosti.

Kvalitativne napovedi

Večina študij se osredotoča na formalno izobraževanje. Nekaj diskusije sicer poteka na temo trendov v ponudbi in povpraševanju po neformalnih kvalifikacijah, vendar so takšne študije običajno osredotočene na posamezne vrste zaposlitev ali so zelo splošne in široke. Posledično je le malo celovitih študij o tem, kako se bodo ti trendi odrazili na trgu dela. Ena takšnih študij je raziskava Danskega tehnološkega inštituta o prihodnjih kompetencah, ki se bodo zahtevale znotraj širokega nabora kvalificiranih poklicev (Teknologisk Institut, 2012). Raziskava temelji na različnih virih, med drugim tudi na izsledkih trgovinskih odborov, ki ji omenjamo v nadaljevanju.

Da bi kontinuirano posodabljali tiste kompetence, ki jih proizvede sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU), je Ministrstvo za izobraževanje ustanovilo Svetovalni svet za začetno poklicno usposabljanje, ki pripravi usmeritve za vsebinski in ocenjevalni okvir, akreditacijo poklicnih šol in drugo. Svetovalni svet je sestavljen iz panožnih strokovnjakov, ki jih imenujejo socialni partnerji, ter predstavnikov delodajalcev, učiteljev ter študentov. Ministrstvo za izobraževanje je odgovorno za odobritev novih programov na podlagi priporočil Sveta ter za odobritev šol, ki nudijo osnovno in napredno PIU. Svet sodeluje s približno 50 trgovinskimi odbori, ki opisujejo standarde za vsak program PIU, kot so določanje rezultatov, ocena metodologije ter trajanje programov. Odbori običajno sestojijo iz 10 do 14 posameznikov, pri čemer je delež predstavnikov delodajalcev in delojemalcev enak. Trgovinski odbori spremljajo napredovanje študentov k zaposlitvi vzporedno s povpraševanjem na trgu dela. Priporočajo uvedbo novih standardov ter prilagoditve ali odpravo obstoječih standardov. Ministrstvo za izobraževanje lahko poleg tega ustanovi razvojne komiteje za hitro preiskovanje nastajajočih poklicev ter, če je treba, za razvoj novih standardov. To se običajno dogaja na novih področjih trga dela, kjer trgovinski odbori še ne obstajajo (Madsen, 2016).

2.2.5 Estonija

Estonija je bila do sedaj ena od redkih evropskih držav, v katerih niso uporabljali več-nivojskega spremljanja in analiz trga dela kot direktnega inputa za oblikovanje izobraževalnega sistema. Od leta 2005 dalje Ministrstvo za gospodarstvo in komunikacije (MGK) sicer letno objavlja tabele s podatki in kratke obrazložitve ocen prihodnjega povpraševanja po delovni sili, ki je ocenjeno zgolj kvantitativno, in ne v smislu kompetenc, ter je generične narave. Glavni vir podatkov za MGK-jeve analize predstavljata Anketa o delovni sili ter popis (povpraševanje po nadomestnih delavcih).

Leta 2014 je Estonski organ za kvalifikacije (*Estonian Qualifications Authority - EOK*) pričel koordinirati podrobnejše kvalitativne napovedi povpraševanja in ponudbe kompetenc po dejavnostih v okviru Koordinacijskega sistema za spremljanje in napovedovanje potreb na trgu dela in za razvoj kompetenc (OSKA). V ta namen je EOK moral okrepiti svojo raziskovalno kapaciteto s pomočjo predhodnih raziskav, naročil zasebnim »think-thankom« ter vzpostavitve svetovalnega organa OSKA, ki je sestavljen iz vodilnih akademikov in deležnikov na področju.

Vzpostavitev sistema OSKA nakazuje na potencialen preskok na bolj sistematično ocenjevanje povpraševanja in ponudbe kompetenc v prihodnosti ter posredovanje nujnih podpornih informacij oblikovalcem politik. OSKA združuje različna ministrstva in deležnike pod vodstvom Ministrstva za izobraževanje in raziskovanje ter je od leta 2015 financiran s strani Evropskega socialnega sklada. Sektorske napovedi temeljijo na napovedih MGK, ki jih dopolnjujejo z različnimi viri podatkov in tudi s kvalitativnimi informacijami Sektorskih svetov za kompetence (*Sectoral Skills Councils*). Ti so v skladu z načeli socialnega partnerstva odobreni s strani vlade ter so sestavljeni iz delodajalcev, delojemalcev ter sektorskih in kvalifikacijskih združenj (*Unions of Qualifications*) ter predstavnikov države.

EOK letno poroča o trendih v gospodarstvu in na trgu dela ter dogajanju v ključnih panogah in ustreznem povpraševanju po usposabljanjih. Načrtujejo še, da bodo vsako leto pripravili tudi globinsko kvalitativno poročilo o petih izbranih panogah. Tako naj bi v obdobju petih let pokrili vse panoge. Razvoj v panogah bo sicer spremljan letno z izdelavo ustreznega poročila, tako da bo



sprotni sistem spremljanja vzpostavljen tudi znotraj petletnega razdobja med kvalitativnimi napovedmi kompetenc. EOK bo s tem priskrbel kvalitativne in panožne informacije ne le o potrebah po delovni sili, temveč tudi o nujnih kompetencah.

Od leta 2015 dalje je v ocenjevanje prihodnjih kompetenc močno vpleteno tudi Ministrstvo za izobraževanje in raziskovanje, kar nakazuje na preobrat v izobraževalni politiki, katere cilj je bolj sistematično povezovati ponudbo izobraževanja s potrebami na trgu dela. Sledeč irskemu zgledu, je v OSKA velik pomen pripisan sodelovanju socialnih partnerjev, to je različnih ministrstev in deležnikov, kot so Zavod za zaposlovanje, predstavniki delodajalcev, sektorski sveti za kompetence, itd.

Glavni izziv predstavlja razpoložljivost podrobnih podatkov o poklicih v različnih sektorjih, zato bi bilo treba bolje izkoristiti registrske podatke o zaposlenih, ki sedaj niso dostopni. Zaradi omejitve razpoložljivosti podatkov trenutno tudi niso izvedljive regionalne napovedi. Kljub temu da obstaja zavedanje o pomenu in potencialnih koristih mega podatkovne baze s komplementarnimi podatki iz različnih virov (irski zgled), pa je trenutno zaradi omejenih sredstev večja pozornost posvečena panožno specifičnim kvalitativnim ocenam EOK, s katerimi bi dopolnili makro napovedi, narejene s strani MGK (Unt, 2016).

2.2.6 Češka

Češka nima tradicije na področju zbiranja podatkov, analiz in uporabe podatkov na področju trga dela. Razprave o vzpostavitvi skupnih informacij o trgu dela ter sistemu napovedovanja so se začele okoli leta 2000, prvi strukturiran predlog pa je bil podan leta 2003 v študiji Nacionalnega sklada za usposabljanje (*Narodni vzdelavaci fond*) z naslovom Sistem napovedovanja kvalifikacijskih potreb v Republiki Češki – Predlog za vzpostavitev funkcionalnega sistema za nacionalno in regionalno raven. Kljub temu da je bilo v preteklosti nekaj poskusov vzpostavitve strukture za spremljanje, ti niso vodili do razvoja enotne in široko sprejemljive metodologije za dolgoročne analize in ocenjevanje potreb po kompetencah v prihodnosti.

Na nacionalnem nivoju je bilo nekaj poskusov zbiranja relevantnih podatkov, njihove interpretacije in analize ter tudi napovedovanja, ki so bili precej ozko usmerjeni in so imeli le omejen vpliv na odločevalce. Težavo predstavljajo različni uporabljeni pristopi ter podatkovne baze in posledično nizka kompatibilnost rezultatov. Takšni projekti so običajno enkratni in se ne nadgrajujejo.

Regionalne izpostave zavodov za zaposlovanje (*Urad prace*) sicer izvajajo redne regionalne napovedi za trg dela, ki so zgolj kratkoročne (običajno 6 mesečne napovedi) in kvalitativne, saj temeljijo na intervjujih z lokalnimi delodajalci. V posameznih regijah izvajajo tudi neodvisne analize trga dela in napovedi, ki prav tako uporabljajo različne pristope.

V letu 2015 je Ministrstvo za delo in socialne zadeve izvedlo projekt »Predvidevanje kvalifikacijskih potreb (PREKVAP)«. Nacionalna študija opisuje trenutno stanje in ocenjene projekcije do leta 2025 za 40 poklicnih skupin in 25 sektorjev. Predlaga tudi strukturo za vzpostavitev sistema spremljanja in napovedovanja trga dela z izboljšanimi analitičnimi orodji, rednim in dolgoročnim spremljanjem in nadgrajevanjem ter ne nazadnje tudi uporabo tako pridobljenih informacij s strani relevantnih deležnikov. Na podlagi rezultatov te študije Ministrstvo pripravlja nov projekt (KOMPAS), ki naj bi vzpostavil trajno strukturo za zbiranje podatkov o trgu dela, njihovo shranjevanje ter napovedovanje na nacionalnem in regionalnih nivojih.

Podatki za večino ocen na Češkem temeljijo na Anketi o delovni sili (LFS). Kljub temu da so bili nekateri drugi podatkovni viri prav tako identificirani kot uporabni, zaenkrat iz različnih razlogov še niso bili uporabljeni. To so na primer podatki Zavoda za zaposlovanje o prostih delovnih mestih, nacionalni podatki o zaposlenosti po sektorjih, podatki o diplomantih, itd. Obstaja Nacionalni sistem poklicev, ki pokriva približno 1.300 poklicev, njihove naloge, raven kvalifikacije ter zahtevane kompetence, vendar je ta sistem slabo povezan z drugimi bazami in bi ga bilo treba naprej razvijati in posodobiti. Uporaba kvalitativnih podatkov je omejena, razen v primeru že omenjenih regionalnih kratkoročnih napovedi.

Rezultati študij niso strukturirani in predstavljeni na način, ki bi odločevalcem omogočal enostavno razumevanje ter jasna in strnjena ključna sporočila.



Poleg tega imajo uporabniki slabo znanje o tem, kje poiskati pomembne podatke, ter dvome o kredibilnosti in točnosti rezultatov obstoječih študij. Posledica vsega omenjenega je nizka uporabna vrednost in minimalen učinek dosedanjih rezultatov na razvoj ustreznih kompetenc (Gavenda, 2016)

2.2.7 Avstrija

Tudi v Avstriji so spoznali, da gospodarski trendi (globalizacija, storitvena družba), tehnološki trendi (širjenje IKT) in delovno organizacijski trendi (večja potreba po fleksibilnosti, prestrukturiranje delovnih procesov) prinašajo hitre spremembe v delovnem okolju, predvsem na področju kvalifikacij, potrebnih za gospodarski uspeh. Zaradi vse večje potrebe po informacijah v zvezi s tem, predvsem o gibanjih na trgu dela na nacionalni in regionalni ravni, so razvili informacijski sistem za stalno spremljanje sprememb povpraševanja po kvalifikacijah na mikro ravni (Knobel et al., 2008).

Že v poznih devetdesetih letih so začeli preoblikovati informacijski sistem trga dela. Prej je bil namreč le-ta namenjen mladim in omejen samo na določene poklice. Hkrati se je takrat pokazala potreba po osredotočanju na kompetence bolj kot na poklice. Avstrijski javni zavod za zaposlovanje AMS (»Arbeitsmarktservice«) kot glavni ponudnik informacij o delovnih mestih se je zato odločil, da razvije spletno informacijsko orodje za zaposlitveno in poklicno usmerjanje ter svetovanje, vključno z meta-podatki iz različnih virov o celotnem trgu dela »AMS-Skills Barometer« (AMS, 2017b). Orodje sta oblikovala in razvila 3s Unternehmensberatung (3s) in Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) (Knobel et al., 2008).

AMS-Skills Barometer (Barometer v nadaljevanju) je informacijski sistem trga dela, usmerjen v ciljne skupine. Razvit je bil zato, da omogoči široki skupini uporabnikov tekoče, razumljive in dobro strukturirane informacije o trenutnih in kratkoročnih kvalifikacijah preko spletne informacijske platforme. Poudariti je treba, da strukturo in vsebino informacijskega sistema sicer oblikujejo zaposlitvene in poklicne informacije, kljub temu da je Barometer poskus informiranja o spretnostih in kompetencah. Čeprav v središču Barometra niso informacije o regionalnih trgih dela, pa so le-te vključene, ker uporabljene študije, na katerih Barometer temelji, vključujejo tudi regionalne napovedi. Regionalni podatki se nanašajo na 9 avstrijskih regij (zveznih dežel). Včasih so

regionalne informacije o trendih del urejenih poklicnih informacij za specifična poklicna področja, kot so storitve v turizmu, avtomobilska industrija in kreativne industrije.

Primarno je Barometer instrument predstavitve in šele sekundarno instrument analize podatkov. V osnovi gre za metodološki pristop, ki *temelji na urejanju obstoječih informacij*. V njegovem okviru raziskujejo razpoložljive informacije in jih združujejo na pregleden način; vključuje tudi metode, kot so intervjuji z eksperti in obdelavo statističnih podatkov. Ciljne skupine Barometra so odločevalci in osebje za izvajanje javnih storitev na različnih političnih ravneh, usmerjevalci razvoja izobraževanja in karier, svetovalci na trgu dela v različnih institucijah in organizacijah, novinarji, odločevalci in njihovo osebje v izobraževalnih in raziskovalnih ustanovah, odločevalci v podjetjih, zaposleni, iskalci zaposlitev in ljudje, ki se zanimajo za nadaljnje izobraževanje in kvalifikacije ter osebje AMS na vseh ravneh in v vseh organizacijskih enotah (Knobel et al., 2008).

Grafično oblikovanje, meni navigacije in funkcije za iskanje zagotavljajo, da je enostavno, celostno in jedrnato orodje uporabno tako za iskalce zaposlitev kot za strokovnjake in odločevalce na tem področju.

Kot rečeno, metodološki pristop temelji na urejanju obstoječih informacij. Gre za iskanje, zbiranje in kritično vrednotenje informacij ter njihovo urejanje v okviru dane strukture Barometra (AMS, 2017b). Skupina ekspertov zagotavlja, da so besedila homogena po vsebini in stilu. Tudi pri ekstrakciji kvantitativnih podatkov iz različnih virov, kot so članki, analize in oglasi, je poudarek na kritični uporabi različnih virov. Ključni viri informacij so kvantitativni podatki (statistika trga dela od ponudnikov podatkov, kot je npr. Statistični urad), raziskave, analize in napovedi povpraševanja po znanjih in spretnostih na trgu dela na regionalni in nacionalni ravni ter posebne analize oglaševanja delovnih mest, ki jih naroči AMS. Poleg tega se za prepoznavanje trendov sklicujejo na izsledke relevantnih besedil iz različnih virov, od splošnih publikacij (tudi članki iz množičnih medijev) do posebnih revij za posamezne panoge in intervjuje s strokovnjaki na področju trga dela za posamezna poklicna področja (npr. s člani uprave v vodilnih podjetjih, direktorji izobraževalnih ustanov, predstavniki strokovnih organov, itd.) (Knobel et al., 2008).



Marca in oktobra z novimi informacijami posodobijo spletno orodje. Ker gre le za kompilacijo informacij različnih vrst in kakovosti, ni mogoče pričakovati, da se uporabljajo primerljive strukture, kot so klasifikacije znanj in spretnosti ter poklicev. Barometer se zato sooča z nekaterimi pomanjkljivostmi in problemi (Knobel et al., 2008).

Prvi problem je, da je stopnja diferenciacije nizka. Kljub cilju, da se zagotovi čim bolj podrobne informacije na ravni posameznih poklicev, se na žalost večina napovedi nanaša na bolj splošno raven, npr. trendi v turizmu, vključno z gospodarskimi podatki, namesto podatkov o gibanju na trgu dela. Vendar so nekatera posebna znanja, sposobnosti in kompetence ocenjene tudi na bolj diferencirani ravni, kot so na primer osnovne IT veščine ali poznavanje računovodske programske opreme.

Nadalje velja, da je uporaba raziskav za potrebe Barometra omejena. Barometer uporablja celovit pristop, tako glede regij kot poklicnih področij; ne omejuje se torej na izbrane poklice, panoge in regije. Predvsem je poudarek na nacionalni ravni; kadar pa je možno, sledijo tudi posebna poročila o regionalnih razlikah. Zato so raziskave, ki se omejujejo samo na določeno regijo ali panogo, za Barometer le omejenega pomena.

Naslednja težava je, da so referenčni okvirji virov informacij pogosto različni. AMS le redko naroči raziskavo izključno za svoje potrebe, pač pa se različne klasifikacije in poklicne strukture integrirajo v okviru procesa urejanja informacij. Prav zato razna poročila o trendih, ki izhajajo iz zelo podrobnih analiz, pogosto ni mogoče uporabiti neposredno. V nekaterih primerih so razlike med uporabljenimi klasifikacijami tako velike, da je napoved povsem neuporabna, ali pa služijo le kot osnovne informacije na zelo splošni ravni.

Nazadnje je treba izpostaviti še problem različnih časovnih okvirov virov informacij. Napovedi trendov se izdelujejo za 4 leta in zato morajo biti tudi uporabljeni viri informacij prilagojeni temu časovnemu okviru. Boljša kakovost napovedi je mogoča, kadar je na voljo več analiz za isto poklicno področje in jih je mogoče dopolniti z intervjuji s strokovnjaki in s članki iz strokovnih revij in množičnih medijev.

Le dve vrsti analiz sta narejeni posebej za Barometer. To so vsakoletne analize oglasov za pridobivanje informacij o delovnih mestih, poklicnih področjih ter znanjih in spretnostih iz avstrijskih tiskanih medijev. Potem so tu še statistični podatki o prostih delovnih mestih, ki se poročajo AMS in so popolnoma kompatibilni klasifikacijam, ki jih uporablja Barometer. Žal imajo tudi takšne analize svoje pomanjkljivosti. Na primer, povpraševanje po delovnih mestih oziroma znanjih in izkušnjah v oglasih ne odseva resničnega povpraševanja na trgu dela, ker se dogaja naslednje (Knobel et al., 2008): (i) številna prosta delovna mesta se zapolnijo brez objave oglasa (neposredna prijava, osebni kontakti, neposredna zaposlitev po poklicnem šolanju); (ii) na poklicnih področjih z večjim nihanjem zaposlenih je količina oglasov večja kot drugje. Analiza pokaže večje povpraševanje v teh poklicih, vendar manjše možnosti za dolgoročno zaposlitev. Povpraševanje je tako večje od dejanskega števila odprtih delovnih mest, kar je pogosto na primer v turizmu; (iii) analiza oglasov prinaša zgolj kvantitativno sliko preteklosti, urejanje / redakcijsko opravilo pa se osredotoča na tekoče in prihodnje povpraševanje. Zato se včasih zdi, da so kvantitativni podatki v nasprotju z besedilnimi podatki za isto poklicno področje.

Za informacijsko razširitev Barometra so bile dodane še ločene informacije po spolu za vsako poklicno področje (podatki o zaposlenosti glede na spol, razlike v stopnji izobrazbe, dohodka ...) in nov vir, to je anketa med podjetji (Knobel et al., 2008). AMS tako vsaki dve leti izvaja anketo o poklicnem razvoju med podjetji z več kot 20 zaposlenimi (vanjo je vključenih preko 7.000 podjetij). Najprej je bil poudarek na kontaktu s kadrovske vodje za pridobitev informacij o povpraševanju po delavcih, s tem pa tudi na krepitvi stikov med regionalnimi uradi AMS in njihovimi strankami. V zadnjem času se je poudarek spremenil. Zdaj se več pozornosti namenja zbiranju informacij o zaposlitvenih trendih, trendih znanj in spretnosti. Anketa je bila ustrezno prilagojena in zdaj vsebuje več podrobnih vprašanj, kot so: »Imenujte tri poklice, po katerih je vaše podjetje veliko povpraševalo v zadnjih dveh letih«, »Navedite trend povpraševanja po teh poklicih v naslednjih 12 mesecih« ali »Katere kompetence (znanja, spretnosti in izkušnje) bodo posebej pomembne za te poklice«. Rezultat tega so posebne informacije o poklicih / znanjih in spretnostih, po katerih se najbolj povprašuje, in o najbolj dinamičnih poklicih, v smislu povečanja ali zmanjšanja povpraševanja. Te informacije so



predstavljene v Barometru grafično. Rezultate je mogoče tudi urediti in predstaviti kvantitativne trende za devet zveznih dežel.

Karierni informacijski sistem Barometra (KIS) zajema 530 poklicnih skupin, kratek opis aktivnosti, zaposlenost, dohodek, poklicne kompetence, izobrazbo, usposabljanje in še veliko več. Ima hierarhično strukturo, ki jo narekuje koncept trga dela, ki razlikuje širša poklicna področja od ožjih poklicnih skupin. Tako je celoten trg dela razdeljen na 15 glavnih poklicnih področij (npr. biotehnologija, strojogradnja, mediji, turizem, elektrotehnika), ta pa se naprej razdelijo na 530 ožjih poklicnih skupin (npr. elektromehanika, elektroinstalacije, podatkovne baze, telekomunikacije ...). Vsaka poklicna skupina vsebuje več poklicnih nazivov (npr. elektro-inženir, kabelski monter, serviser). Ti pa so povezani s klasifikacijo poklicnih kompetenc, ki vsebuje 23.000 kompetenc (npr. elektromehanske spretnosti, telekomunikacijske, tehnološke spretnosti). KIS javnih zavodov za zaposlovanje je torej sestavljen iz dveh glavnih klasifikacij: (1) klasifikacije poklicev in (2) klasifikacije poklicnih kompetenc, ki ju prikazuje preglednica 5.

Preglednica 5: Temeljna informacijska struktura Barometra.

Raven	Poklicna klasifikacija	Klasifikacija znanj in spretnosti
Raven 1	15 poklicnih oz. strokovnih področij	24 področij kompetenc
Raven 2	530 poklicnih skupin	23.000 kompetenc
Raven 3	19.000 poklicnih nazivov Vajeništvo v celoti (290)	Razlage za manj pogoste kompetence Neposredna povezava s poklicno klasifikacijo

Vir: AMS Berufsinformationssystem, 2017b.

Pri tem je treba poudariti, da kompetence ali kvalifikacije obsegajo specifična znanja in spretnosti za posamezno strokovno področje, osebna znanja in spretnosti, strokovne izkušnje ter dodatna znanja in spretnosti na zahtevo.

Če povzamemo, v Avstriji uporabljajo za ocenjevanje in napovedovanje povpraševanja po kompetencah zelo različne metode, prikazane v preglednici 6, torej hibridni pristop, ki se udejanja v spletnem orodju Barometer.

Preglednica 6: Metode ocenjevanja in napovedovanja povpraševanja po kompetencah v Avstriji.

Metode
Ankete med delodajalci
Ankete med zaposlenimi in diplomanti
Kvantitativni modeli napovedovanja
Sektorske študije
Kvalitativne metode
Sistem informiranja trga dela
Drugo

Vir: povzeto po OECD, 2016a, str. 45.

Kot je že bilo omenjeno, v središču Barometra niso informacije o regionalnih trgih dela, so pa vanj vključene, ker uporabljene študije vključujejo tudi regionalne napovedi. Zato lahko v Barometru vidimo podatke o prostih delovnih mestih po posameznih zveznih deželah. AMS je odgovoren za celotno državo in ni razlik med regijami. Obstajajo pa regionalne razlike na trgu dela in v vplivih nanj. Razlike običajno ne sledijo strogo mejam regij, pač pa so bolj usklajene z drugimi regionalnimi razmejitvami, kot so ruralno ali urbano okolje, turistično območje, območje industrijskih storitev. Osnovni statistični podatki so običajno na voljo za 9 regij, kar je seveda nezadostna informacija o trendih na ravni različnih regij. Po drugi strani pa so regije velike in bi lahko trdili, da so nacionalne napovedi relevantne tudi za regije.

Informacije o regionalnih specifikah so na voljo v besedilni obliki za poklicne skupine, včasih tudi za poklicna področja, vendar se to ne počne sistematično. Tako lahko najdemo v Barometru zelo koristne informacije. Na primer, na področju turističnih storitev se v obmejnih vzhodnih regijah pojavlja fenomen osebnih storitev, povezanih s turizmom. Kar nekaj Avstrijcev, ki živijo ob meji z Madžarsko, Češko in Slovaško, se odloča, da gredo v sosednje države po zobozdravstvene, frizerske in druge storitve. Na trgu dela se to kaže kot povečanje čezmejne konkurenčnosti, padec cen storitev in zmanjšanje možnosti za zaposlitev v Avstriji. Informacije v tekstovni obliki se lahko nanašajo na primer na regionalne razlike v turizmu, ki so posledica geografskih oziroma fizičnih dejavnikov (npr. zimski turizem v zahodnih regijah, deloma Zgornji Avstriji, Štajerski regiji in Koroški regiji ali »wellness« turizem v vzhodnih regijah). Potem se regionalne informacije lahko nanašajo



na primer na avtomobilsko industrijo, ki je koncentrirana v določenih industrijskih območjih, kot sta Zgornja Avstrija in Štajerska. Ali pa gre za regionalne informacije o kulturnih storitvah v osrednjih regijah ali o zdravnikih in učiteljih, ki imajo dobre možnosti zaposlitve na podeželju. Lahko gre za informacije o ustvarjanju mednarodne konkurence na področju tiska in papirne industrije. Preberemo tudi o tem, da avstrijske banke in zavarovalnice širijo svoje delovanje na trge držav Srednje in Vzhodne Evrope, kar spet vpliva na zaposlitve in povpraševanje po znanjih in spretnostih. Posledično se povprašuje po delavcih za določen čas, ljudje iz sosednjih držav kot materni govorniki pa imajo več možnosti za zaposlitev na avstrijskem trgu dela, in spet se krepí konkurenca med domačimi in tujimi iskalci zaposlitev. Take in podobne informacije so torej integrirane v osnovno shemo Barometra.

Regionalno poročilo o poklicni strukturi obsega niz poročil, ki vsebujejo besedilne opise trendov na nacionalni ravni poleg podrobnih podatkov o prostih delovnih mestih, zbranih na osnovi analize oglasov in člankov, po posameznih regijah. Ta poročila uporabljajo regionalni AMS uradi za nadaljnje analize in odločitve o financiranju poklicnega usposabljanja za izbrane poklicne skupine.

V prihodnosti načrtujejo ločiti podrobne informacije, namenjene strokovnjakom in ključne informacije, namenjene iskalcem zaposlitev. Ponudili bodo dodatne informacije z omejenim dostopom, ki bodo razložile domnevna nasprotja med besedilnimi in kvantitativnimi podatki. Na splošno naj bi poskušali zmanjšati pomembnost koncepta poklicev in ravni izobraževanja ter povečati pomembnost koncepta znanj in izkušenj, povezanih z delovnim mestom. Ta nov koncept nameravajo uporabiti tudi na ravni regij. In ne nazadnje, pomembno je, da se zagotavlja tudi primerljivost kompetenc z evropskimi klasifikacijami (Knobel et al., 2008).

Iz tega metodološkega opisa je razvidno, da ima glavno vlogo v sistemu ocenjevanja kompetenc AMS, a je treba povedati, da sta v aktivnosti vključeni tudi dve ministrstvi, to je Ministrstvo za izobraževanje in Ministrstvo za delo, dogovarjajo pa se tudi o ustanovitvi medresorskih odborov za kompetence; tako da gre tudi v tem smislu za tako imenovani hibridni model (OECD, 2016a).

Okvir za izgradnjo konsenza in vodenje diskusij okrog skupnih ciljev na področju kompetenc predstavlja Nacionalna strategija kompetenc. Sistem ocenjevanja in napovedovanja kompetenc pa se povezuje predvsem s *specifičnimi politikami* za premagovanje posameznih izzivov, zato ostaja nevarnost, da širša usklajenost ukrepov ni dosežena. Kakorkoli že, specifične, ozko usmerjene politike se kažejo kot učinkovite. Za Avstrijo je na primer značilno, da ima prenizko kvalificirane delavce (npr. zdravniki, medicinske sestre, babištvo, IKT strokovnjaki, učitelji, strokovnjaki na področjih znanosti in tehnologije, inženirstva in matematike) (Skills Panorama, 2016), in vendar so uspeli v obdobju 2005-2010 zmanjšati neusklajenost v znanjih in spretnostih za 11 odstotnih točk. AMS ima Stalni odbor za nova znanja in spretnosti, ki skupaj s socialnimi partnerji in posebnimi strokovnimi skupinami identificira kratkoročne in srednjeročne potrebe po znanju na posameznih strokovnih področjih in usmerja programe usposabljanja na delovnem mestu ter programe prekvalificiranja. Ocenjevanje kompetenc pa vpliva tudi na izvajanje univerzitetnega študija. Avstrijska zakonodaja zahteva, da univerze na področju uporabnih znanosti izpolnijo anketo o zahtevah in sprejemu, kar omogoča ovrednotenje zahtev za vsak kvalifikacijski program, ki skuša pridobiti akreditacijo. Ocene spretnosti so zato vključene v proces razvoja učnega načrta na avstrijskih univerzah. Rezultate tudi neposredno uporabijo za pripravo politik na področju razvoja zelenih tehnologij in digitalne družbe (OECD, 2016a).

Vsako leto Vlada v sodelovanju s socialnimi partnerji odobri seznam deficitarnih poklicev. Na tej osnovi se pripravijo specifične politike oziroma programi za premoščanje neskladij v potrebah in ponudbi kompetenc. Inženirji so bili na primer vključeni v seznam deficitarnih poklicev za leto 2016. Trajno pomanjkanje znanja in spretnosti na področju univerzitetnih znanj uporabnih znanosti predstavlja veliko oviro v doseganju raziskovalno-razvojnega cilja, to je 3,76 % BDP v letu 2020, in omejevanje inovacijskega potenciala Avstrije ter njene mednarodne konkurenčnosti (Skills Panorama, 2016). AMS zato financira relevantna izobraževanja upravičencev, vključno z vajeniškim usposabljanjem, izobraževanjem na univerzitetnem študiju uporabnih znanosti ali na tehničnih fakultetah. Leta 2014 je Gospodarska zbornica Štajerske začela projekt, namenjen diplomantom, ki niso končali izobraževanja. V okviru projekta so izpeljali strokovni študijski program za



inženirje mehatronike in kovinotehnike. Poleg tega je bila postavljena tudi shema priseljevanja "Red-White-Red-Card" za olajšanje priseljevanja kvalificiranih delavcev iz tretjih držav z namenom trajne nastanitve v Avstriji.

Drug primer deficitarnih poklicev se nanaša na področje bolniške nege in babištva. Z namenom aktiviranja delovnih rezerv na tem področju so pripravili regionalno pobudo »Ways to Nursing«. Občina Dunaj pa je financirala usposabljanje brezposelnih odraslih, ki se zanimajo za delo v zdravstveni negi in babištvu. Druge zvezne dežele naj bi tudi preučile možnosti za dodelitev proračunskih sredstev za izvajanje podobne pobude. Diplomirane medicinske sestre so bile tudi vključene v seznam deficitarnih poklicev v letu 2016 v povezavi s shemo priseljevanja "Red-White-Red-Card". Zato so bili sprejeti ukrepi za pospešitev postopka ocenjevanja kompetenc, pridobljenih v tujini. Poleg tega pa se zavedajo tudi potrebe po izpopolnjevanju strokovnjakov na tem področju z vidika digitalnih znanj in spretnosti (IT aplikacije in podporne tehnologije) (Skills Panorama, 2016).

Naslednji deficitarni poklici so strokovnjaki na področju zdravstva. Številna usposabljanja zdravstvenih strokovnjakov (fizioterapevti, dietetiki in nutricionisti, logopedi) so bila zato nadgrajena do visokega šolstva, kar povečuje privlačnost teh poklicev za vključene. Izvedene so bile prilagoditve pri zagotavljanju izobraževanja (učna praksa). Izobraževanje za zdravnike splošne medicine je tako lahko manj znanstveno in bolj usmerjeno v prakso. Sprejeti so bili tudi ukrepi, ki spodbujajo zaposlenost mladih zdravnikov v bolnišnicah na podeželju v regijah Vorarlberg, Salzburg in v Zgornji Avstriji.

Strokovnjaki na področju IKT so priporočili tudi ukrepanje v smeri zagotavljanja več možnosti izobraževanja in usposabljanja za mlade IT strokovnjake. Pobuda »youngFIT« zagotavlja sredstva za dekleta in mlade ženske med 15 in 21 let, ki so zainteresirane za dokončanje vajeniškega usposabljanja v tehničnih poklicih, vključno z IKT. Pobudo financira AMS in z njo zagotavlja možnosti za napredovanje do visokošolskega izobraževanja na podobnih področjih. Z namenom narediti IT poklic privlačen za mlade je University of Applied Sciences UAS Technikum Wien leta 2014 uvedla kratke, tri-semestrskе študije za razvoj spletnih strani in aplikacij. Namen študijev je omogočiti diplomantom visokih šol in osipnikom univerzitetnih programov, ki

želijo dokončati študijski program, da to storijo, ker gre za poklice, po katerih se veliko povprašuje.

Naslednji deficitarni poklici so vezani na področje otroškega varstva in izobraževanja. Zato so si Avstrijci postavili cilj profesionalizirati učiteljski poklic, da bo bolj privlačen za mlade ljudi. Na primer, v skladu z reformo PädagogInnenbildung NEU so bili študijski programi za osnovnošolske učitelje nadgrajeni z visokošolskim izobraževanjem. Temu je sledil nov Zakon o državni upravi, ki predvideva višje začetne plače za učitelje. Poleg tega razmišljajo o dodelitvi več proračunskih sredstev, namenjenih otroškemu varstvu, zavedajo pa se tudi, da z migracijami narašča potreba po učiteljih, ki govorijo tuje jezike (Skills Panorama, 2016).

2.2.8 Na kratko še o praksi nekaterih drugih držav

Litovske in latvijske kratkoročne napovedi temeljijo na podatkih o številu prijavljenih prostih delovnih mest in anketi med delodajalci. Srednjeročne napovedi v Litvi se večinoma osredotočajo na posamezne gospodarske sektorje ter temeljijo pretežno na anketah med delodajalci in kvalitativnih ocenah prihodnjega povpraševanja. V Latviji srednjeročne napovedi ponudbe in povpraševanja po delovni sili temeljijo na dinamičnem optimizacijskem modelu.

V Nemčiji so viri podatkov za napovedi mali popisi (»mikrocenzus«) in nacionalni računi. Napoved povpraševanja na trgu dela temelji na makroekonomskem input-output modelu, zgrajenem po načelu od spodaj navzgor, ki napoveduje sektorsko rast. Zunanja trgovina je vanj vključena endogeno. Povpraševanje po delovni sili je prav tako modelirano endogeno na urni osnovi (izračunano iz dela, ki je potreben za proizvodnjo). Ponudbo delovne sile napovedujejo z dvema modeloma. Prvi na podlagi demografskega trenda oceni porazdelitev delovne sile po starostnih kohortah in spolu kot tudi velikost potencialne delovne sile. To se nato poveže s postopkom ugotavljanja usposobljenosti in odločitvijo o vključenosti, ki temelji na starosti, spolu in formalnih kvalifikacijah. Druga projekcija temelji na tranzicijskih modelih in se opira na projekcije prebivalstva, tranzicijski model izobraževanja in usposabljanja za ponudbo nove delovne sile ter analizo vključenosti v trg dela za preostale.



V Italiji se uporablja novi Keynesianski dinamični stohastični model splošnega ravnotežja za opis razvoja temeljnih makro spremenljivk, nato se na podlagi enačb, ki izhajajo iz empiričnih razmerij, določi razčlenitev zalog in tokov zaposlovanja po sektorjih, regijah, starosti, poklicih in usposobljenosti. Viri podatkov, ki se uporabljajo, so makroekonomski podatki iz nacionalnih in mednarodnih uradnih virov ter podatki iz ankete o delovni sili.

3 ANALIZA RAZPOLOŽLJIVIH PRISTOPOV PREDVIDEVANJA POTREB PO KOMPETENCAH V SLOVENIJI

Trg dela v Sloveniji zaznamujejo nekatera strukturna neskladja. Med temi izstopajo nizke stopnje delovne aktivnosti starejših, nizko izobraženih in mladih, kjer Slovenija precej zaostaja za povprečjem EU. K nizki stopnji delovne aktivnosti mladih, poleg gospodarske krize, prispeva tudi odsotnost dualnega sistema poklicnega izobraževanja in premajhna povezanost izobraževalnega sistema s potrebami gospodarstva. Neustrezna izobrazbena struktura se odraža tudi v dokaj nizkem deležu zaposlenih s terciarno izobrazbo v zasebnem sektorju. To je poleg strukture gospodarstva tudi posledica relativno visoke obdavčitve dela, praviloma tistih zaposlenih, ki ustvarjajo višjo dodano vrednost (UMAR, 2016). Tako sta za mlade v Sloveniji največja problema visoka stopnja brezposelnosti in previsoka izobraženost (angl. *educational mismatch*). Za mlade s terciarno izobrazbo je značilno, da je bila stopnja registrirane brezposelnosti v starostni skupini 24-29 let leta 2015 kar 15 odstotkov, kar je skoraj trikrat več, kot velja za celotno populacijo s terciarno izobrazbo (Redek, 2016). Težava je tudi neustreznost kompetenc. Delodajalci pri mladih pogrešajo predvsem praktična znanja, zato jih podjetja ne zaposlujejo (Addeco, 2016). Analize brezposelnosti mladih že vrsto let opozarjajo na neuskkljenost mreže izobraževalnih programov na srednješolskem in terciarnem nivoju s potrebami trga dela (ZRSZ, 2015). Rezultati ankete *Napovednik zaposlovanja 2016/I* izražajo strukturna neskladja na trgu dela, saj je med iskanimi poklici veliko takih, ki so že dalj časa deficitarni, poleg tega pa četrtnina delodajalcev navaja, da se je že srečala s pomanjkanjem ustreznih kadrov. Tako naj bi bila za Slovenijo značilna neuskkljenost kompetenc in manj pomanjkanje kompetenc, kar je lahko posledica neuskkljenosti med izobraževanjem in potrebami na trgu dela (OECD, 2016a).

3.1 RAZISKAVE O POTREBAH TRGA DELA V SLOVENIJI

Slovenija se umešča v skupino držav, kjer se analiza potreb po spretnostih izvaja le v okviru razvoja poklicnih standardov, vključno z nekaj sektorskimi



analizami. Tako pomanjkanje aktivnosti na področju predvidevanja potreb po spretnostih oziroma kompetencah 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).

Domača raziskava z obravnavanega področja je *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 z raziskavo med bodočimi delojemalci in delodajalci iz finančnega sektorja ugotavljali, katere so oziroma katere bi lahko bile prihodnje kompetence v dejavnosti finančnega sektorja.

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 za tekoče leto in dve zaporedni leti. Objavljeni podatki o trgu dela so agregatni, čeprav UMAR pripravlja tudi sektorske napovedi, ki niso javno dostopne.

V Sloveniji je tudi nekaj *sektorskih napovedi*.¹ Stare (2007) je raziskal, kaj so ključne kompetence zaposlenih v javnem sektorju. Farčnik je s sodelavci (2015) pripravila študijo predvidenih prihodnjih kompetencah v elektronski in elektroindustriji. Na podlagi statističnih podatkov in podatkov, zbranih neposredno od delodajalcev v tej industriji in strokovnjakov, so identificirali set 128 kompetenc. Te so naprej razdelili v skupino profesionalnih, osebnih, timskih, podjetniških in digitalnih kompetenc in na tej podlagi oblikovali 12 glavnih profilov zaposlenih ter strukturo glavnih kompetenc v naslednjih 5-7 letih. Analiza o neskladnosti izobraževanja in potreb trga dela je bila narejena za diplomante, kjer so merili zaposljivost diplomantov glede na področje izobraževanja in visokošolski zavod, neskladje pa je bilo merjeno s trajanjem obdobja iskanja zaposlitve po diplomiranju (Farčnik, 2012). V okviru projekta »DialogeS: ZDOPS in SOPS skupaj v socialnem dialogu do predlogov izvedbenih

¹ Povzeto po Redek, 2016.

rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu« je bila pripravljena študija Metodologija projekcije potreb trga dela in primer modela identifikacije kvalifikacij na primeru avtoserviserjev (Dekleva & Sever, 2014).

3.2 RAZISKAVE O POTREBAH TRGA DELA NA RAVNI EU

Ocenjevanje potreb po kompetencah je pomembna tema, ki se je lotevajo tudi mednarodne inštitucije. Evropska komisija je oblikovala pobudo o novih znanjih in spretnostih za nova delovna mesta, s katero želi povečati pripravljenost na nove potrebe po znanjih in spretnostih, uravnotežiti znanja in spretnosti s potrebami trga dela in povezati področje izobraževanja s področjem dela. Praktični ukrepi pobude pa so (European Commission, 2016):

- Napovedi Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (CEDEFOP).
- Analiza novih gibanj na sektorski ravni in oblikovanje svetov za sektorska znanja in spretnosti.
- Evropski referenčni okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje je opredelil osem ključnih kompetenc, ki jih potrebujemo za uspešno vključevanje v družbo znanja.
- Mednarodna organizacija dela in Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj nadaljujeta z raziskavami.
- Pripravlja se polna različica evropske taksonomije znanj in spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (*European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO*), ki bo vsebovala opise najpomembnejših znanj in spretnosti, kompetenc in poklicnih kvalifikacij (gl. Prilogo ESCO klasifikacija)
- Evropski okvir kvalifikacij – za opredelitev in praktično razumevanje kvalifikacij so pomembni cilji izobraževanja.
- Financiranje projektov z obravnavanega področja s strani EU prek Evropskega socialnega sklada in programa Erasmus+.
- Forum za dialog med univerzami in podjetji bo spodbujal dialog med izobraževalnimi ustanovami in podjetji.



Z napovedovanjem potreb trga dela se torej ukvarja CEDEFOP – Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja –, ki je ena od decentraliziranih agencij EU. Ustanovljena je bila leta 1975, od leta 1995 pa je njen sedež v Grčiji. Cilj napovedovanja potreb trga dela, ki ga opravlja CEDEFOP, je uporaba harmoniziranih podatkov in enotne metodologije napovedovanja, kar je pomembno za zagotavljanje primerljivih rezultatov znotraj EU o trendih na trgu dela in o razvoju kompetenc. Na spletnem portalu CEDEFOP (CEDEFOP, 2017) so na voljo podrobni rezultati za posamezne države EU, Norveško, Islandijo in Švico, in sicer predvidena rast aktivnosti / delovne sile, rast zaposlenosti po poklicih in sektorjih (9 skupin poklicev in 6 skupin sektorjev) ter zaposlitvene možnosti po poklicih in sektorjih (nadomestitveno zaposlovanje in neto sprememba zaposlenosti). Zadnje napovedi pokrivajo obdobje 2015–2025.

3.3 MEDNARODNE RAZISKAVE O KOMPETENCAH IN ZAPOS LJIVOSTI DIPLOMANTOV

Obstaja kar nekaj mednarodnih raziskav o kompetencah in zaposljivosti diplomantov. Pri tem je pomembno definirati koncept zaposljivosti. Pavlin (2013) dokazuje, da je koncept zaposljivosti, ki je definiran kot verjetnost, da posameznik po diplomi dobi zaposlitev, nezadosten. Za potrebe razvoja študijskih programov je treba zaposljivost definirati širše in zato upoštevati stabilnost zaposlitve, višino plače, napredovanje v službi, uporabo znanj pri delu, profesionalni status in prestiž, avtonomijo pri delu in zadovoljstvo (Pavlin, 2013).

PIAAC (2016) (*Programme for the International Assessment of Adult Competences*) poteka pod okriljem OECD in se umešča v kontekst uresničevanja Strategije o kompetencah za delo (*OECD Skills Strategy*), ki jo je Svet ministrov OECD sprejel maja 2012. V raziskavi PIAAC se s primerljivimi nalogami neposredno meri razvitost spretnosti in kompetenc. Raziskava naj bi pokazala, »na kakšni ravni spretnosti in kompetenc ter znanja smo« in »koliko teh sposobnosti izkoristijo delodajalci« ali »kako bi lahko te sposobnosti in zmožnosti prebivalstva še razvijali«, pa tudi, »kakšen je uspeh izobraževalnega sistema« v primerjavi s potrebami trga dela. Ključna posebnost slovenske raziskave je, da cilji projekta ne vključujejo zgolj ciljev OECD PIAAC – Program

za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih –, temveč tudi analitično aplikativne nacionalne cilje. Slovenski projekt tako poleg merjenja kompetenc, ki je jedro raziskave PIAAC, obsega še preučevanje uporabe, razvoja in usihanja kompetenc (vpliv izobraževanja, delovnega mesta in okolja), vpliv kompetenc na ekonomski in socialni položaj posameznika, panoge, regije in države ter pripravo priporočil in strokovnih izhodišč za izobraževalno in druge politike. Baza podatkov na podlagi raziskave PIAAC vključuje podatke o izmerjenih sposobnostih in spretnostih, o trenutnem in preteklem zaposlitvenem položaju, vrsti dela, pridobljeni izobrazbi, zadovoljstvu z delom, zaslužku itd.

Projekt *Visokošolsko izobraževanje kot generator ključnih kompetenc (HEGESCO - Higher Education as a Generator of Strategic Competences)* (2017) je odgovor na potrebe glavnih skupin deležnikov visokošolskega izobraževanja, zainteresiranih za področje zaposljivosti diplomantov. Številna projektna poročila so visokošolskim inštitucijam zagotovila empirična spoznanja, na podlagi katerih lahko načrtujejo svoje študijske programe, strategije in splošno usmeritev. Zaposlovalci so dobili informacije, kako so spretnosti, kvalifikacije in opisi služb identificirani, prilagojeni in nagrajeni. Zakonodajalci, tako na nacionalni kot tudi na evropski ravni, so pridobili povratne informacije o izvedbi Bolonjskega procesa. Visokošolski diplomanti so lahko predstavili refleksijo svojih izkušenj pri visokošolskem študiju ter pomenu drugih determinant kariernega uspeha. Znanstvena skupnost pa je s projektom HEGESCO pridobila veliko anketno podatkovno bazo, ki skupaj s podatki projekta REFLEX predstavlja eno izmed največjih evropskih in svetovnih raziskav s področja zaposljivosti diplomantov. Sam vprašalnik vključuje podatke o zaključenem študijskem programu, načinu študija in ocenah študijskega programa, o drugih izobraževalnih in z njimi povezanih izkušnjah, o prehodu iz študija v delo, prvi zaposlitvi, zaposlitveni zgodovini, trenutni zaposlitvi, trenutnem zaposlitvenem razmerju, kompetencah, vrednotah in demografskih značilnostih anketiranca (<http://www.hegesco.org>).

Kako pomembno področje je zaposljivost diplomantov, kaže tudi močan interes EU za redno spremljanje te tematike. Izvedena je bila študija izvedljivosti projekta *EUROGRADUATE* (EGS), katere namen je bil raziskati



možnosti za vseevropsko zbiranje podatkov o diplomantih, ki bi bilo redno, primerljivo in celovito.

V Sloveniji trenutno kljub številnim projektom nimamo celovitega spremljanja ponudbe / povpraševanja po kompetencah.

4 ANALIZA RAZPOLOŽLJIVIH PODATKOV ZA OCENJEVANJE POTREB PO KOMPETENCAH V SLOVENIJI

Razpoložljivih podatkov o kompetencah in potrebah po kompetencah v Sloveniji trenutno ni na razpolago, imamo pa več različnih virov podatkov o poklicih in izobrazbi, ki v določeni meri nakazujejo kompetence. Z vidika ugotavljanja potreb trga dela po diplomantih študijskih programov je smiselno najprej ugotoviti sedanje stanje in povezati med seboj podatke o ravni izobrazbe, študijskem programu, poklicu in sektorju podjetja, kjer je delovno aktivna oseba zaposlena. Predvidevamo, da so povezave med naštetimi kategorijami kompleksne, saj so entitete povezane v odnosu mnogo proti mnogo. Za prikaz podatkov o poklicu in izobrazbi se uporabljajo različne klasifikacije: Standardna klasifikacija poklicev (SKP-08), dve klasifikaciji aktivnosti in izidov izobraževanja in usposabljanja – KLASIUS-P in KLASIUS-SRV – ter Standardna klasifikacija dejavnosti (SKD).

SKP – Standardna klasifikacija poklicev (SKP-08) (UL RS, 16/2000) je obvezen nacionalni standard, ki se uporablja za razvrščanje dela oziroma poklicev v skupine poklicev v uradnih in drugih administrativnih zbirkah podatkov, v statističnih raziskovanjih in v statističnih registrih ter tako omogoča, da se za statistično, analitično ter raziskovalno spremljanje poklicne strukture aktivnega prebivalstva ter povpraševanja po delu zagotavljajo konsistentni podatki. SKP-08 temelji na in je primerljiv z Mednarodno standardno klasifikacijo poklicev 2008 (ISCO-08). Prednost SKP-ja je, da je v tej klasifikaciji poklic opredeljen kot statistično-analitična kategorija, v katero se razvršča delo, sorodno po vsebini in zahtevnosti, in ki ga opravlja ali bi ga lahko opravljala praviloma ena oseba. Pri razvrščanju v poklice so pomembne značilnosti povezane neposredno z delom in ne značilnosti osebe, ki to delo opravlja, saj ima oseba lahko nižjo ali višjo raven znanja oziroma usposobljenosti od predpostavljene za opravljanje določenega poklica (Domijan et al., 2004). SKP ima hierarhično strukturo. Poklici se združujejo oziroma razdružujejo v skupine poklicev na štirih ravneh. Najvišja raven je glavna skupina poklicev z 1-mestno kodo, sledijo podskupine poklicev z 2-mestno kodo, področne skupine s 3-mestno kodo, enote področnih skupin s 4-mestno kodo in znotraj teh poklici s 7-mestno kodo.



KLASIUS-P je klasifikacija, v katero razvrščamo aktivnosti ali izide izobraževanja in usposabljanja v klasifikacijske skupine oz. kategorije glede na področja izobraževanja in usposabljanja. Prva klasifikacijska raven predstavlja širša študijska področja, na drugi klasifikacijski ravni KLASIUS-P se široka področja členijo v ožja področja, medtem ko se na tretji klasifikacijski ravni ožja področja členijo v podrobna področja.

KLASIUS-SRV je klasifikacija, s katero razvrščamo aktivnosti in izide izobraževanja in usposabljanja v klasifikacijske skupine oz. kategorije glede na segment, raven oz. podraven ter vrsto.

Standardna klasifikacija dejavnosti (SKD) pa je pomembna za spremljanje sektorja, v katerem deluje podjetje, ki zaposluje posameznike z določeno izobrazbo in določenim poklicem. SKD ima hierarhično strukturo. Na najvišji razčlenitveni ravni obsega področja dejavnosti, kodna oznaka so črke od A do U. Področja se združujejo v oddelke, ki so označeni z 2-mestno kodo, oddelki se združujejo v skupine, označene s 3-mestno kodo, skupine v razrede s 4-mestno kodo, ti pa v podrazrede s 5-mestno kodo.

Pri iskanju povezav med izobrazbo oziroma študijskim programom in poklicem je treba ohraniti zavedanje, da gre za dva različna koncepta, saj tudi diplomanti zelo ozko usmerjenih študijskih programov lahko zgradijo kariero na področjih, ki s študijskim programom niso neposredno povezana (OECD, 2016b).

Povezavo med pridobljeno izobrazbo in kompetencami bi lahko pridobili iz treh različnih virov, to je iz Nacionalnega ogrodja visokošolskih kvalifikacij, NAKVIS-a in Zavoda RS za zaposlovanje. Namen Nacionalnega ogrodja visokošolskih kvalifikacij (v okviru Slovenskega ogrodja kvalifikacij) je zagotavljati enoten, transparenten opis vseh kvalifikacij nacionalnega visokošolskega sistema. Za študijske programe so tam navedene splošne in predmetno-specifične kompetence, ki jih študent pridobi (<http://www.nok.si>). Nadalje, NAKVIS od visokošolskih zavodov zahteva, da navedejo kompetence diplomantov po študijskih programih. In ne nazadnje, Zavod RS za zaposlovanje na svojem ePortal za nekatere bolj pogoste poklice navaja potrebna znanja in spretnosti, kar lahko razumemo tudi kot kompetence (ZRSZ, 2017).

Navedene kompetence med seboj niso usklajene, kar pomeni, da kompetence NAKVIS-a niso popolnoma skladne s kompetencami v Nacionalnem ogrodju visokošolskih kvalifikacij in s kompetencami, potrebnimi za posamezne poklice, ki jih objavlja Zavod RS za zaposlovanje. Za boljšo povezljivost potreb trga dela po visokošolskih programih bi bilo zato treba kompetence uskladiti. Ob tem bi bilo smiselno preveriti možnost uporabe ESCO klasifikacije (ESCO, 2017), ki je večjezična evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev. ESCO je del strategije Evropa 2020. ESCO klasifikacija opredeljuje in razvršča spretnosti, sposobnosti, kvalifikacije in poklice, ki so pomembni za trg dela EU, izobraževanje in usposabljanje. Sistematično prikazuje razmerja med različnimi koncepti. Prva različica ESCO klasifikacije je bila objavljena oktobra 2013 in bila namenjena poskusnemu izvajanju in testiranju (gl. Prilogo). Predvideno je, da naj bi bila klasifikacija popolna in objavljena kot ESCO v1 do konca letošnjega leta.

4.1 ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) objavlja *informacije o trenutno aktualnih prostih delovnih mestih* na spletu in na oglasnih deskah uradov za delo (ZRSZ, 2016). ZRSZ nima več podatkov o vseh prostih delovnih mestih v državi, saj je aprila 2013 pričel veljati Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), ki je ukinil obvezno prijavo prostega delovnega mesta pri Zavodu. Delodajalci, ki ne sodijo v javni sektor ali niso gospodarske družbe v večinski lasti države, tako lahko objavo prostega delovnega mesta zagotovijo sami, o tem pa ZRSZ ne obveščajo. Maja leta 2013 je število objavljenih prostih delovnih mest strmo padlo (od 12.141 aprila 2013 na 8.832 maja 2013), tako da lahko sklepamo, da se nekaterih prostih delovnih mest pri ZRSZ ne objavlja. Na spletni strani so objavljeni podatki o prostih delovnih mestih po področjih dejavnosti.

Delodajalci, ki objavijo prosto delovno mesto na ZRSZ, to storijo preko obrazca PDM-1, kamor vnesejo zahtevano raven izobrazbe (KLASIUS-SRV) in področje izobrazbe (KLASIUS-P), potrebne delovne izkušnje, potreben vozniški izpit, zahtevana računalniška znanja ter druga potrebna dodatna znanja, kompetence oz. druge pogoje za zasedbo delovnega mesta. ZRSZ podatke o



poklicih, za katere je bilo razpisanih največ prostih delovnih mest, objavlja vsak mesec v Mesečnih informacijah.

ZRSZ ureja tudi *portal eSvetovanje* (ZRSZ, 2017), kjer poleg iskalnika prostih delovnih mest nudi tudi naslednje storitve: (i) Pomoč pri samooceni osebnostnih lastnosti, sposobnosti, vrednot in motivov ter stila življenja iskalca zaposlitve, pomoč pri samooceni interesov in kompetenc; (ii) za posamezne poklice so podani opisi poklica, zahtevana znanja, spretnosti in izobrazba za opravljanje tega poklica (gre za povezavo poklic – izobrazba – kompetence) ter statistika o številu aktualnih delovnih mest za ta poklic v zadnjih letih; (iii) iskanje prostih delovnih mest po izobrazbi in poklicu.

ZRSZ izvaja tudi *Napovednik zaposlovanja*. ZRSZ izvede anketo na reprezentativnem vzorcu delodajalcev, ki zaposlujejo 10 ali več delavcev. Izločitev delodajalcev, ki imajo manj kot 10 zaposlenih, je pomembna pomanjkljivost ankete, saj po ocenah SURS-a 40 odstotkov novih delovnih mest dobimo prav s strani delodajalcev z manj kot 10 zaposlenimi. V anketiranje je bilo leta 2014 zajeto nekaj več kot 8.800 podjetij, leta 2015 pa nekaj več kot 4.900; vprašalnik je vrnila več kot polovica anketiranih podjetij. Anketirana podjetja navedejo poklice, za katere bodo v prihodnjih 6 mesecih iskali delavce (4-mestno šifro poklica iz Standardne klasifikacije poklicev, naziv poklica) in odgovarjajo na vprašanja o tem, pri katerih poklicih so se srečali s težavami pri iskanju delavcev, katere kompetence ter katere specifične poklicne sposobnosti oziroma spretnosti manjkajo kandidatom. Podatki o napovedanih potrebah delodajalcev zagotavljajo informacije o kratkoročnih izobraževalnih in poklicnih potrebah na trgu dela, ZRSZ pa ne izvaja srednjeročnih in dolgoročnih napovedi potreb na trgu dela.

ZRSZ vodi tudi *Evidenco brezposelnih oseb*, ki vključuje podatke o izobrazbi (predložiti je treba dokazila o izobrazbi), ne pa tudi podatkov o kompetencah. Brezposelne osebe pripravijo *zaposlitveni načrt*, kamor zapišejo svoje izkušnje, spretnosti, kompetence in lastnosti. Obstaja tudi *Evidenca iskalcev zaposlitve*. Pri ZRSZ se lahko v evidenco iskalcev zaposlitve prijavijo zaposleni, samozaposleni, upokojeni, gospodinjski, dijaki, študenti ali drugače delovno neaktivni, oziroma zaposleni, katerih zaposlitev je ogrožena, ker jim je delodajalec vročil redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, oziroma jim bo

pogodba o zaposlitvi prenehala veljati v roku 3 mesecev in potrebujejo informacije o trgu dela in zaposlovanju ter pomoč pri iskanju zaposlitve.

4.2 ZAPOSLOTIVNI PORTALI NA SPLETU

Delodajalci iščejo ustrezne kadre, delojemalci pa zaposlitev tudi prek drugih zaposlitvenih portalov, kot so zaposlitev.net, mojedelo.com, mojazaposlitev.si, prostadelovnamesta.si, poiscidelo.si. Tudi prek teh portalov lahko ocenimo potrebe po poklicih in kompetencah, vendar portali ne ponujajo statistik po posameznih poklicih, kar omogoča portal ZRSZ. Iz posameznih oglasov lahko razberemo poklic oz. delovno mesto, na katerega se razpis glasi, medtem ko iz opisov delovnih mest lahko v določeni meri sklepamo tudi na nadaljnje elemente oziroma kompetence, po katerih se povprašuje. So pa ti in drugi viri podatkov parcialni in zahtevajo samostojno združevanje podatkov na agregatno raven.

4.3 KADROVSKE AGENCIJE

V Sloveniji deluje kar nekaj kadrovske agencij (Manpower, Interim, Kariera, Trenkwalder, Adecco, Danfoss, Mservis.si, Naton, Tagro, Atama, Competo, Powerserv, Trescon, Kadis, Hill International, Kadrovanje, Catro, Advise, Axent, Profil), ki med drugim iščejo tudi visoko strokovne in specializirane kadre. Kadrovske agencije so lahko dober vir podatkov o stanju potreb trga dela.

Mannpover raziskava napovedi zaposlovanja je bila prvič izvedena tudi v Sloveniji za prvi kvartal leta 2011. Od takrat naprej se izvaja četrletno z namenom izmeriti ocene delodajalcev o rasti ali upadu števila zaposlenih za prihajajoče četrletje. Poleg napovedi za Slovenijo raziskava prinaša še napovedi po regijah in panogah. Napoved je podana kot »neto napoved zaposlovanja«, to je razlika med odstotkom delodajalcev, ki pričakujejo rast v zaposlovanju, in odstotkom delodajalcev, ki v svojem podjetju oziroma enoti v naslednjem četrletju pričakujejo upad zaposlovanja (Mannpower, 2016).

Adecco pripravlja svojo letno *kadrovske napoved*, v kateri opisno napove potrebe delodajalcev po regijah, panogah in najbolj iskanih poklicih (Adecco, 2015).



4.4 KARIERNI CENTRI

V okviru univerz in posameznih fakultet delujejo tudi karierni centri, ki ponujajo storitve kariernih informiranj in svetovanj (delavnice in ostale storitve za pomoč diplomantom pri vstopanju na trg dela) ter organizirajo stike z delodajalci.

V Alumni klube, neformalna združenja fakultete ali akademije, se povezujejo nekdanji študenti in diplomanti, zaposleni, zunanji sodelavci in simpatizerji. Alumni klubi predstavljajo pomembno vez med člani in fakulteto oziroma akademijo. Fakultete / akademije preko Alumni klubov pridobivajo podatke, kje so njihovi diplomanti zaposleni, kaj so posamezniki dosegli in kako uspešni so. Karierni centri in Alumni klubi so lahko vir podatkov o potrebah trga dela po diplomantih njihovih študijskih programov.

4.5 MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST IN ŠPORT

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) je leta 2012 vzpostavilo Evidenčni in analitski informacijski sistem visokega šolstva v Republiki Sloveniji (eVŠ), ki je bil vzpostavljen za potrebe: (i) ugotavljanja upravičenosti pravic študentov do študija in drugih pravic financiranih iz javnih sredstev, (ii) načrtovanja visokošolske politike in spremljanja delovanja visokega šolstva, (iii) spremljanja mreže visokošolskih zavodov in ponudbe študijskih programov, (iv) obveščanja zainteresiranih javnosti ter (v) raziskovalno-analitičnih in statističnih namenov oziroma izvajanja statističnih, socio-ekonomskih in drugih raziskovanj s področja visokega šolstva.

Informacijski sistem eVŠ sestavljajo: evidenca visokošolskih zavodov, evidenca študijskih programov, evidenca študentov in diplomantov, elektronska vloga prijave za vpis (<http://portal.evs.gov.si/prijava>) in evidenca prijavljenih za vpis, elektronska vloga prošnje za bivanje (<http://portal.evs.gov.si/bivanje>) in evidenca prijavljenih za subvencionirano bivanje študentov ter evidenca izvajalcev visokošolske dejavnosti (visokošolskih učiteljev).

eVŠ vključuje podatke o visokošolskih zavodih, vpisanih študentih, tujih študentih na izmenjavi in slovenskih študentih na izmenjavi v tujini, prijavljenih za vpis v visoko šolstvo in prošnjah za subvencionirano bivanje. eVŠ tako daje informacije o (pričakovani) ponudbi diplomantov posameznih študijskih programov na trgu dela, a gre hkrati tudi za pomembno podatkovno bazo z vidika predvidevanja potreb po kompetencah, saj je eden od ciljev ocenjevanja tudi ocenjevanje neskladja med ponudbo in povpraševanjem po diplomantih posameznih študijskih programov.

4.6 STATISTIČNI URAD REPUBLIKE SLOVENIJE

Statistični urad Republike Slovenije (SURS) vodi *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva* (SRDAP) od leta 1995. Glavni vir za dopolnjevanje SRDAP-a so podatki prijav, sprememb in odjav v obvezna socialna zavarovanja oziroma tako imenovani obrazci M. Vir podatkov za SRDAP so tudi Poslovni register Slovenije (PRS), Register prostorskih enot (RPE) in nekateri drugi viri Statističnega urada. SRDAP poleg ostalih podatkov vsebuje tudi podatke o izobrazbi (stara izobrazba, KLASIUS-SRV in KLASIUS-P). Študijski programi so zajeti s klasifikacijo KLASIUS-P, ki se v SRDAP-u nahaja na ravni podrobnih področij (tri mesta), medtem ko je poklic, ki ga oseba opravlja, zaveden skladno s Standardno klasifikacijo poklicev (SKP-V2 in SKP-08) na ravni enote področne skupine poklicev (4 mesta).

SURS izvaja tudi *statistično raziskovanje o prostih delovnih mestih*, s katerim zbira podatke o številu prostih delovnih mest na določen referenčni dan v posameznem četrtletju. Od aprila 2013, odkar ZRSZ nima več podatkov o vseh prostih delovnih mestih v državi, je to edini vir, ki zajame prosta delovna mesta pri vseh delodajalcih (tudi tistih, ki imajo manj kot 10 zaposlenih). S tem statističnim raziskovanjem se ugotavlja zgolj število prostih delovnih mest, ne ugotavlja pa se, za kakšna delovna mesta gre in kakšna izobrazba, veščine in kompetence so potrebne za ta prosta delovna mesta.

SURS izvaja *Anketo o delovni sili* (imenuje se tudi Raziskovanje Aktivno in neaktivno prebivalstvo), ki je rotirajoče panelno raziskovanje in se izvaja nepretrgano skozi celotno leto. Vsako gospodinjstvo je anketirano petkrat, po rotacijskem modelu 3-1-2. Gospodinjstva so anketirana tri zaporedna



četrletja, potem so za eno četrletje izključena, nato pa so v raziskavo vključena še v naslednjih dveh četrletjih. Vzorčni načrt je stratificiran, enostaven in slučajen. V vzorec je vsako četrletje vključenih okrog 7.000 gospodinjstev. Anketa vključuje vprašanja o izobrazbi (smer in šola, ki jo je anketirani končal), trenutnem izobraževanju, statusu na trgu dela, tipu pogodbe, iskanju zaposlitve in ostalih področjih, ne vključuje pa vprašanj o poklicu in sektorju dejavnosti podjetja, kjer je anketirana oseba zaposlena.

Letno statistično raziskovanje *Življenjski pogoji* (EU-SILC) je vir za izračun kazalnikov dohodka, revščine in socialne izključenosti, vendar vključuje tudi nekatera vprašanja o izobrazbi in trgu dela ter je zato lahko vir podatkov za spremljanje kompetenc. Odgovori o stopnji izobrazbe (trenutni nivo izobraževanja, najvišja dosežena izobrazba) so skladni s klasifikacijo ISCED 2011, ki se lahko pretvori v KLASIUS-SRV kodo. Žal anketa ne sprašuje o področju izobraževanja, navaja pa poklic (skladno s klasifikacijo ISCO-08) trenutno aktivnih in pa informacijo o poklicu v zadnji službi pri osebah, ki so bile aktivne v preteklosti, področje dejavnosti (sektor) podjetja, kjer ima anketirana oseba glavno zaposlitev, in vrsto pogodbe (določen, nedoločen čas).

5 RAZVOJ METODOLOGIJE NA PRIMERU OCENJEVANJA POTREB PO IZVAJANJU ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV V SLOVENIJI

Izkušnje drugih držav kažejo, da je ocenjevanje potreb po kompetencah izjemno obsežna in kompleksna naloga, ki jo v nekaterih državah opravlja posamezna inštitucija, ki je bila izbrana oziroma ustanovljena v ta namen, ali pa nalogo opravlja več inštitucij skupaj. Sama naloga torej zaposluje celotno inštitucijo ali več timov strokovnjakov, kar pomeni, da vzpostavitev takšnega sistema zahteva obsežna finančna sredstva.

V tej monografiji smo v prvih štirih poglavjih govorili predvsem o kompetencah in ocenjevanju potreb po kompetencah, pri čemer je končni cilj razviti metodologijo za ocenjevanje potreb po kompetencah na trgu dela. Pristop bomo v nadaljevanju razvili na primeru potreb po izvajanju študijskih programov na državni ravni.

Kot smo že omenili v enem od prvih poglavij, gre v večini držav pri spremljanju potreb po kompetencah dejansko za spremljanje potreb po poklicih ali po kvalifikacijah, saj se kot približek za ocenjevanje kompetenc pogosto uporabljajo poklici ali kvalifikacije. V veliki večini držav gre za napovedovanje potreb po kompetencah vseh izobraževalnih ravni, ki zajemajo potrebe celotnega trga dela. V tem poglavju se osredotočamo na potrebe trga dela po diplomantih študijskih programov, kar dejansko pomeni, da nas zanimajo potrebe trga dela po visoko izobraženi delovni sili. Ker potreb trga dela po izobraženem kadru ne moremo proučevati ločeno od potreb celotnega trga dela, je treba vsaj v grobem najprej oceniti celotne potrebe trga dela, nato pa bolj podrobno potrebe trga dela po diplomantih študijskih programov.

Takojšne vzpostavitve celotnega sistema analize potreb po izvajanju študijskih programov v Sloveniji (sistem ocenjevanja potreb v nadaljevanju) ni realno pričakovati, saj gre za proces, ki zahteva daljše obdobje tako zaradi pridobivanja znanja in izkušenj ter podatkov kot tudi zaradi potrebnih finančnih sredstev. Zato bomo najprej na osnovi tujih izkušenj in razpoložljivih



podatkov ustvarili optimalen sistem, ki bi ga lahko vzpostavili v Sloveniji, če ne bi bili omejeni s pomanjkanjem izkušenj na tem področju, s časom, ki je potreben za razvoj določenih modelskih orodij, in s finančnimi sredstvi. Kljub vsemu je vzpostavitev takšnega sistema ob zadostnem interesu v nekem daljšem časovnem okviru popolnoma mogoča in vsekakor tudi nujna. Nato bomo v drugem koraku izdelali metodološki okvir za vzpostavitev sistema ocenjevanja potreb v Sloveniji v relativno kratkem časovnem obdobju.

Pri vsakem vzpostavljanju novega sistema je smiselno upoštevati pretekle izkušnje drugih držav, ki tak sistem že imajo. Iz pregleda dela v drugih državah in njihovih pridobljenih izkušenj je moč izluščiti nekaj ključnih ugotovitev za postavljanje lastnega sistema (IFC International, 2016). Nobena metoda ocenjevanja kompetenc v prihodnosti ni najbolj primerna, saj ima vsaka svoje prednosti in slabosti. Primerna kombinacija več metod in več podatkovnih virov običajno vodi k boljšemu razumevanju in rezultatom. Integracija in kombinacija različnih metod pa je izjemno zahtevna, zato je nujno, da se strokovnjaki z ocenjevanjem prihodnjih kompetenc ukvarjajo dolgoročno ter da se vzpostavi dolgoročno sodelovanje s skrbniki podatkovnih baz. Poleg tega zahteva kombiniranje različnih metod tudi veliko strokovnega znanja, intelektualne sposobnosti ter skupino ljudi, ki ima podatke, znanje ter izkušnje, da lahko interpretira podatke ter rezultate. Ker je zbiranje novih podatkov izjemno drago, je smiselno uporabljati obstoječe podatkovne baze, če je le mogoče. Pri vsakem zbiranju novih podatkov (na primer ankete) je treba pretehtati stroške zbiranja in koristi zaradi večje natančnosti ocenjevanja prihodnjih potreb.

Izkušnje so pokazale, da je nujno spremljanje tokov na trgu dela in v sistemu izobraževanja. Prav tako je vse večji poudarek na analizi različnih poklicev in sektorjev, saj obstaja vse večja potreba po merjenju spretnosti in kompetenc, ki jih posamezen poklic oz. sektor zahteva. Pri tem je vključevanje delodajalcev kot vira podatkov vse bolj pomembno, pri čemer je potrebe po podatkih treba podati zelo jasno, da lahko pričakujemo točne in zanesljive podatke. Pri ocenjevanju nadomestitvenega povpraševanja po diplomantih pa je treba upoštevati več dejavnikov, saj ni nujno, da bodo vsa delovna mesta zahtevala zamenjavo (zaradi tehnološkega napredka).

Na začetku moramo postaviti tudi temeljne usmeritve sistema. Kot smo že omenili, je izobrazba (zaključen študijski program) približek za kompetence, ki jih imajo študenti ob zaključku študija. Če je namen ocenjevanje potreb po izvajanju študijskih programov, mora biti časovno obdobje ocenjevanja daljše od povprečnega trajanja posameznega študija. Pred začetkom izvajanja študija, ki traja določeno število let, oziroma pred vpisom na določen študijski program morajo biti na razpolago ocene o potrebah trga dela v prihodnje. Predlagamo, da z ocenjevanjem potreb trga dela pokrijemo 10 let, pri čemer se moramo zavedati, da je prihodnost nepredvidljiva in da z vsakim letom zanesljivost ocen pade. Vsakoletno pripravljanje ocen prihodnjih potreb trga dela ni smiselno, zato naj se ocene pripravljajo na dve leti. Izvedljivo je, da ocenjevanje v Sloveniji poteka na ravni celotne države in ne na regionalni oziroma lokalni ravni.

5.1 OPTIMALEN CELOVIT SISTEM ZA ANALIZO POTREB PO IZVAJANJU ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV

Pri izdelavi optimalnega sistema za ocenjevanje potreb po izvajanju študijskih programov temeljimo na irskem zgledu napovedovanja potreb po kompetencah, saj gre za eno izmed držav z najbolj razvitim sistemom napovedovanja potreb po kompetencah. Takšen metodološki okvir je celovit, redno izvajan in učinkovit na Irskem, a je v Sloveniji izvedljiv šele na daljši rok. Ključni koraki pri vzpostavljanju celovitega sistema napovedovanja vsebujejo organizacijske vidike, to je intenzivno in kontinuirano sodelovanje vseh deležnikov, in vidike znanja oziroma povezovanja informacij med različnimi modelskimi orodji. V nadaljevanju opisujemo osem korakov pri vzpostavljanju celovitega sistema napovedovanja.

Korak 1: Določitev koordinatorja projekta in vzpostavitev ekspertne svetovalne skupine

Na začetku vzpostavljanja sistema je treba določiti koordinatorja projekta in vzpostaviti ekspertno delovno skupino. Koordinator projekta mora biti izbran s tehtnim premislekom, saj je glede na izjemno zahtevnost naloge smiselno zagotoviti kontinuiteto izvajanja projekta znotraj neke skupine strokovnjakov. Koordinator je lahko kompetentno ministrstvo, javna ustanova (na primer



Zavod za zaposlovanje) ali pa druga ustrezna institucija. Koordinator projekta mora vzpostaviti ekspertno raziskovalno skupino, ki bo vključena v projekt in bo s svojimi podatki, znanjem in izkušnjami sodelovala pri ocenjevanju potreb po študijskih programih. Koordinator mora tudi vzpostaviti informacijski sistem, ga vzdrževati in dopolnjevati. Sistem bi moral biti prosto dostopen tudi širši javnosti oziroma mladim posameznikom, ki se odločajo o izobraževanju in ravni izobrazbe.

V to raziskovalno skupino bi bilo treba že v procesu vzpostavljanja sistema vključiti predstavnike Statističnega urada RS, Zavoda za zaposlovanje RS, Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo, Gospodarske zbornice Slovenije, obrtne zbornice, NAKVIS-a, raziskovalne inštitucije, ki bo pripravljala napovedi, ter ostale identificirane pomembne deležnike. Sčasoma bi se koordinator projekta in ekspertna svetovalna skupina lahko združili v samostojno organizacijo, katere namen bi bilo prav napovedovanje, vendar je delovanje sistema lahko uspešno tudi brez enovite organizacije.

Korak 2: Priprava modela slovenskega gospodarstva in sektorskih napovedi

Projekcije dogajanj na trgu dela morajo biti osnovane na razumevanju, kako se gospodarstvo kot celota spreminja. Spremembe v zaposlitveni strukturi so neobhodno povezane z razvojem celotnega gospodarstva. Za pripravo ustreznih makroekonomskih in sektorskih napovedi je treba razviti makroekonomski / sektorski model oziroma sistem modelov. Pri tem gre za ustrezen nacionalni makroekonomski model, ki upošteva trende rasti prebivalstva, gospodarske rasti, tehnološkega razvoja, ipd. Dober primer modela gospodarstva je na primer več-sektorski makroekonomski model (E3ME, ki ga uporablja CEDEFOP, MDM-E3, ki ga uporabljajo v Veliki Britaniji, model HERMES, to je irski makroekonomski model, ki temelji na nacionalnih računih in podatkih o izdatkih, ali modela MSG6 in MODAG na Norveškem). Model bo moral dati tudi napovedi po posameznih sektorjih, saj gospodarski razvoj ne poteka enako v vseh sektorjih. Dober model analizira in napoveduje spremembe v ekonomski strukturi, tako da razčleni sektorje, dobrine, izdatke gospodinjstev ter države, trgovanje s tujino ter investicije. Gre za izjemno

kompleksne makroekonomske modele, katerih razvoj je časovno izjemno zahteven.

Korak 3: Izbira scenarijev

Vsak model in tudi njegovi rezultati temeljijo na predpostavkah o dogajanju v prihodnosti. Predpostavke v modelu lahko spreminjamo prek posameznih parametrov, katerih vrednosti se spreminjajo glede na izbrane scenarije; na primer, pesimističen, srednji in optimističen scenarij. Ocene potreb po izvajanju študijskih programov je smiselno pripraviti ob več scenarijih, saj ne vemo, kaj se bo v prihodnje dejansko zgodilo. S scenarijskim pristopom lahko pokažemo, v kolikšni meri so ocene potreb po izvajanju študijskih programov odvisne od izbranih predpostavk.

Korak 4: Priprava napovedi zaposlenosti po posameznih sektorjih

Na podlagi modelskih rezultatov se pripravi napovedi povpraševanja na trgu dela po posameznih sektorjih. Ključno je razmerje med proizvodnjo posameznega sektorja in zaposlitvijo v tem sektorju.

Korak 5: Trenutno stanje na trgu dela s poudarkom na diplomantih in projekcijah zaposlovanja diplomatov po poklicih in izobrazbi

Izdela se matriko sektorji-poklici-izobrazba po študijskem programu na podlagi podatkov SRDAP. Tako dobimo delež posameznih poklicev v posameznih sektorjih in znotraj vsakega poklica tudi izobrazbeno strukturo. Takšen pregled se opravi za različne časovne točke v preteklosti (na primer za leto 2000, 2005, 2010, 2015) in na ta način dobimo informacijo, kako se je struktura zaposlenih spreminjala v času.

Ob izdelavi matrike se določi poklice, ki jih opravljajo diplomanti posameznih študijskih programov. Po potrebi se poklice združi v poklicne skupine, prav tako pa se po potrebi združi posamezne študijske programe v skupine študijskih programov. Glede na razdrobljenost poklicev in študijskih programov ne moremo pričakovati, da bo mogoče ohraniti tako visoko stopnjo razdrobljenosti.



Pri matriki sektorjev, poklicev in izobrazbe se pojavlja vprašanje usklajenosti med poklici in izobrazbo. OECD opozarja, da ne smemo mešati konceptov poklicev in izobrazbe, saj tudi diplomanti zelo specializiranih študijskih področij razvijejo svojo kariero v poklicih, kjer ni neposredne povezave med njihovo kvalifikacijo in poklicnimi zahtevami (OECD 2016b). Tako Norvežani v projekcijah ne razlikujejo med dobro in slabo usklajenostjo na trgu dela. Na primer, v povpraševanje po učiteljih se štejejo vsi zaposleni učitelji v projekcijah, ne glede na to, kje delajo, morda sploh ne na področju izobraževanja.

Pri projekcijah zaposlenosti gre za modeliranje strukture poklicev po sektorjih, kjer se sektorske ocene rasti (iz prejšnjega koraka) uporabijo za poklicne ocene prihodnjih zaposlitev – delež poklicev v posameznih sektorjih za določeno obdobje v prihodnosti se napove z ustrežno metodo ekstrapolacije. Znotraj posameznih poklicnih skupin se na enak način modelira tudi izobrazbena struktura.

Korak 6: Napovedovanje povpraševanja po posameznih poklicih in diplomantih posameznih študijskih programov

Pri ocenjevanju povpraševanja trga dela po posameznih poklicih oziroma poklicnih skupinah in po diplomantih posameznih študijskih programov oziroma skupin študijskih programov gre za ugotavljanje: i) nadomestitvenega povpraševanja zaradi poklicnih prehajanj, prehajanja v neaktivnost (upokojitve) ter smrtnosti in ii) povpraševanja zaradi novih potreb na račun rasti sektorja in tehnološkega razvoja.

Nadomestitveno povpraševanje je izjemno pomembno, saj potrebe po zaposlenih lahko obstajajo tudi v sektorjih oziroma poklicih, kjer je pričakovan upad, zaradi vzdrževanja nujnega kontingenta delovne sile. Pri ocenjevanju nadomestitvenega povpraševanja je pomembna starostna struktura zaposlenih po poklicih, kajti starost vpliva tako na upokojevanje kot tudi na smrtnost. Zmanjšanje števila zaposlenih zaradi upokojitve se lahko ocenjuje s pokojninskim mikrosimulacijskim modelom ali na podlagi Ankete o delovni sili, vendar je ocenjevanje po posameznih poklicih in/ali izobrazbi težko zaradi premajhnega števila primerov. Smrtnost ni pomemben dejavnik nadomestitvenega povpraševanja, vendar bo pridobivala na pomenu ob

pričakovanem daljšem ostajanju na trgu dela. Poklicno prehajanje se lahko oceni le na podlagi preteklih podatkov.

Pri oceni povpraševanja zaradi novih potreb na račun rasti sektorja in tehnološkega razvoja se upoštevajo ocenjene sektorske rasti.

Korak 7: Preverjanje modelskih napovedi

Kot je bilo že večkrat omenjeno, se pri modelskih napovedih upošteva precej predpostavk, preteklih trendov, na podlagi katerih se ocenjuje dogajanje v prihodnje, hkrati pa se pogosto uporablja metoda ekstrapolacije. Zato je izjemnega pomena, da se kvantitativne metode dopolnijo s kvalitativnimi podatki iz več različnih virov.

Smiselno bi bilo, da ZRSZ svojo anketo, ki je osnova za napovednik zaposlovanja, občasno razširi in delodajalce vpraša tudi o njihovih bolj dolgoročnih pričakovanjih. Poudarek naj bi bil na pričakovanjih delodajalcev o prihodnjih potrebah po posameznih poklicih in njihovem mnenju o tem, kateri diplomanti oziroma iz katerih študijskih programov bi bili najbolj primerni zanje.

Periodično, to je pred izdelavo napovedi, bi se izvajala anketa kadrovskega in drugih agencij o njihovih pričakovanjih o prihodnjih potrebah trga dela po posameznih poklicih in pričakovani izobrazbeni strukturi glede na zaključen študijski program.

Redno bi se vzpostavila posvetovanja s predstavniki sektorskih združenj in ostalih deležnikov (visokošolskih inštitucij, inštitucij za nadaljnje izobraževanje, vladnih služb, agencij) glede napovedi potreb, ki izhajajo iz kvantitativne analize. V tem koraku bi se preverilo tudi pravilnost napovedi nekaterih »reguliranih« poklicev, kot so učitelji, zdravniki, poklici na področju dolgotrajne oskrbe.

Korak 8: Usklajevanje modelskih napovedi s kvalitativnimi podatki in strateškimi usmeritvami

Modelske napovedi se morajo nujno uskladiti z vsemi pridobljenimi kvalitativnimi podatki, saj le tako napovedi lahko odražajo tudi sektorsko in



strokovno znanje. Hkrati se preveri usklajenost napovedi s strateškimi dokumenti in usmeritvami, npr. z Resolucijo o Nacionalnem programu visokega šolstva 2011–2020 (ReNPVŠ11-20), Slovensko strategijo pametne specializacije – S4, Strategijo razvoja Slovenije (v pripravi), Strategijo dolgožive družbe itd. Smiselno je tudi, da se pri napovedih upoštevajo prihodnje oz. pričakovane kompetence v globalnem okolju, ugotovljene z analizo tujih nacionalnih in mednarodnih študij (npr. CEDEFOP, WEF).

Če povzamemo, idealen model ocenjevanja potreb mora kombinirati informacijski sistem trga dela, kvantitativne modele napovedovanja in sektorske študije. Končni rezultat so ocene potreb po diplomantih posameznih študijskih programov, kar je dobra podlaga za ocenjevanje potreb po izvajanju posameznih študijskih programov. Iz razvite metodologije je očitno, da je za napovedovanje potreb po diplomantih najprej nujna analiza celotnega slovenskega gospodarstva, nato analiza celotnega trga dela ter bolj podrobna analiza potreb po diplomantih. Zato je smiselno, da se vzpostavi sistem napovedovanja potreb za cel trg dela in ne le za diplomante. Dodaten razlog za to pobudo pa je dejstvo, da diplomanti opravljajo poklice, za katere bi potrebovali nižjo stopnjo izobrazbe, in obratno, posamezniki s sekundarno izobrazbo opravljajo poklice, za katere bi se pričakovala terciarna izobrazba.

5.2 KRATKOROČNO IZVEDLJIV SISTEM ZA ANALIZO POTREB PO IZVAJANJU ŠTUDIJSKIH PROGRAMOV

Vzpostavitev idealnega sistema ocenjevanja potreb zahteva velika finančna sredstva, ogromno znanja in izkušenj, hkrati pa je to časovno zahtevna naloga. Ni realno pričakovati, da bi tak sistem lahko vzpostavili v bližnji prihodnosti, zato v tem poglavju strukturiramo šest nalog, ki so izvedljive na kratek rok.

Naloga 1: Določitev koordinatorja projekta in vzpostavitev ekspertne svetovalne skupine

Za izvedbo ocenjevanja potreb po izvajanju študijskih programov je ključna določitev koordinatorja in medsektorske ekspertne skupine, kjer je poleg ostalih deležnikov ključno sodelovanje pristojnih ministrstev in Zavoda RS za zaposlovanje. Poglavitna je tudi vloga SURS kot skrbnika SRDAP-a, ki se kaže kot eden glavnih podatkovnih virov za ocenjevanje.

Naloga 2: Priprava modela slovenskega gospodarstva in sektorskih napovedi

Trenutno v Sloveniji še ni modelskega orodja, s katerim bi lahko ocenjevali razvoj slovenskega gospodarstva za razdobje 10-ih let. Najbolj uporaben za naš namen je UMAR-jev model, na podlagi katerega pripravljajo Napovedi gospodarskih gibanj, a napovedi pokrivajo prekratko časovno obdobje (tekoče leto in dve naslednji leti), hkrati pa je sektorski vidik pomanjkljiv. Razvoj ustreznega modelskega orodja je časovno in kadrovsko zahteven, zato je realno pričakovati, da bi za njegov razvoj potrebovali dve do tri leta. Zato se je v začetnem obdobju smiselno opreti na obstoječe napovedi za Slovenijo, ki jih pripravlja CEDEFOP. Na voljo so napovedi o številu zaposlenih po posameznih sektorjih in poklicih do leta 2025. Tako bi bili tudi pri izbiri scenarijev omejeni na tiste, ki jih ponuja CEDEFOP.

Naloga 3: Trenutno stanje na trgu dela in projekcije zaposlovanja diplomatov po poklicih in izobrazbi

Na podlagi podatkov SRDAP se izdelata matriko sektorji-poklici-izobrazba po študijskih programih oziroma skupinah študijskih programov. Matriko se izdelata za več časovnih točk v preteklosti, da lahko ocenimo trende spreminjanja opazovane strukture. Ob izdelavi matrike se osredotočimo na poklice oziroma skupine poklicev, kjer so zaposleni terciarno izobraženi posamezniki.

Naloga 4: Napovedovanje povpraševanja po posameznih poklicih in po diplomantih posameznih študijskih programov

Za napovedovanje povpraševanja, po posameznih poklicih oziroma poklicnih skupinah in po diplomantih posameznih študijskih programov oziroma skupinah študijskih programov ter zaradi novih potreb (rast sektorja in zaposlenih po poklicih) je smiselno uporabiti podatke CEDFOP, medtem ko je nadomestitveno povpraševanje smiselno oceniti na podlagi dodatnih virov in predpostavk. Za potrebe ocenjevanja nadomestitvenega povpraševanja se upošteva starostna struktura zaposlenih, pričakovano upokojevanje in prehajanje med poklici. Vir za ocenjevanje nadomestitvenega povpraševanja so podatki SRDAP-a, Anketa o delovni sili in predvideno upokojevanje na



podlagi mikrosimulacijskega pokojninskega modela, razvitega na Inštitutu za ekonomska raziskovanja.

Naloga 5: Preverjanje modelskih napovedi

Dopolnjevanje kvantitativnega ocenjevanja potreb s kvalitativnimi podatki se tudi v začetnem obdobju opravi v celoti: občasna dopolnitev ankete Zavoda RS za zaposlovanje z vprašanji o bolj dolgoročnih trendih, anketiranje kadrovskega in posvetovanja s predstavniki sektorskih združenj in ostalih deležnikov.

Ob tem je treba opozoriti na velik izpad pomembnih informacij z ukinitvijo obvezne objave prostih delovnih mest na ZRSZ. S tem smo izgubili pomembno informacijo o dejanskem povpraševanju po kompetencah na trgu dela, zato bi bilo smiselno proučiti možnosti za ponovno uvedbo te obveznosti.

Posvetovanje s predstavniki sektorskih združenj in ostalimi deležniki poteka v obliki poglavljenih intervjujev in fokusnih skupin.

Naloga 6: Usklajevanje modelskih napovedi s kvalitativnimi podatki in strateškimi usmeritvami

Usklajevanje modelskih napovedi s kvalitativnimi podatki in strateškimi usmeritvami je nujno tudi v začetnem obdobju izvajanja ocenjevanja potreb. Prav tako se ocene usklajujejo s strateškimi dokumenti in usmeritvami. Končna ocena ponudbe bo kljub začetni uporabi napovedi CEDEFOP od teh napovedi lahko precej različna. Pomembno bosta na oceno ponudbe vplivala lastno ocenjevanje nadomestitvenega povpraševanja in usklajevanje modelskih izračunov s kvalitativnimi podatki.

6 CELOVIT MODEL ANALIZE POVPRŠEVANJA IN PONUDBE KOMPETENC V SLOVENIJI

S celovitim modelom povpraševanja in ponudbe kompetenc v Sloveniji lahko ocenimo neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Glede na to, da se v Sloveniji v prvem koraku načrtuje najprej le izvedba ocenjevanja ponudbe in povpraševanja po diplomantih terciarne ravni izobraževanja oziroma njihovih kompetencah, bi torej celovit model dal odgovor na vprašanje, kolikšno je neskladje med ponudbo diplomantov posameznih študijskih področij in povpraševanjem trga dela po diplomantih posameznih študijskih področij.

Iz razvite metodologije v prejšnjem poglavju je očitno, da je za napovedovanje potreb po diplomantih nujna najprej analiza celotnega slovenskega gospodarstva, nato analiza celotnega trga dela ter bolj podrobna analiza potreb po diplomantih. Zato je smiselno, da se kasneje vzpostavi sistem napovedovanja potreb za celoten trg dela in ne le za diplomante terciarne ravni.

Pri tem se je treba zavedati, da ponudbo na trgu dela tvorijo diplomanti posameznih študijskih programov in brezposelni diplomanti, ki so študij zaključili že v preteklosti.

Pri ugotavljanju neskladja med ponudbo in povpraševanjem moramo zato nujno upoštevati obe skupini.

Celovit model analize ponudbe diplomantov na trgu dela in povpraševanja po njih se lahko osredotoča na kratkoročno obdobje, kjer lahko zgolj primerjamo podatke o ponudbi in povpraševanju. Ob tem je treba poudariti, da so kompetence v izobraževalnem procesu pogosto razumljene precej drugače od zahtev trga dela. Na trgu dela so pomembne tako tehnično, profesionalno in specifično znanje ter spretnosti, ki jih posameznik pridobi v izobraževalnem procesu, kot tudi kognitivne, socialne in čustvene spretnosti, ki jih posameznik pridobiva celo življenje. Prav tako je bilo v tem delu večkrat omenjeno, da je realno pričakovati, da posamezniki svojo kariero zgradijo na področju, ki nima velike povezave z njihovim študijskim področjem. Zato je z modelskim



orodjem težko presoditi, ali je neskladje med področjem dela in področjem izobraževanja posledica neskladja na trgu dela ali ne.

V celovitem modelu analize ponudbe in povpraševanja na trgu dela za celotno obdobje napovedovanja se mora ocenjevati: (i) prihodnje število novih diplomantov, (ii) število ter struktura brezposelnih diplomantov, ki so študij zaključili v preteklosti, in (iii) migracije tujih diplomantov v Slovenijo ter migracije slovenskih diplomantov v tujino.

Ocenjevanje ponudbe novih diplomantov zahteva upoštevanje demografskih sprememb, za kar se kot primerno orodje lahko uporabi dinamični mikrosimulacijski model. Poleg tega je treba sprejeti več predpostavk o izbiri študijskih programov za prihodnje generacije. Za Slovenijo so že podane ocene o številu brezposelnih, a bi bilo nujno predvideti tudi njihovo strukturo (glede na področje izobraževanja) v prihodnje. V času priprave te monografije še ne vemo, kakšni so razpoložljivi podatki na strani ponudbe, kar otežuje razvoj celovitega modela ponudbe in povpraševanja. Vsekakor pa je pomembno zavedanje, da se zanesljivost ocen in napovedi v daljšem časovnem obdobju zmanjšuje.

Namen spremljanja ponudbe diplomantov in potreb po izvajanju študijskih programov na državni ravni je do določene mere tudi vplivati na dejansko izvajanje posameznih študijskih programov in število vpisnih mest. Posamezne države se tega lotevajo na različne načine, vse pa imajo v ospredju učinkovito rabo omejenih javnih sredstev.

Na primer, na Irskem ugotovitve glede prihodnjih potreb po kompetencah vnašajo v svoje delovanje na več načinov. Irska ima Nacionalno strategijo kompetenc do leta 2025 (2016), ki vključuje dva zelo pomembna elementa, ki se nanašata na zavezo izobraževalnih zavodov in gospodarstva: (1) izobraževalni zavodi bodo imeli močnejši poudarek na zagotavljanju možnosti za razvoj kompetenc, ki so relevantne tako za potrebe udeležencev izobraževanja kot za potrebe družbe in gospodarstva; (2) podjetja bodo aktivno sodelovala pri razvoju kompetenc in učinkovito uporabila te kompetence za povečanje produktivnosti in konkurenčnosti.

Dober primer uporabe vedenja o prihodnjih potrebah po kompetencah je irski program *Springboard*, ki ponuja možnost visokošolskega izobraževanja posameznikom, ki so bili odpuščeni ali bi potrebovali novo znanje za pridobitev zaposlitve v novem okolju. Od leta 2011, ko se je začel ta program, je bilo vanj vpisanih že preko 10.000 ljudi. Program se izrecno osredotoča na zagotavljanje izobraževanja, prilagojenega sedanjemu in prihodnjemu povpraševanju na trgu dela. Seznam predmetov v okviru programa *Springboard* je določen v skladu z ocenami potreb po kompetencah v gospodarstvu in jih je sestavila Strokovna skupina za prihodnje potrebe po kompetencah (EGFSN) preko SLMRU. Vrednotenje programa v letu 2013 je pokazalo, da se je na delo vrnilo 30 odstotkov udeležencev v šestih tednih po končanem izobraževanju oziroma 40 odstotkov v šestih mesecih. 40 odstotkov od teh se je zaposlilo v dejavnosti IKT, kar kaže na učinkovito povezavo s prednostnimi poklici v napovedih. Možno je, da tak program temelji na plačilnem modelu, ki je odvisen od rezultatov izvajalcev izobraževanja, kot to velja za drug irski program *Momentum*, ki se sicer nanaša na dolgotrajno brezposelne, njihovo usposabljanje in zaposlovanje. Omenjena Strokovna skupina EGFSN na Irskem pripravlja tudi smernice za izvajalce visokošolskih programov na način, da zagotavljajo vpisna mesta za udeležence programa *Springboard*.

Na Finskem in Švedskem se napovedi kompetenc uporabljajo za oblikovanje ponudbe izobraževanja, in sicer kot osnovne informacije pri pripravi proračuna javne porabe v razpravah o povečanju ali zmanjšanju števila izobraževalnih mest, ki jih financira država.

Tudi v Sloveniji bi bilo pridobljeno vedenje o prihodnji pričakovani ponudbi diplomantov in povpraševanju po njih ter prihodnjih potrebnih kompetencah smiselno vsaj v določeni meri upoštevati pri pripravi in akreditaciji posameznih študijskih programov. Pri tem pa se je treba zavedati, da je glede na čas trajanja akreditacijskega postopka le malo možnosti za dejansko usklajevanje s potrebami na trgu dela. Povprečno trajanje akreditacijskega postopka lahko ocenimo na podlagi primerjave datumov, kdaj je bila vloga vložena, in datuma sklepa sveta agencije NAKVIS (2016). Tako vidimo, da je za prvo akreditacijo v povprečju potrebnih skoraj 11 mesecev, za podaljšanje akreditacije pa 13 mesecev. K temu je treba prišteti še pripravo študijskega programa na



visokošolskem zavodu (fakulteti, visoki šoli, akademiji, univerzi) in vse interne postopke sprejemanja. Tako dolgi postopki dejansko pomenijo, da v obstoječih razmerah Vlada, ko dobi razpis za vpis, ki vključuje akreditirane študijske programe s predlogom vpisnih mest, lahko glede samega usklajevanja s potrebami na trgu dela naredi dokaj malo – eventualno nekoliko zmanjšuje ali povečuje število vpisnih mest predlaganih študijskih programov. Potreben bo razmislek, kakšne spremembe so nujne, da bo potrebe trga dela sploh mogoče upoštevati pri izvajanju posameznih študijskih programov.

7 ILUSTRACIJA UPORABE ESCO KLASIFIKACIJE

V četrtem poglavju smo omenili problem neuskladenosti različnih klasifikacij kompetenc in da bi bilo smiselno preveriti možnost uporabe ESCO klasifikacije (kot večjezične evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev) za boljšo povezljivost potreb trga dela in ponudbe izobraževalnih programov. ESCO klasifikacija je namreč del strategije Evropa 2020 in opredeljuje ter razvršča spretnosti, sposobnosti, kvalifikacije in poklice, ki so pomembni za trg dela EU, izobraževanje in usposabljanje. Poleg tega sistematično prikazuje razmerja med različnimi koncepti.

V tem delu monografije prikazujemo ilustracijo uporabe ESCO klasifikacije (verzija v 1.0) na primeru pilotnega ugotavljanja skladnosti kompetenc mladih s potrebami na primeru Pomurske regije.

7.1 PILOTNO UGOTAVLJANJE SKLADNOSTI KOMPETENC MLADIH S POTREBAMI PODJETIJ – PRIMER POMURSKE REGIJE

Pilotno ugotavljanje skladnosti kompetenc mladih zaposlenih oziroma iskalcev zaposlitve s potrebami podjetij danes in v prihodnje je bilo izvedeno v okviru projekta čezmejnega sodelovanja Slovenija-Avstrija L2P-2020+, in sicer na vzorcu štirinajstih podjetij iz Pomurske regije (Interreg Slovenija – Avstrija, 2017). Usmerjeno je bilo v preverjanje položaja mladih na čezmejnem trgu dela. S pomočjo anketnega vprašalnika je bila narejena sondaža trga dela (ugotavljanje stanja usposobljenosti zaposlenih in iskalcev zaposlitve ter potreb delodajalcev). Analiza, ki jo predstavljamo tukaj, skupaj z drugimi aktivnostmi na projektu L2P-2020+, je bila narejena z namenom razvoja in pilotne vpeljave učnega načrta, ki bo okreпил ključne kompetence mladih ter jim omogočil boljše zaposlitvene možnosti v prihodnje. Z anketnim vprašalnikom so bile pridobljene realne in celovite ocene iz podjetij, katerih izkušnje in mnenja lahko pomembno prispevajo k izboljšanju obstoječih in kreiranju novih programov usposabljanja mladih za uskladitev s potrebami podjetij.



Anketni vprašalnik o skladnosti kompetenc na trgu dela je bil v okviru spletne ankete poslan 193 podjetjem s sedežem v Pomurski regiji. Po večkratnem kontaktiranju anketiranih podjetij smo prejeli 14 v celoti ali delno izpolnjenih vprašalnikov. Opazimo problem nizkega odziva (8-odstotna odzivna stopnja). Kljub temu je v našem vzorcu nekaj večjih podjetij iz regije, zato je moč sklepati, da so rezultati pomembni pokazatelj stanja na področju, ki ga preučujemo.

Vprašalnik je bil strukturiran v pet sklopov: (1) informacije o podjetjih, (2) iskanje primernih kadrov, (3) kompetence kadrov, (4) kompetence kadrov v prihodnosti in (5) sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami. Vprašanja so bila zaprtega tipa z možnostjo »drugo«, kjer so vprašani lahko dopisali svoje lastne odgovore. Pri nekaterih vprašanjih je bilo možnih več odgovorov (na primer manjkajoči razvojni dejavniki), pri čemer je bilo ponekod število odgovorov omejeno (npr. 5). Sklopi vprašanj, ki se nanašajo na kompetence, in posamezna vprašanja znotraj njih so bila pripravljena v skladu z evropsko taksonomijo znanja in spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO), ki vsebuje opise najpomembnejših znanj in spretnosti, kompetenc in poklicnih kvalifikacij. Za potrebe analize skladnosti kompetenc na trgu so bile uporabljene transverzalne ali prenosljive ESCO kompetence.

V nadaljevanju prikazujemo rezultate obdelave tistih anketnih vprašanj, ki so se nanašala na ESCO kompetence, grafično ali tabelarično, skupaj z njihovo interpretacijo. Kot zanimivost pa dodajamo še dva razdelka, ki se nanašata na pomembnost kompetenc v prihodnosti in sodelovanje z izobraževalnimi inštitucijami, slednje predvsem kot vpogled v povezovanje ponudbe in povpraševanja po kompetencah

7.2 TRANSVERZALNE ESCO KOMPETENCE

7.2.1 Kompetence na splošno, odnos do dela in vrednote

Na začetku analize je treba poudariti, da prav pomanjkanje ustreznih kadrov v Pomurski regiji izstopa kot najpomembnejši razvojni dejavnik, na katerega so opozorila anketirana podjetja v smislu, da bi bil lahko njihov razvoj hitrejši oziroma bolj optimalen, če bi imeli ustrezno usposobljene kadre. To kaže na

to, da se podjetja zavedajo, da so ustrezni in usposobljeni kadri ključni za njihovo konkurenčnost, obenem pa se pogosto soočajo z njihovim pomanjkanjem.

Po pričakovanjih v anketiranih podjetjih najbolj pogrešajo pri mladih, ki jih zaposlijo, delovne izkušnje (ta odgovor je izbralo skoraj 77 odstotkov respondentov) (slika 1). Več kot 60 odstotkov oseb, ki so odgovarjale na vprašanje, pogreša med mladimi, ki jih zaposlijo, sposobnosti za reševanje problemov in dobrih 46 odstotkov poklicno specifična znanja. Prav toliko jih pogreša tudi komunikacijske sposobnosti. V nekaj več kot 38 odstotkih anketiranih podjetij menijo, da mladim manjka znanja tujih jezikov, v skoraj 31 odstotkih pa organizacijskih sposobnosti. Dobrih 23 odstotkov respondentov meni, da mladim primanjkuje timske naravnosti in prav toliko jih je mnenja, da jim primanjkuje sposobnosti dela v mednarodnem okolju. Ustrezna izobrazba in računalniška pismenost sta le redko pogrešani kompetenci oziroma veščini. Še bolj redko pa med pogrešanimi kompetencami navajajo računske sposobnosti in ustrezen odnos do strank. Bralnih in pisnih sposobnosti ter telesnih oziroma fizičnih sposobnosti mladim, ki jih zapoljujejo, ne primanjkuje oz. jih anketirana podjetja sploh ne pogrešajo, ker jih ne potrebujejo. V okviru drugih pogrešanih kompetenc so v podjetjih izpostavili specifične ročne spretnosti in pomanjkanje delovne vneme oziroma nezainteresiranost.

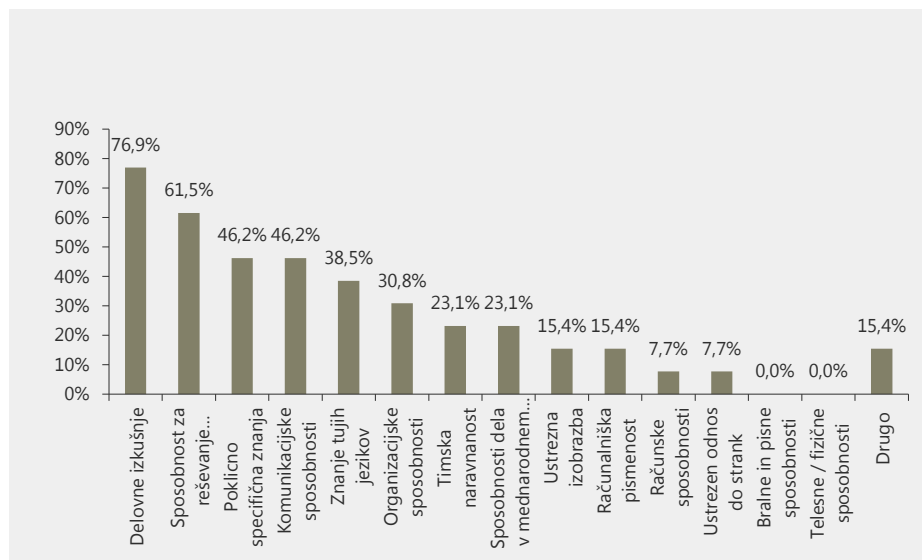
Respondenti so ocenjevali tudi zavzetost mladih zaposlenih, to je mlajših od 26 let in z manj kot 1 letom delovne dobe, pri delu na petih področjih: (i) marljivost / delavnost / vztrajnost, (ii) izpolnjevanje obveznosti / zanesljivost, (iii) kakovostno opravljeno delo, (iv) samostojno delo in (v) pripadnost podjetju (slika 2). Zavzetost mladih zaposlenih so vprašani ocenjevali na 5-stopenjski lestvici: 1 (»zelo majhna«), 2 (»majhna«), 3 (»srednja«), 4 (»velika«) in 5 (»zelo velika«).

Mladi zaposleni so po mnenju anketiranih podjetij še najbolj zavzeti, kar se tiče marljivosti, delavnosti in vztrajnosti (povprečje 3,2, kar je le malce nad srednjo vrednostjo). Srednje so zavzeti pri izpolnjevanju obveznosti, oziroma ko gre za zanesljivost. Na vseh ostalih področjih pa so mladi zaposleni rahlo podpovprečno zavzeti, to je za kakovostno opravljanje dela, samostojno delo

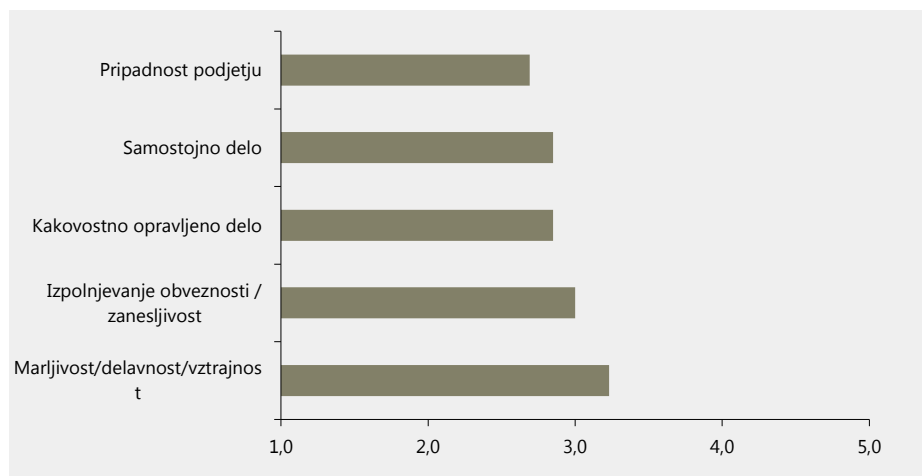


in pripadnost podjetju, pri čemer je zavzetost na področju pripadnosti podjetju najnižja, to je nekje med »majhno« in »srednjo« oceno na 5-stopenjski lestvici (povprečje 2,7).

Slika 1: Pogrešane kompetence / veščine pri mladih

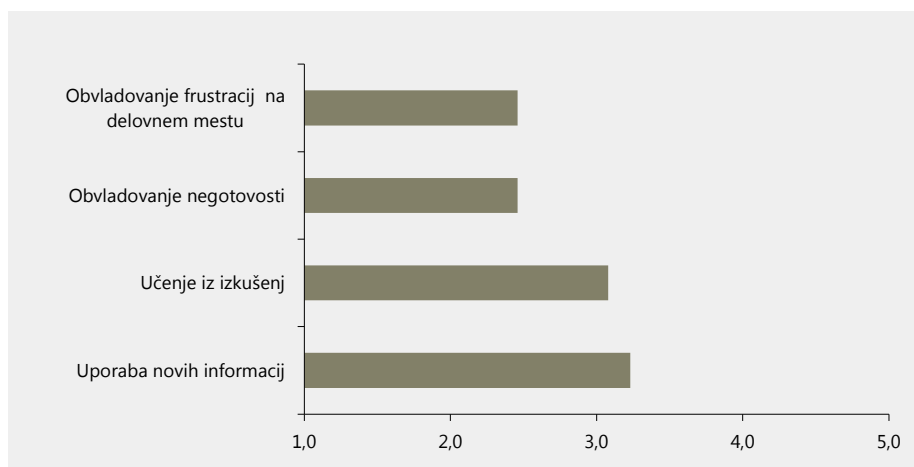


Slika 2: Zavzetost mladih zaposlenih po področjih



Vprašani so ocenjevali še sposobnost mladih zaposlenih, to je mlajših od 26 let in z manj kot 1 letom delovne dobe, za spoprijemanje z izzivi na štirih področjih: (i) obvladovanje negotovosti, (ii) obvladovanje frustracij / nezadovoljstva na delovnem mestu, (iii) učenje iz izkušenj in (iv) sposobnost uporabe novih informacij za reševanje problemov (slika 3). Tako kot v primeru ocenjevanja zavzetosti so vprašani ocenjevali sposobnost za spoprijemanje z izzivi na 5-stopenjski lestvici: 1 (»zelo majhna«), 2 (»majhna«), 3 (»srednja«), 4 (»velika«) in 5 (»zelo velika«).

Slika 3: Sposobnost mladih zaposlenih za spoprijemanje z izzivi po področjih



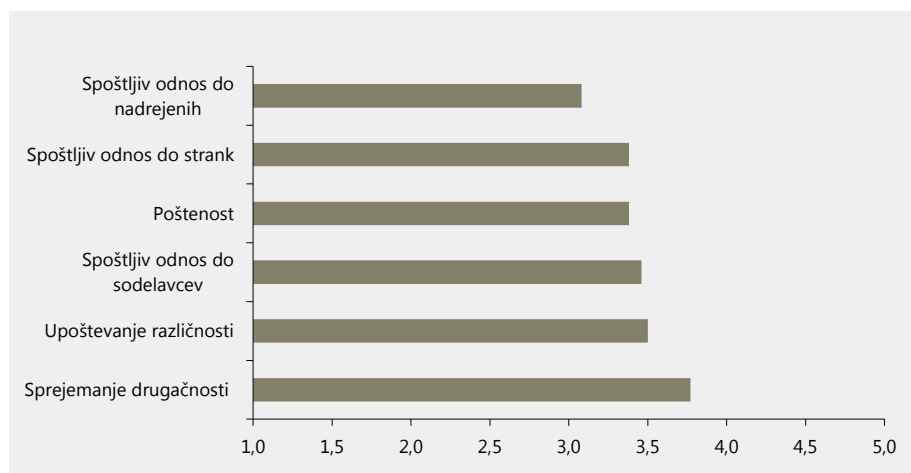
Še najbolj so ocenili sposobnost uporabe novih informacij za reševanje problemov (povprečje 3,2, kar je le malce nad srednjo vrednostjo), najslabše pa obvladovanje negotovosti in frustracij oziroma nezadovoljstva pri delu (povprečje 2,5). Sposobnost za slednje so ocenili v razponu med »majhna« in »srednja«. Čeprav je bilo učenje iz izkušenj ocenjeno kot »srednja« sposobnost mladih, pa je to edino področje, kjer se pojavi minimalna ocena 1 (»zelo majhna« sposobnost).

Pri ocenjevanju vrednot mladih zaposlenih so respondenti presojali naslednje vrednote: poštenost, upoštevanje različnosti, spoštljiv odnos do nadrejenih, spoštljiv odnos do sodelavcev, spoštljiv odnos do strank, sprejemanje drugačnosti, kot so nacionalnost, vera, starost, spol in rasa. Vprašani so



posamezne vrednote ocenjevali na 5-stopenjski lestvici, ki se je razprostirala od 1 (»zelo nizka«) do 5 (»zelo visoka«). V sliki 4 prikazujemo povprečne vrednosti odgovorov tega anketnega vprašanja. Vse vrednote so bile v povprečju ocenjene med kategorijama »srednja« in »visoka«. Najvišje ocenjena vrednota pri mladih je bila sprejemanje drugačnosti (povprečje 3,8), najnižje ocenjena vrednota pa spoštljiv odnos do nadrejenih (povprečje 3,1).

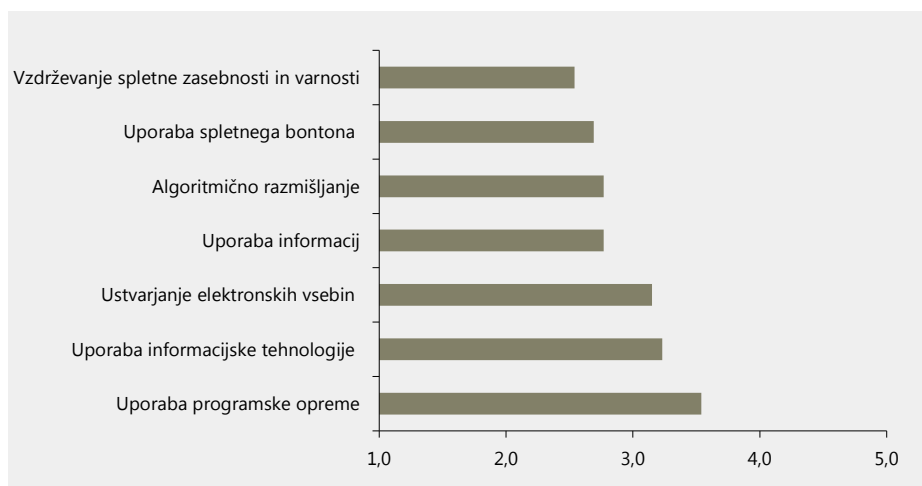
Slika 4: Vrednote mladih zaposlenih



7.2.2 Uporaba digitalnega znanja

V okviru anketnega vprašalnika so vprašani ocenjevali posamezne elemente »digitalne pismenosti« na sedmih področjih: (i) uporaba spletnega bontona pri elektronskem komuniciranju, (ii) iskanje informacij, odkrivanje pristranskosti in netočnosti v informacijah, ocenjevanje kakovosti informacij, navzkrižno preverjanje informacij, (iii) uporaba programske opreme (npr. pisarniški programi, orodja za komunikacijo, orodja za delo v oblaku), (iv) ustvarjanje elektronskih vsebin (delo s preglednicami, slikami, urejevalniki besedil, bazami podatkov, socialna omrežja, spletne vsebine, itd.), (v) vzdrževanje spletne zasebnosti in varnosti, (vi) uporaba informacijske tehnologije za podporo ustvarjalnosti in inovativnosti v podjetju in (vii) algoritmično razmišljanje. Vrednosti povprečnih odgovorov so navedene v sliki 5, pri čemer so bili možni odgovori od 1 (»zelo nizka«) do 5 (»zelo visoka«).

Slika 5: Digitalna pismenost mladih zaposlenih



Kljub temu, da so podjetja v anketi že uvodoma označila, da pri mladih zaposlenih oz. iskalcih zaposlitve zelo redko pogrešajo veščine digitalne oziroma računalniške pismenosti, pa posamezne elemente te pismenosti pri mladih ne ocenjujejo vedno kot dobre ali odlične: pri vzdrževanju spletne zasebnosti, algoritmčnem razmišljanju, uporabi informacij ter uporabi spletnega bontona so jih namreč ocenili z oceno, slabšo od srednje (to je nižje od 3,0), boljše, pa še vedno zgolj srednje ocene pa so dobili pri ustvarjanju elektronskih vsebin in uporabi informacijskih tehnologij za podporo ustvarjalnosti in inovativnosti v podjetju. Še najvišje, z oceno 3,5, je ocenjeno področje uporabe programske opreme.

7.2.3 Socialne veščine in komunikacija

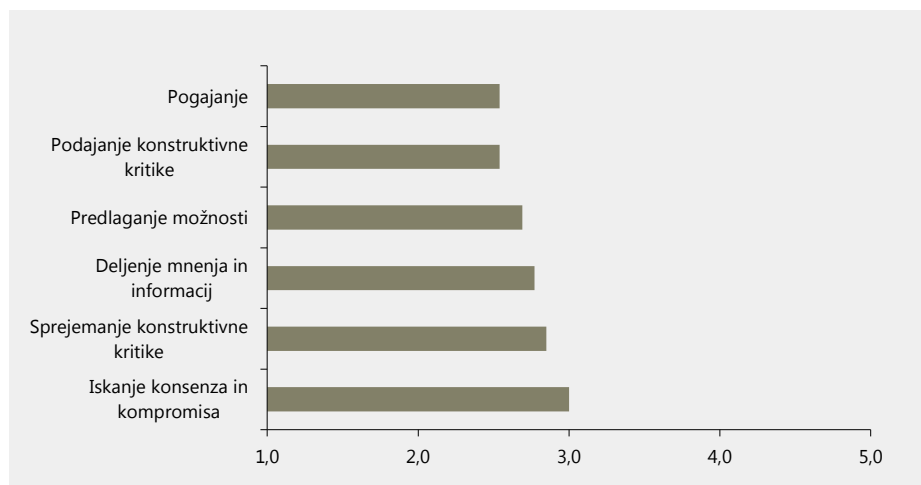
Kompetence mladih zaposlenih za delo s sodelavci ali v skupini (timu) so vprašani ocenjevali na šestih področjih: (i) sprejemanje konstruktivne kritike, (ii) podajanje konstruktivne kritike, (iii) deljenje mnenja in informacij, (iv) iskanje konsenza in kompromisa, (v) predlaganje možnosti in (vi) pogajanje (slika 12). Možni odgovori so se razprostirali na lestvici od 1 (»zelo nizke«) do 5 (»zelo visoke«).

Pokazalo se je, da so večinoma kompetence mladih zaposlenih za timsko delo v povprečju ocenjene slabše kot »srednje« (ocena 3,0 na 5-stopenjski lestvici),



kar pomeni, da jih lahko večinoma označimo za pomanjkljive. Najslabše so v povprečju ocenjene kompetence na področju podajanja konstruktivne kritike in pogajanja (povprečje 2,5). V povprečju pa so najboljše ocenjene kompetence, to je »srednje«, na področju iskanja konsenza in kompromisa.

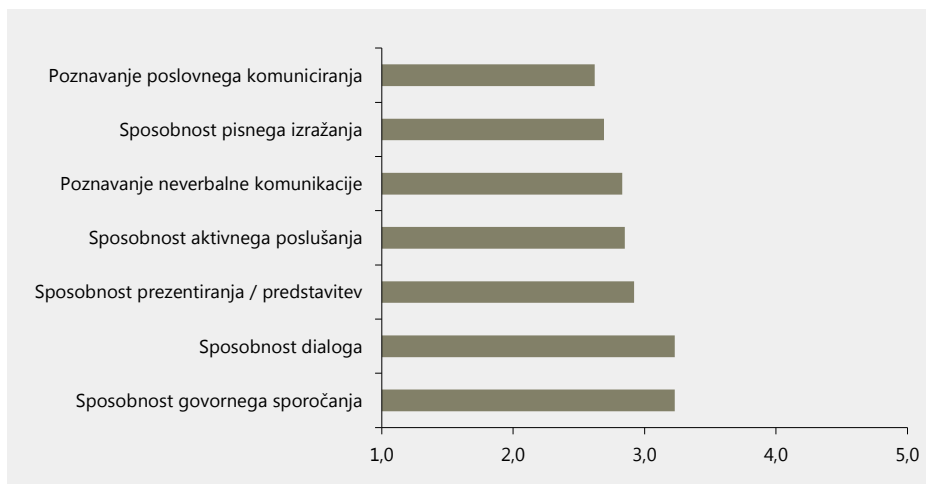
Slika 6: Kompetence mladih zaposlenih za delo s sodelavci ali v skupini



Na področju komunikacijskih veščin so anketiranci ocenjevali sposobnosti mladih zaposlenih na sedmih področjih – to so sposobnost govornega sporočanja, sposobnost dialoga, sposobnost aktivnega poslušanja, sposobnost pisnega izražanja, poznavanje neverbalne komunikacije, sposobnost prezentiranja / predstavitev, poznavanje poslovnega komuniciranja – na lestvici od 1 »zelo slabe« do 5 »zelo dobre«. Vrednosti povprečnih odgovorov so prikazane na sliki 21.

Najbolje ocenjene so bile sposobnosti govornega sporočanja in dialoga (povprečje 3,2), najslabše pa poznavanje poslovnega komuniciranja (povprečje 2,6) in sposobnost pisnega izražanja (povprečje 2,7). Zelo blizu sredinske vrednosti so bile ocenjene sposobnost predstavljanja in aktivnega poslušanja (povprečje 2,9) ter poznavanje neverbalne komunikacije (povprečje 2,8). Te ocene kažejo na to, da so komunikacijske veščine mladih sorazmerno slabe.

Slika 7: Spodobnosti komunikacijskih veščin mladih zaposlenih



7.2.4 Miselne veščine in kompetence

Na vprašanje: »Kakšne so po vašem mnenju kompetence mladih zaposlenih (mlajši od 26 let in z manj kot 1 letom delovne dobe) za reševanje problemov oz. kako obvladujejo naslednje kategorije?«, so vprašani podajali svoje mnenje o kompetencah mladih za prepoznavanje problema, analizo problema, preučevanje vzrokov problema, identificiranje vpletenih oseb ali organizacij ter sprejem ukrepov za reševanje problemov. Povprečne vrednosti odgovorov po teh kategorijah so podane v sliki 25. Ponovno so anketiranci izbirali odgovore na lestvici od 1 (»zelo slabe«) do 5 (»zelo dobre«).

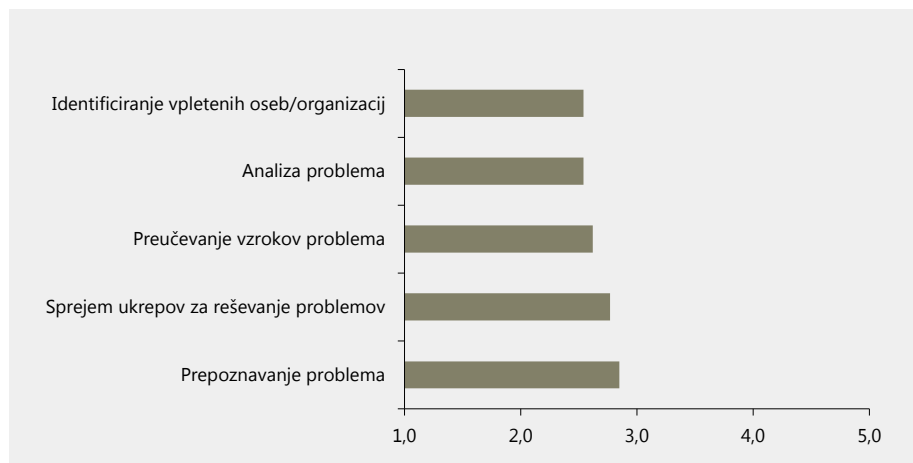
Povprečno so po mnenju anketiranih podjetij vse kompetence mladih zaposlenih za reševanje problemov nekje med kategorijama »slabe« in »srednje«. Največ težav imajo mladi pri analizi problema in identificiranju vpletenih oseb oziroma organizacij (povprečje 2,5), najmanj pa pri prepoznavanju problema (povprečje 2,8).

Sposobnost kritičnega razmišljanja mladih zaposlenih so anketiranci presojali z vidika štirih kategorij: (i) preverjanje dejstev, (ii) razmislek o alternativnih pogledih oziroma rešitvah, (iii) kompleksno reševanje problemov in (iv) kritična utemeljitev razlogov, na enak način kot so ocenjevali kompetence pri drugih vprašanjih. Iz analize tega vprašanja izhaja, da so spodobnosti

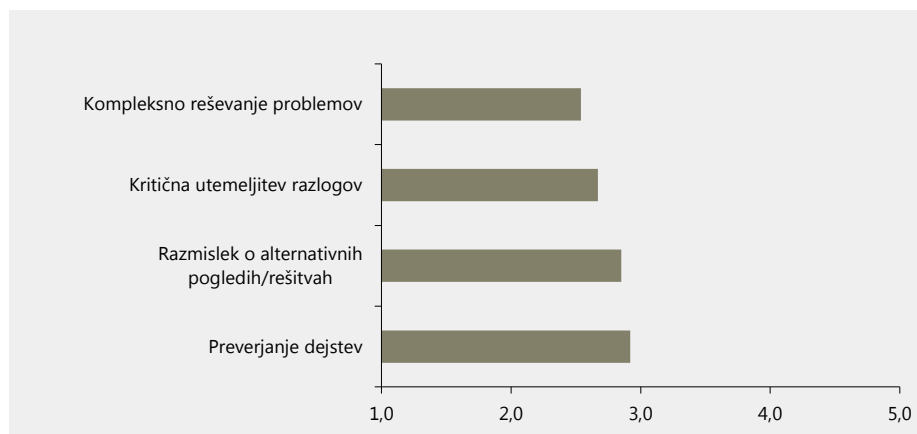


kritičnega razmišljanja v vseh pogledih v podjetjih povprečno ocenili slabše kot »srednje« (slika 9). To kaže na precejšnje pomanjkanje teh kompetenc pri mladih, pri čemer jim največ težav povzroča kompleksno reševanje problemov in kritična utemeljitev razlogov, še najbolj pa se odrežejo pri preverjanju dejstev (povprečje 2,9).

Slika 8: Kompetence mladih zaposlenih za reševanje problemov



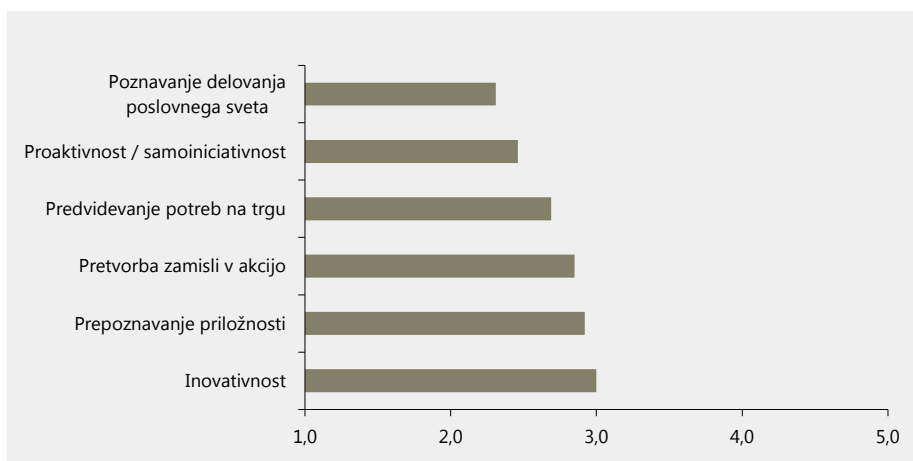
Slika 9: Spособnost kritičnega razmišljanja mladih zaposlenih



Na vprašanje »Kakšne so kompetence mladih zaposlenih (mlajši od 26 let in z manj kot 1 letom delovne dobe) na področju ustvarjalnega in podjetniškega razmišljanja?« so anketiranci odgovarjali z vidika: (i) predvidevanja potreb na

trgu, (ii) prepoznavanja priložnosti, (iii) inovativnosti, (iv) pretvorbe zamisli v akcijo, (v) proaktivnosti / samoiniciativnosti in (vi) poznavanja delovanja poslovnega sveta. Način odgovarjanja je bil enak kot pri prejšnjih vprašanjih o kompetencah, torej na voljo je bila izbira odgovorov na lestvici od 1 (»zelo slabe«) do 5 (»zelo dobre«). Odgovori so povzeti v sliki 10.

Slika 10: Kompetence mladih zaposlenih na področju ustvarjalnega in podjetniškega razmišljanja



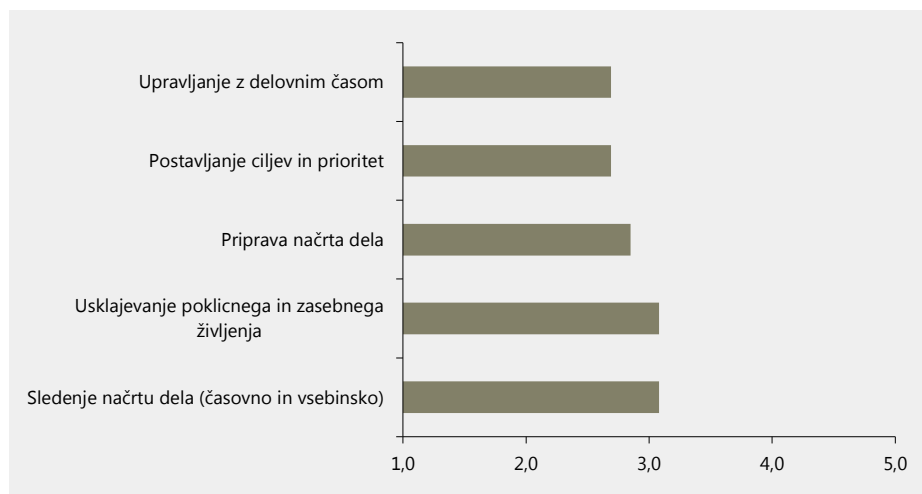
Kot kažejo ocene anketirancev, je stanje na tem področju večinoma slabo, saj so bili mladi le pri kategoriji inovativnosti v povprečju ocenjeni, da imajo »srednje« kompetence. Pri vseh ostalih kategorijah so bile kompetence ocenjene nižje. Blizu inovativnosti je še sposobnost prepoznavanja priložnosti (povprečje 2,9). Najslabše pa sta se odrezali poznavanje delovanja poslovnega sveta (povprečje 2,3) in proaktivnost oziroma samoiniciativnost (povprečje 2,5).

Zadnje anketno vprašanje, vezano na kompetence kadrov, je bilo: »Kakšne so po vašem mnenju sposobnosti mladih zaposlenih (mlajši od 26 let in z manj kot 1 letom delovne dobe) za načrtovanje oziroma organiziranje lastnega dela?« Anketiranci so odgovarjali na vprašanje z vidika naslednjih kategorij: (i) priprava načrta dela, (ii) postavljanje ciljev in prioritet, (iii) sledenje načrtu dela (časovno in vsebinsko), (iv) upravljanje z delovnim časom ter (v) usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Tako kot v predhodnih primerih so vprašani



ocenjevali sposobnost za načrtovanje oziroma organiziranje lastnega dela na 5-stopenjski lestvici: 1 (»zelo slabe«), 2 (»slabe«), 3 (»srednje«), 4 »dobre«) in 5 (»zelo dobre«). Njihovi odgovori so povzeti v sliki 11.

Slika 11: Sposobnosti mladih zaposlenih za načrtovanje oziroma organiziranje lastnega dela



V anketiranih podjetjih menijo, da imajo mladi pomanjkljive veščine tudi pri teh kompetencah: z oceno dobro (3,0) so ocenili le sposobnost sledenja načrtu dela ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vse ostale – priprava načrta dela, upravljanje z delovnim časom ter postavljanje ciljev in prioritete – pa so bile ocenjene slabše. Postavljanje ciljev in prioritete ter upravljanje z delovnim časom sta najšibkejši točki načrtovanja mladih zaposlenih (povprečje 2,7).

7.2.5 Kompetence kadrov v prihodnosti

V okviru anketnega sklopa »Kompetence kadrov v prihodnosti« je bilo zastavljeno le eno vprašanje, in sicer: »Katere kompetence bodo po vašem mnenju pomembne čez 5-10 let?«, pri čemer je bilo možnih največ 5 odgovorov. Anketirancem je bilo ponujenih naslednjih 12 odgovorov: reševanje zapletenih težav, koordiniranje z ostalimi, upravljanje z ljudmi, kritično razmišljanje, pogajalske spretnosti, nadzor kakovosti, usmerjenost v storitve, presojanje in sprejemanje odločitev, aktivno poslušanje, ustvarjalnost,

čustvena inteligentnost, miselna prilagodljivost in drugo. V preglednici 7 so prikazane frekvence izbranih kompetenc.

Preglednica 7: Pomembne kompetence v prihodnosti

Kompetenca	Frekvenca
Ustvarjalnost	9
Reševanje zapletenih težav	8
Presojanje in sprejemanje odločitev	8
Pogajalske spretnosti	6
Miselna prilagodljivost	6
Koordiniranje z ostalimi	5
Upravljanje z ljudmi	5
Čustvena inteligentnost	5
Kritično razmišljanje	2
Nadzor kakovosti	2
Usmerjenost v storitve	2
Aktivno poslušanje	2

V podjetjih, kjer so odgovarjali na to vprašanje, menijo, da bo čez 5 do 10 let najpomembnejša kompetenca ustvarjalnost, takoj za njo pa reševanje zapletenih težav ter presojanje in sprejemanje odločitev. V prvo polovico lestvice so se uvrstile še pogajalske spretnosti in miselna prilagodljivost. Kot še vedno pomembne kompetence v prihodnosti so vprašani izbrali tiste kompetence, ki se povezujejo z odnosi med ljudmi, to so koordiniranje z ostalimi, upravljanje z ljudmi in čustvena inteligentnost. Najmanj pogosto so anketiranci izbrali štiri kompetence: kritično razmišljanje, nadzor kakovosti, usmerjenost v storitve in aktivno poslušanje. V okviru rubrike »drugo« podjetja niso izpostavila nobene druge kompetence, ki bi bila pomembna v prihodnosti.

7.2.6 Sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami

Zadnje anketno vprašanje je bilo namenjeno ugotavljanju, na kakšen način podjetja sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami. Ponujenih je bilo osem odgovorov: ne sodelujemo, praksa, skupni projekti, tekmovanja v reševanju problemov podjetij, štipendiranje, informativni dnevi v podjetjih, predstavitev



podjetij v izobraževalnih ustanovah in drugo, pri čemer je vprašani lahko izbral več odgovorov. V preglednici 8 so predstavljene frekvence odgovorov.

Preglednica 8: Sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami

Oblike sodelovanja	Frekvenca
Praksa	10
Predstavitve podjetij v izobraževalnih ustanovah	6
Informativni dnevi v podjetjih	4
Štipendiranje	3
Skupni projekti	2
Ne sodelujemo	2
Tekmovanja v reševanju problemov podjetij	0

Namen tega vprašanja je bilo preveriti, ali lahko vzrok za neskladnost med potrebami gospodarstva in kompetencami mladih iščemo tudi v prešibki povezavi med gospodarstvom in izobraževalnim sistemom. Pozitivno je, da je zelo malo podjetij navedlo, da sploh ne sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami. Sicer pa podjetja najpogosteje sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami prek prakse, ki jo pri njih opravljajo dijaki oziroma študenti. Pogosto se podjetja predstavljajo tudi v izobraževalnih ustanovah, redkeje pa imajo svoje informativne dneve in tudi štipendiranje je redka oblika sodelovanja z izobraževalnimi ustanovami. Še redkeje pa podjetja in izobraževalne ustanove izvajajo skupne projekte, praksa tekmovanj v reševanju problemov podjetij pa se ni izvajala med anketiranimi podjetji.

Anketirana podjetja v okviru rubrike »drugo« niso izpostavila nobene druge oblike sodelovanja.

7.3 POVZETEK IZSLEDKOV

Prav skladnost kompetenc mladih s potrebami v Pomurski regiji je tisti razvojni dejavnik, na katerega so opozorila anketirana podjetja v smislu, da bi bil lahko njihov razvoj hitrejši oziroma bolj optimalen, če bi dosegli večjo skladnost kompetenc na trgu.

V anketiranih podjetjih najbolj pogrešajo pri mladih, ki jih zaposlijo, delovne izkušnje, sposobnosti za reševanje problemov in poklicno specifična znanja ter komunikacijske sposobnosti. Pogosto pogrešajo tudi znanja tujih jezikov in organizacijske sposobnosti. Na drugi strani so računske sposobnosti, ustrezen odnos do strank ter ustrezna izobrazba in računalniška pismenost le redko pogrešane veščine. Bralnih in pisnih sposobnosti ter telesnih oziroma fizičnih sposobnosti mladim, ki jih zaposlujejo, ne primanjkuje.

Mladi zaposleni so nekoliko podpovprečno zavzeti za kakovostno opravljanje dela, samostojno delo in pripadnost podjetju, na drugi področjih pa so srednje zavzeti. Imajo dobro sposobnost uporabe novih informacij za reševanje problemov, slabo pa se odrežejo pri obvladovanju negotovosti in frustracij. Na področju digitalne pismenosti imajo težave z vzdrževanjem spletne zasebnosti in varnosti ter uporabo spletnega bontona, bolj kompetentni pa so pri uporabi programske opreme, ustvarjanju elektronskih vsebin in uporabi informacijskih tehnologij za podporo ustvarjalnosti in inovativnosti v podjetju. Kompetence mladih za timsko delo niso visoke, še posebej to velja za podajanje konstruktivne kritike in pogajanje; povprečni pa so na področju iskanja konsenza in kompromisa. Imajo dobre sposobnosti govornega sporočanja in dialoga, problem pa je poznavanje poslovnega komuniciranja. Nadalje, težave imajo pri analizi problema in identificiranju vpletenih oseb oziroma organizacij, bolj suvereni pa so pri prepoznavanju problema. Pri kritičnem razmišljanju so rahlo podpovprečni, pri čemer jim največ težav povzroča kompleksno reševanje problemov. Podobno podpovprečno je stanje na področju ustvarjalnega in podjetniškega razmišljanja, z izjemo inovativnosti. V podjetjih pri mladih najbolj pogrešajo poznavanje delovanja poslovnega sveta in samoiniciativnost. Menijo, da so mladi povprečno uspešni pri sledenju načrtu dela in usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, najšibkejši točki njihovega načrtovanja pa sta postavljanje ciljev in prioritet ter upravljanje z delovnim časom. Najmočnejša vrednota mladih zaposlenih je sprejemanje drugačnosti, najšibkejša pa spoštljiv odnos do nadrejenih.

Iz ankete izhaja, da bo čez 5 do 10 let najpomembnejša kompetenca ustvarjalnost, takoj za njo pa reševanje zapletenih težav ter presojanje in sprejemanje odločitev. V prvo polovico lestvice kompetenc prihodnosti so se uvrstile še pogajalske spretnosti in miselna prilagodljivost. Kot srednje



pomembne kompetence v prihodnosti so izpadle tiste kompetence, ki se povezujejo z odnosi med ljudmi, to so koordiniranje z ostalimi, upravljanje z ljudmi in čustvena inteligentnost.

Iz ocen posameznih sklopov kompetenc mladih, ki so jih podala podjetja, lahko torej sklepamo, da imajo mladi zaposleni oziroma iskalci zaposlitve pravzaprav na vseh področjih pomanjkljiv nivo, še posebej pa na področju ustvarjalnega in podjetniškega ter kritičnega razmišljanja, reševanja problemov, komuniciranja ter dela v skupinah. Pri pripravi sedanjih in bodočih programov usposabljanja je gotovo treba upoštevati, da sodijo naštetá področja med tista, ki bi jih bilo treba okrepiti, da bodo kompetence mladih bolj usklajene s potrebami podjetij, še posebej, če upoštevamo mnenje podjetij, ki so označila, da bodo čez 5 do 10 let najpomembnejše kompetence reševanje zapletenih problemov, ustvarjalnost, presojanje in sprejemanje odločitev.

8 SKLEP

Pričujoča monografija na podlagi obsežnega preučevanja pristopov k ocenjevanju in napovedovanju potreb po kompetencah uspešnih držav prinaša metodologijo za analizo potreb po izvajanju študijskih programov v Sloveniji v okviru širšega modela ocenjevanja potreb po kompetencah na trgu dela. Gre za popolnoma nov pristop za slovenske razmere, ki upošteva nacionalne specifičnosti, a bo vendarle v prihodnosti zagotovo deležen še veliko nadgradenj. Zavedati se je namreč treba, da je usklajevanje ponudbe kompetenc s potrebami na trgu dela izjemno kompleksen problem in zahteva znanja, ki se lahko postopno razvijajo tudi desetletje ali dlje. S to monografijo lovimo »zadnji vlak« za doseg usklajenega trga dela, saj novi ekonomski, tehnološki in demografski trendi pomenijo velike spremembe v sodobni družbi. Z umetno inteligenco, zelenimi tehnologijami, novimi energetske viri, staranjem prebivalstva, globalizacijo, migracijami in drugimi trendi se potrebe gospodarstva in družbe po kompetencah zelo spreminjajo in brez prepoznavanja potreb in prilagajanja na strani ponudbe si težko predstavljamo delovanje trga dela v prihodnosti.

Kompetence smo v tistem delu monografije, kjer razvijamo nov metodološki pristop, nadomestili s poklici in izobrazbo, saj kljub obsežni literaturi na tem področju še vedno ni poenotenih definicij osnovnih terminov. V monografiji zato izraza za kompetence in spretnosti razumemo kot sopomenki, kasneje pri oblikovanju metodologije pa kot približek za spretnosti upoštevamo poklice oziroma skupine poklicev in izobrazbo oziroma kvalifikacije.

Ob tem je treba poudariti, da so na trgu dela poleg tehničnega, profesionalnega in specifičnega znanja ter spretnosti, ki jih posameznik pridobi v izobraževalnem procesu, pomembne tudi kognitivne, socialne in čustvene spretnosti, ki jih posameznik pridobiva celo življenje. Te tako imenovane »mehke kompetence« so na trgu dela izjemno pomembne in se pričakujejo pri opravljanju različnih poklicev (prenosljive med poklici, transverzalne kompetence; gl. Prilogo ESCO in O*NET klasifikacija), a jih zaradi težav z merjenjem pristopi napovedovanja ne zmorejo upoštevati. Te kompetence smo pilotno preučevali v Pomurski regiji in ugotovili, da so najbolj pogrešane, poleg delovnih izkušenj, sposobnosti za reševanje



problemov in poklicno specifična znanja, komunikacijske sposobnosti, sposobnosti obvladovanja negotovosti in frustracij, vzdrževanje spletne zasebnosti in varnosti ter uporaba spletnega bontona, podajanje konstruktivne kritike, sposobnosti pogajanja, samoiniciativnost, postavljanje ciljev in prioritet ter upravljanje z delovnim časom. Vendarle pa je treba povedati, da so prav »mehke kompetence« tiste, ki jih danes slovenski in tuji delodajalci v veliki meri iščejo, ko zaposlujejo nove ljudi. Trenutno je mehke kompetence možno pridobiti predvsem v neformalnem izobraževanju ali pa so del osebnostnega profila posameznika. Vsekakor pa je glede na ocene WEF (2016) precej verjetno, da bodo mehke kompetence v prihodnosti še pridobile na pomenu. Poleg delovnih izkušenj in poklicno specifičnih znanj, podjetja pri mladih najbolj pogrešajo sposobnosti za reševanje problemov in komunikacijske sposobnosti. Ker je kompleksno reševanje problemov po analizi Svetovnega ekonomskega foruma najpomembnejša kompetenca danes in v prihodnosti (leta 2020), bi bilo potrebno pri mladih prilagoditi učne programe s ciljem krepitve prenosljivih kompetenc.

Po mnenju WEF-a se med najpomembnejše kompetence leta 2020 po padajoči pomembnosti uvrščajo reševanje zapletenih težav, kritično razmišljanje, ustvarjalnost, upravljanje z ljudmi koordiniranje z drugimi, čustvena inteligentnost, presojanje in sprejemanje odločitev, usmerjenost v storitve, pogajalske spretnosti in miselna prilagodljivost. Večina kompetenc se pojavlja na seznamu za leto 2015 in hkrati tudi na seznamu za leto 2020. Med prvimi petimi ostajajo danes in v prihodnosti reševanje zapletenih težav, kritično razmišljanje ter upravljanje in koordiniranje z ljudmi. V primerjavi z letom 2015 v prihodnosti ni več toliko pomembno aktivno poslušanje in kontrola kakovosti, med novimi kompetencami pa se pojavljata čustvena inteligentnost in miselna prilagodljivost (WEF Infographics, 2016). Med kompetencami, ki bodo pomembne čez 5 do 10 let, so podjetja v Pomurski regiji izpostavila reševanje zapletenih težav, takoj za njo pa ustvarjalnost ter presojanje in sprejemanje odločitev. V prvo polovico lestvice kompetenc prihodnosti so se po njihovem mnenju uvrstile še pogajalske spretnosti, miselna prilagodljivost in koordiniranje z ostalimi. Kot srednje pomembne kompetence v prihodnosti pa so izpadle tiste kompetence, ki se povezujejo z odnosi med ljudmi, to so upravljanje z ljudmi in čustvena inteligentnost. To

kaže na to, da potrebe pomurskih podjetij ne odstopajo od svetovnih pričakovanj glede pomembnosti posameznih kompetenc v prihodnosti.

Če se osredotočimo na ocenjevanje in napovedovanje potreb po kompetencah, se kaže, da države uporabljajo več različnih pristopov, ki jih med seboj kombinirajo, saj za nobenega od njih ne moremo reči, da je najboljši oziroma najbolj primeren. Gre za kompleksne sisteme napovedovanja prihodnjih potreb po kompetencah, ki so jih države razvijale več desetletij.

Izhajajoč iz uspešnih tujih modelov smo razvili optimalen model ocenjevanja in napovedovanja potreb po izvajanju študijskih programov, ki bi bil tehnično in finančno izvedljiv šele na daljši rok. Zato smo hkrati razvili tudi metodologijo, ki bi jo realno lahko izvedli v roku enega do dveh let in bi predstavljala začetne korake pri vzpostavljanju bolj kompleksnega sistema analize potreb po izvajanju študijskih programov. Pričakovana nadgradnja in testno izvajanje pristopa pa bosta pokazala, na kako podrobni ravni bo mogoče spremljati posamezne študijske programe. Že sedaj pa se nakazuje potreba po združevanju posameznih študijskih programov v širše skupine. Ob tem velja še opozoriti, da je metodologija podatkovno izjemna zahtevna, zato je za primerno izvedbo nujen dostop do posameznih statističnih podatkovnih virov.

Čeprav se primer razvoja metodologije v monografiji osredotoča na potrebe po izvajanju študijskih programov na terciarni ravni izobraževanja, je iz pričujočega dela očitno, da se za napovedovanje potreb po diplomantih zahteva najprej analiza celotnega slovenskega gospodarstva, nato analiza celotnega trga dela ter šele nato bolj podrobna analiza potreb po diplomantih. Zato je racionalno, da se vzpostavi sistem napovedovanja potreb za celoten trg dela in ne le za diplomante terciarne ravni.

Končni cilj odkrivanja potreb po izvajanju katerih koli izobraževalnih programov je oblikovanje celovitega modela, ki vključuje tudi stran ponudbe in ugotavljanje morebitnega neskladja med ponudbo in povpraševanjem. Za oblikovanje takšnega modela je treba pripraviti tudi ustrezne napovedi na strani ponudbe za enako dolgo obdobje. Pri nadaljnjem razvoju tega pristopa bo treba tudi razmisliti, na kakšen način se bodo ključne ugotovitve upoštevale pri pripravi in izvajanju izobraževalnih programov.



Verjamemo, da bo pričujoča monografija prispevala k celovitejšemu in v prihodnost usmerjenemu razumevanju delovanja trga dela. Avtorji upamo, da se bo s tem spodbudila tudi strokovna in znanstvena razprava o usklajevanju ponudbe kompetenc in povpraševanja po njih na trgu dela.

PRILOGE

1. ESCO KLASIFIKACIJA – TRANSVERZALNE KOMPETENCE (VERZIJA V1.0)

1. Odnos do dela in vrednote	Odnos	Izkazovanje zavzetosti (commitment)	izpolnjevanje obveznosti, skrb za kakovost, vlaganje truda, pozornost podrobnostim, izkazovanje navdušenja, radovednost, vztrajnost, samostojno delo, učinkovito delo
		Spoprijemanje z izzivi	Obvladovanje frustracij, spoprijemanje s pritiski, obvladovanje negotovosti, učenje iz napak, prilagajanje spremembam, graditi na izkušnjah
	Vrednote	Sledenje etiki v delovni praksi (follow ethical work practices)	prepoznavanje socialnih posledic, razmislek o lastni delovni praksi, prepoznavanje vpliva na okolje, sprejemanje etičnih odločitev, prepoznavanje etičnih vprašanj
		Izkazovanje spoštovanja	pošten odnos do ljudi, upoštevanje različnih vidikov pri delu, izkazovanje premisleka, izkazovanje strpnosti, izkazovanje manir
2. Uporaba znanja	Informacije in komunikacija	Elektronsko komuniciranje	komunikacija na spletu, uporaba mobilnega telefona, izbira načina elektronske interakcije, upoštevanje "spletnega bontona", uporaba spletnih storitev
		Upravljanje s strojno opremo	delo s tiskalniki, »pointing devices« in skenerji
		Upravljanje z elektronskimi informacijami	uporaba orodij za obdelavo besedil, upravljanje z datotekami, odkrivanje pristranskosti in netočnosti v elektronskih informacijah, ocenjevanje kakovosti elektronskih informacij, delo s preglednicami, uporaba elektronskih baz podatkov, navzkrižno preverjanje elektronskih informacij
		Upravljanje s programsko opremo	uporaba pisarniške programske opreme, uporaba operacijskega sistema

		Ustvarjanje elektronskih vsebin	izdelava elektronske slike, izdelava tabel, urejanje elektronske vsebine, vnašanje besedila, oblikovanje preglednic, izdelava zvočnih datotek, izdelavo tekstovne datoteke
		Vzdrževanje spletne zasebnosti in varnosti	pregled spletne nastavitve zasebnosti, posodabljanje spletnih varnostnih ukrepov, namestitve protivirusne programske opreme, izbira spletnih varnostnih ukrepov, prepoznavanje spletnih groženj, nastavitve gesla in zasebnih nastavitvev
		Iskanje elektronskih informacij	uporaba internetnega brskalnika, pridobivanje informacij s spleta
	Matematika	Obdelava matematičnih informacij	organiziranje, interpretiranje in zbiranje podatkov
		Uporaba osnovnih matematičnih konceptov	prepoznavanje matematičnih problemov, uporaba matematične metode, izbira ustreznih matematičnih konceptov in postopkov
		Uporaba matematičnih orodij in opreme	uporaba merilne opreme, uporaba kalkulatorja in uporaba IKT
		Komuniciranje o matematičnih delovnih procesih (Communicate mathematical work processes)	»record data«, pojasnjevanje matematičnih ugotovitev, ponazoritev matematičnih ugotovitev in uporaba matematičnega jezika
		Opravljanje izračunov v zvezi z delom	merjenje, delo z obliko in prostorom in uporaba števil
	Zdravje, varnost in delovno okolje	Izvajanje organizacijske politike	podpora planu podjetja, podpora poslanstvu podjetja, spremljanje izvajanja politike, uporaba standardov kakovosti
		Izvajanje okoljskih trajnostnih delovnih praks	zmanjšanje tveganja za okolje, ohranitev naravne dediščine, ocena vpliva na okolje, zmanjšanje okolju škodljivih delovnih praks
		Izvajanje politik enakosti	Upoštevanje različnih kulturnih porekel, podpora enakosti med spoloma, ohranjanje kulturne raznolikosti

		Izvajanje varnostnih politik	varno shranjevanje opreme in materialov, identifikacija tveganja, uporaba varnih delovnih metod, sprejem previdnostnih ukrepov, uporaba ustrezne opreme in orodja
3. Socialne veščine in kompetence	Delo s sodelavci	Delo v ekipi	sprejemanje konstruktivne kritike, deljenje informacij, podajanje konstruktivne kritike, negovanje socialne mreže, deljenje mnenja, sodelovanje pri nalogah, deljenje virov
		Pogajanje	vplivanje, prepričevanje, iskanje konsenza, deljenje mnenj, iskanje kompromisa, predlaganje možnosti
		Izkazovanje medkulturnih kompetenc	uporabljanje kulturno ustreznih gest, uporabljanje kulturno ustreznega jezika
	Vodenje ostalih	Skrb za odgovornost («Exercise responsibility»)	spodbujanje kakovosti, spodbujanje/olajšanje dela v skupini («foster groups»), podpora sodelavcem, podpora spremembam, določitev prednostnih nalog
		Gradnja odnosov	spodbujanje zaposlenih in sodelavcev, mentorstvo, motiviranje zaposlenih in sodelavcev
4. Jeziki in komunikacija	Nebesedna komunikacija	Razumevanje neverbalnih pokazateljev	razumevanje drže, uporabe osebne prostora, obrazne mimike, različnih vrst stika z očmi, kretenj, različnih vrst dotika
		Odgovoriti na kulturne razlike (neverbalna komunikacija)	
		Uporaba neverbalnih pokazateljev	uporabljanje ustrezne obrazne mimike in drže, ustrezno uporabljanje dotika, osebne prostora, gest, stika z očmi
	Besedna komunikacija	Govorno sporočanje	Tehnike predstavljanja / prezentacij
		Govorna interakcija	tehnike razpravljanja, poizvedovanje, prepričevanje, pogajanje
	Jezik	Materni jezik	
Tuji jeziki			
5. Miselne veščine in kompetence	Učenje	Obvladovanje učenja	razmislek o procesu učenja, določanje prednostnih nalog učenja

		Obvladovanje učnega procesa	spremljanje učnega procesa, načrt učenja, uporaba različnih strategij učenja
	Kritično razmišljanje	Preučiti dokaze	preverjanje dejstev, razmislek o alternativnih pogledih, kritična utemeljitev razlogov, razmislek o učinku presoje, obveščanje o pristranskosti
		Raziskati vprašanja	presojanje, sklepanje, preverjanje predpostavk, pojasnjevanje obrazložitve, identificiranje aktualnih tem, prepoznavanje povezav, prepoznavanje vzorcev, postavljanje ključnih vprašanj
	Ustvarjalno in podjetniško razmišljanje	Generiranja novih idej	predvidevanje potreb, poskušanje, prikazovanje izvirnosti, prepoznavanje priložnosti, vizualiziranje zaključenega dela
		Pretvorba zamisli v akcijo	pripravljanje izvedbenih strategij, prilagajanje izvedbenih strategij, ustvarjanje izvirnega dela
	Reševanje problema	Analiza problema	raziskovanje konteksta problema, preučevanje vzrokov problema, identificiranje interesnih skupin vpletenih v problem
		Sprejem ukrepov za rešitev problema	izvajanje strategije, usklajevanje ukrepov, multi-tasking, ocenjevanje uspeha, odpravljanje težav
		Načrt za ukrepanje	oblikovanje strategije, zastavljanje ciljev, določanje prednostnih ukrepov
	Načrtovanje lastnega dela	Upravljanje s časom	določanje časovnega okvira
		Sledenje planu	spremljanje napredka
		Postavljanje ciljev	identificiranje nalog

2. O*NET KLASIFIKACIJA KOMPETENC (OCCUPATIONAL INFORMATION NETWORK)

SPOSOBNOSTI		
1. Kognitivne sposobnosti	Kognitivna fleksibilnost	Sposobnost ustvarjanja in uporabljanja različnih pravil za kombiniranje in grupiranje stvari na različne načine
	Kreativnost	Sposobnost generiranja neobičajnih in pametnih idej o določeni temi ali situaciji ali razvijanje kreativnih načinov reševanja problemov
	Logično sklepanje	Sposobnost kombiniranja različnih informacij za oblikovanje pravil in zaključkov (iskanje povezav med na videz nepovezanimi dogodki) in/ali uporaba splošnih pravil za specifične probleme z namenom pridobiti smiseln odgovor
	Občutljivost na probleme (»problem sensitivity«)	Sposobnost prepoznati, kdaj je kaj narobe ali je mogoče, da bo šlo narobe. Gre le za prepoznavanje problem, ne reševanje.
	Matematično utemeljevanje	Sposobnost izbire prave matematične metode/formule za rešitev problema.
	Vizualizacija	Sposobnost predstavljanja, kako bo nekaj izgledalo, ko bo premaknjeno, oziroma, ko bodo posamezni deli prerazporejeni ali odstranjeni.
2. Fizične sposobnosti	Ročna spretnosti in natančnost	
	Fizična moč	
VEŠČINE		
1. Vsebinske veščine	Aktivno učenje	Razumevanje uporabe novih informacij za sedanje in bodoče reševanje problemov in odločanje
	Ustno izražanje	Govorjenje z ostalimi na način, da učinkovito prenesemo informacije.
	Razumevanje prebranega	Razumevanje prebrane vsebine v dokumentih, povezanih z delom.
	Pisno izražanje	Učinkovito pisno izražanje, ki je ustrezno za potrebe ciljnih bralcev.
	ITK pismenost	Uporaba digitalnih tehnologij, komunikacijskih orodij, ter dostopanje, uporaba, integriranje, ovrednotenje in oblikovanje informacij
2. Procesne veščine	Aktivno poslušanje	Popolna pozornost temu, kar rečejo drugi, sposobnost vzeti si čas, da razumemo, kaj so hoteli povedati, postavljanje vprašanj in neprekinjanje drugih ob neprimernih trenutkih.
	Kritično mišljenje	Uporabljanje logike in logičnega mišljenja za identificiranje prednosti alternativnih rešitev, zaključkov ali pristopov k problemu.

	Spremljanje/nadziranje (»monitoring) sebe in ostalih	Spremljanje/nadziranje lastnega delovanja, delovanja drugih in organizacij z namenom napredka ali popravljanja delovanja/akcij
TRANSVERZALNE VEŠČINE (CROSS-FUNCTIONAL)		
1. Veščina kompleksnega reševanja problemov	Kompleksno reševanje problemov	Razvoj sposobnosti za reševanje novih, slabo definiranih problemov v realnem okolju.
2. Upravljaljske veščine	Upravljanje finančnih virov	Odločanje, kako bo porabljen denar za izpolnjevanje nalog in predvidevanje izdatkov.
	Upravljanje materialnih virov	Primerna uporaba opreme, naprav in materialov za izpolnjevanje nalog.
	Upravljanje z ljudmi	Motiviranje, razvijanje in usmerjanje ljudi pri njihovem delu, identificiranje najboljših ljudi za posamezne naloge.
	Upravljanje s časom	Upravljanje z lastnim časom in časom drugih.
3. Socialne veščine	Koordinacija z ostalimi	Upravičevanje svojih dejanj glede na dejanja drugih.
	Čustvena inteligenca	Zavedanje in razumevanje reakcij drugih.
	Pogajanje	Povezovanje drugih in poskušanje premostiti razlike.
	Prepričevanje	Prepričevanje drugih, da spremenijo svoje razmišljanje ali vedenje.
	Orientacija k podpori	Aktivno iskanje možnosti za pomoč drugim.
	Usposabljanje in izobraževanje drugih	Izobraževanje drugih za delo.
4. Sistemske veščine	Presoja in odločanje	Upoštevanje/presojanje relativnih stroškov in koristi potencialnih dejanj/akcij z namenom izbrati najboljšo.
	Analiza sistema	Določanje, kako naj bi sistem deloval in kako bodo spremenjeni pogoji, delovanje in okolje vplivali na rezultat.
5. Tehnične veščine	Vzdrževanje in popravilo opreme	Rutinsko vzdrževanje opreme in odločanje o tem, kdaj in kakšno vzdrževanje / popravilo strojev ali sistemov je potrebno.
	Delovanje in kontrola opreme	Spremljanje meril, kazalnikov za zagotavljanje pravilnega delovanja strojev, nadziranje delovanja opreme in sistemov.
	Programiranje	Pisanje računalniških programov za različne namene.
	Kontrola kakovosti	Izvajanje testov in kontrole produktov, storitev ali procesov za ovrednotenje kakovosti ali izvedbe.
	Tehnologija in oblikovanje na podlagi uporabniške izkušnje	Razvoj in prilagajanje opreme in tehnologije potrebam uporabnika.
	Odpravljanje težav	Ugotavljanje vzrokov napak delovanja in odločanje kako postopati.

3. KOMPETENCE ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE (NAPOVEDNIK ZAPOSLOVANJA)

1. Ustrezna izobrazba
2. Delovne izkušnje
3. Računalniška pismenost
4. Računske sposobnosti
5. Bralne in pisne sposobnosti
6. Znanje tujih jezikov
7. Organizacijske sposobnosti
8. Timska naravnost
9. Sposobnosti za reševanje problemov
10. Ustrezen odnos do strank
11. Telesne sposobnosti
12. Poklicno specifična znanja



LITERATURA IN VIRI

Adecco (2015). Adecco kadrovska napoved 2016.

AMS (2017a). AMS Berufsinformationssystem. Dosegljivo na: <http://www.ams.at/bis/bis/index.php> (6.7.2017).

AMS (2017b). AMS Qualifikations Barometer. Dosegljivo na: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/> (6.7.2017).

Bartlett, W. (2012). Skills Anticipation and Matching Systems in Transition and Developing Countries: Conditions and Challenges. European Training Foundation, Torino.

Boyatzis, R.E. (1982). The Competent Manager: A model for Effective Performance. John Wiley & Sons.

CEDEFOP (2008). Future Skill Needs in Europe, Medium-Term Forecast: Synthesis Report. European Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

CEDEFOP (2012). Building on Skills Forecasts – Comparing Methods and Applications. Conference Proceedings“. Research Paper, 18.

CEDEFOP (2017). Uradna spletna stran CEDEFOP. Dosegljivo na:

<http://www.cedefop.europa.eu/en> (6.7.2017).

Colicchio, D. (2012). EU Skills Anticipation Mapping Paper. European High Level Meeting on Skills Anticipation in Adult Learning, ESAAL, Torino.

Dekleva, J., & Sever, B. (2014). Metodologija projekcije potreb trga dela in primer modela identifikacije kvalifikacij na primeru avtoserviserjev. Dostopno na: <http://www.zdops.si/UserFiles/File/6.Dekleva,SeverMetodologijaProjekcijePotreb.pdf> (6.7.2017).

Domijan, T., Kozlevčar, N. & Križman, I. (2004). Spremljanje povezanosti med poklici, dejavnostjo in izobrazbo na slovenskem trgu dela. Razvojna vprašanja statistike, 12, Statistični urad Republike Slovenije.

IFC International (2016). Key Policy Messages from the Peer Review on 'Methods for Forecasting Skills Needs for the Economy'. Mutual Learning Programme, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.



ESCO (2017). Evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev. Uradna spletna stran. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia> (6.7.2017).

ETF (2014). Foresight: Skills for the Future. European Training Foundation, Torino.

European Commission (2016). A New Skills Agenda for Europe: Working Together to Strengthen Human Capital, Employability and Competitiveness. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, SWD(2016) 195 final.

Farčnik, D. (2012). The school-to-work transition of higher education graduates in Slovenia. Doktorska disertacija. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.

Farčnik, D., Kaše, R., Mihelič, K.K., Ograjenšek, I., Pahor, M., Redek, T., Sotenšek, Š., & Zupan, N. (2015). Model dolgoročnejšega napovedovanja kompetenc v elektronski in elektroindustriji. Projekt Razvoj karierne platforme za zaposlene. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Center za preučevanje človeškega kapitala, Ljubljana.

Feiler, L. (2014). Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-Country Report. Short Term High Quality Studies to Support Activities under the Eastern Partnership (HiQSTEP), EuropeAid/132574/C/SER/Multi.

Finansministeriet (2016). Økonomisk analyse: Uddannelse og arbejdsmarkedet [Economic analysis: Education and the labour market], januar 2016.

Gavenda, M. (2016). Still Long Way to Go to Establish Sustainable LM Forecasting System, but Initial Conditions Significantly Improving and Encouraging Efforts and Steps Already in Place. Peer Country Comments Paper - Czech Republic. Mutual Learning Programme, Dublin, junij 2016.

Gomezelj, O.D., & Azevedo, A. (2008). Pomembnost kompetenc diplomantov poslovnih študijskih – programov na trgu dela. Management, 3(1): 69-84.

Hamler, J. (2015). Ugotavljanje splošnih kompetenc pri mladih brezposelnih na ZRSZ OS MARIBOR. Magistrska naloga. Doba fakulteta, Maribor.

HEGESCO (2017). Higher Education as a Generator of Strategic Competences. Lifelong Learning Programme. Dostopno na: <http://www.hegesco.org> (6.7.2017).

Howat, C. (2016). Skills Forecasting in Ireland – Can Data Tell a Useful Story? Peer Review on »Methods for forecasting skills needs for the economy«. Mutual Learning Programme, Dublin, junij 2016.

Ignjatović, M. (2008). Improving the Capacity to Anticipate EU-Wide Labour Market and Skills Requirements. Contribution to the EEO Review. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Interreg Slovenija – Avstrija (2017). Mladi na čezmejnem trgu dela. Learn to Perform in Work Life 2020+. Stadtgemeinde Bad Radkersburg, Bad Radkersburg.

Jokinen, E. (2016). Brilliant Future Behind? Anticipation Management, Scenarios, and Austerity Policies. Mutual Learning Programme, Dublin, junij 2016.

Knobel, C., Kriechel, B., Schmid, A. (2008). Regional Forecasting on Labour Markets. Hampp, München.

Kohont, A. (2005). Razvrščanje kompetenc. V S. M. Pezdirc (ur.), Kompetence v kadrovski praksi. GV Izobraževanje, Ljubljana.

Lassnigg, L. (2012). Anticipating and Matching Skills Demand and Supply: Synthesis of National Report. European Training Foundation, Torino.

Madsen, P.K. (2016). Skills Forecasting in Denmark – From Patchwork to Swiss Army Knife. Peer Country Comments Paper – Denmark. Mutual Learning Programme, Dublin, junij 2016.

Majcen, M. (2009). Management kompetenc. GV Izobraževanje, Ljubljana.

Mannpower (2016). Manpower raziskava napovedi zaposlovanja Slovenija, Q2 2016.

McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for »intelligence«. American Psychologist, 28(1): 1-14.



McGowan, M.A. & Andrews, D. (2015). Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data. OECD Economics Department Working Papers No. 1209. OECD Publishing, Paris.

NAKVIS (2016). Javna evidenca akreditacij študijskih programov. Dosegljivo na:

<http://www.nakvis.si/sl-SI/Content/GetFile/1018> (6.7.2017)

OECD (2015). Raziskava spretnosti odraslih: vodnik za bralca. Prevod dela: The survey of adult skills. Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

OECD (2016a). Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs. OECD Publishing, Paris. Dosegljivo na: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en> (6.7.2017).

OECD (2016b). An In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems. OECD Higher Education Stakeholder Forum.

OECD (2016c). Trends Shaping Education. OECD Publishing, Paris. Dosegljivo na:

<http://www.oecd.org/edu/trends-shaping-education-22187049.htm> (6.7.2017).

Pahor, M., Ograjenšek, I., Bavdaž, M., Sambt, J., Lotrič Dolinar, A. (2010). Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah. Zaključno poročilo. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.

Pavlin, S. (2013). Employability of higher education graduates: projects, studies and institutional practice. V EURASHE 23rd Annual conference. Dosegljivo na: http://eurashe.eu/library/modernising-phe/EURASHE_AC_Split_13_0509-10_pres_PAVLIN.pdf (6.7.2017).

PIAAC (2016). Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih. Andragoški center Republike Slovenije, Ljubljana. Dosegljivo na: <http://piaac.acs.si> (6.7.2017).

Plevnik, T. (2006). Razvoj sistema za priznavanje neformalno in informalno pridobljenega znanja učiteljev v poklicnem izobraževanju. Center RS za poklicno izobraževanje, Ljubljana. Dosegljivo na: http://www.cpi.si/files/CPI/userfiles/Datoteke/Novice/Maj2006_TP.pdf, (7. 3. 2015).

Rasmussen, N., & Stephensen, P. (2014). A Microsimulation Model for Educational Forecasting. Conference Paper for the European Meeting of International Microsimulation Association, Maastricht, 23-24 oktober 2014.

Redek, T. (2016). Putting the Pieces Together for Evidence Based Policy-Making and Better Planning. Peer Review on »Methods for forecasting skills needs for the economy«. Mutual Learning Programme, Dublin, junij 2016.

Shah, C., & Burke, G. (2005). Skills Shortages: Concepts, Measurement and Policy Responses. Australian Bulletin of Labour, 31 (1).

Skills Panorama (2016). Slovenia: Mismatch priority occupations. Dosegljivo na:

http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/austria-mismatch-priority-occupations (6.7.2017).

Sparman, V. (2016). Establishing Methods for Labour Market Projections. Peer Country Comments Paper – Norway. Mutual Learning Programme, Dublin, junij 2016.

Stare, J. (2007). Rezultat dela na projektu v okviru ciljno raziskovalnega programa (CRP) »Konkurenčnost Slovenije 2006-2013«. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo, Ljubljana.

Svetlik, I. (2005). O kompetencah. V S. M., Pezdirč (ur.), Kompetence v kadrovski praksi. GV Izobraževanje, Ljubljana.

Teknologisk Institut (2012). Fremtidens Kompetencebehov [The future demand for competences], Center for Analyse og Erhvervsfremme, oktober 2012.

UL RS (2000). Uredba o spremembah in dopolnitvah uredbe o uvedbi in uporabi Standardne klasifikacije poklicev. Uradni list RS, št. 16/2000.

Ulster (2015). NI Skills Barometer Findings Report "Skills in Demand". Ulster University, Coleraine.

UMAR (2016). Ocene učinkov nekaterih strukturnih ukrepov v Sloveniji. Aleš Delakorda (ur.), UMAR, Ljubljana.

Undervisningsministeriet (2015). Metode bag fremskrivningen af en ungdomsårgangs uddannelsesnivea samt deres tidsforbrug [Method behind



the forecast of the educational of a youth cohort and the time it spend in education], Styrelsen for IT og læring, september 2015.

Unt, M. (2016). Skills forecasting in Estonia: A shift towards policy driven approach. Peer Country Comments Paper – Estonia. Mutual Learning Programme, Dublin, junij 2016.

Velkov Rozman, B. (2011). Nabor ključnih kompetenc za opravljanje poklicev kot pripomoček za potrebe povezovanja trga dela in izobraževanja. Magistrsko delo. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.

Wilson, R., Woolard, I., Le, D. (2004). Developing a National Skills Forecasting Tool for South Africa. South African Department of Labour, Pretoria.

WEF Infographics (2016). The Future of Jobs and Skills. Dosegljivo na: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/shareable-infographics/> (6.7.2017)

ZRSZ (2015). Mladi in trg dela. Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.

ZRSZ (2016). Mesečne informacije. Dostopno na:

http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/mesečne_informacije
(6.7.2017)

ZRSZ (2017). Portal eSvetovanje. Dostopno na: <https://esvetovanje.ess.gov.si> (6.7.2017).

SEZNAM SLIK

Slika 1: Pogrešane kompetence / veščine pri mladih.....	80
Slika 2: Zavzetost mladih zaposlenih po področjih.....	80
Slika 3: Sposobnost mladih zaposlenih za spoprijemanje z izzivi po področjih	81
Slika 4: Vrednote mladih zaposlenih.....	82
Slika 5: Digitalna pismenost mladih zaposlenih	83
Slika 6: Kompetence mladih zaposlenih za delo s sodelavci ali v skupini.....	84
Slika 7: Sposobnosti komunikacijskih veščin mladih zaposlenih	85
Slika 8: Kompetence mladih zaposlenih za reševanje problemov	86
Slika 9: Sposobnost kritičnega razmišljanja mladih zaposlenih	86
Slika 10: Kompetence mladih zaposlenih na področju ustvarjalnega in podjetniškega razmišljanja	87
Slika 11: Sposobnosti mladih zaposlenih za načrtovanje oziroma organiziranje lastnega dela	88



SEZNAM PREGLEDNIC

Preglednica 1: Uporabljeni pristopi ocenjevanja kompetenc	12
Preglednica 2: Pristopi k ocenjevanju stanja, napovedovanju in predvidevanju kompetenc	15
Preglednica 3: Metode in orodja za ocenjevanje stanja, napovedovanje in predvidevanje kompetenc	17
Preglednica 4: Raven ocenjevanja stanja, napovedovanja in predvidevanja kompetenc	19
Preglednica 5: Temeljna informacijska struktura Barometra.....	42
Preglednica 6: Metode ocenjevanja in napovedovanja povpraševanja po kompetencah v Avstriji.....	43
Preglednica 7: Pomembne kompetence v prihodnosti	89
Preglednica 8: Sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami	90



STVARNO KAZALO

- Anketa, 14, 16, 21, 25, 30, 31, 32, 33, 35, 37, 41, 43, 45, 47, 48, 49, 53, 58, 61, 62, 64, 68, 69, 71, 72, 77, 78, 79, 82, 83, 85, 87, 88, 89, 90, 91
- Avstrija, 1, 17, 19, 38, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 77, 107, 115
- Brezposelnost, 4, 5, 6, 32, 33, 46, 49, 58, 73, 74, 75, 107
- CEDEFOP, 1, 10, 14, 16, 51, 52, 66, 70, 71, 72, 105
- Češka, 17, 19, 36, 37, 43
- Diplomanti, 16, 17, 18, 23, 28, 37, 43, 45, 46, 50, 52, 53, 55, 56, 60, 61, 63, 64, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 95, 107
- ESCO, 1, 7, 51, 57, 77, 78, 93, 97, 106
- EU, 1, 6, 49, 51, 52, 53, 57, 62, 77, 105, 107
- Finska, 1, 2, 17, 19, 28, 30, 75
- HEGESCO, 53, 107
- Informacijski sistem, 1, 17, 18, 24, 38, 42, 60, 66, 70
- Irska, 1, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 31, 36, 65, 66, 74, 75
- Italija, 17, 19, 48
- Izobraževanje
- izobrazba, 3, 12, 16, 20, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 41, 42, 49, 53, 55, 56, 57, 58, 61, 62, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 79, 91, 93, 103, 105
 - neformalno, 4, 34, 94
 - ponudba, 1, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 36, 75, 77
- KLASIUS, 1, 55, 56, 57, 61, 62
- Kompetence
- (ne)prenosljive kompetence, 4, 7, 12, 13, 78, 93
 - baza, 21, 23, 24
 - mehke kompetence, 4, 93
 - napovedi, 2, 6, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 28, 30, 31, 45, 63, 65, 75, 93, 95, 106, 115
 - neuskklajenost kompetenc, 4, 5, 6, 34, 49
 - pomanjkanje kompetenc, 4, 5, 6, 7, 49, 86
 - predvidevanje kompetenc, 4, 6, 14, 22, 61
 - razvrščanje kompetenc, 7, 9, 12, 42, 77, 101
 - spremljanje kompetenc, 24, 50, 54, 62, 63, 109
 - terminologija, 3
 - transverzalne kompetence, 4, 7, 12, 13, 78, 93
 - v prihodnosti, 14, 64, 78, 88, 89, 92, 94, 115
- Latvija, 47
- Litva, 47
- Metodologija
- holistični pristop, 6, 14, 15, 16, 40, 65, 73, 74
 - metode, 4, 9, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 25, 30, 32, 39, 42, 43, 64, 68, 69, 98, 99, 101, 110, 115



orodja, 4, 16, 17, 18, 25, 29, 31,
 32, 37, 38, 39, 40, 42, 64, 65,
 71, 74, 82, 97, 98, 99, 101, 115
 Ministrstvo, 1, 2, 21, 23, 25, 26, 28,
 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 44, 60,
 66, 70
 Mladi, 5, 6, 7, 38, 46, 49, 66, 77, 79,
 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88,
 90, 91, 92, 94, 107, 111, 113
 Model
 dinamični, 26, 27, 47, 48, 74
 makroekonomski, 1, 2, 22, 26,
 27, 47, 66
 mikrosimulacijski, 2, 68, 72
 splošnega ravnotežja, 2, 26, 48
 NAKVIS, 2, 56, 57, 66, 75, 108
 Napovedi
 dolgoročne, 2, 15, 16, 26, 29, 30
 kratkoročne, 15, 16, 29, 30, 37
 srednjeročne, 15, 20, 24, 47, 58
 Nemčija, 17, 19, 47
 Norveška, 1, 2, 17, 19, 25, 28
 O*NET klasifikacija, 2, 93, 101
 Oblikovanje politik, 14, 18, 20
 Ocenjevanje
 kompetenc, 5, 11, 13, 21, 25, 45,
 53, 63, 109
 potreb, 1, 2, 6, 14, 15, 18, 36, 51,
 55, 63, 65, 70
 stanja, 13, 14, 16, 17, 18, 25, 115
 OECD, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 15, 18,
 19, 24, 43, 44, 45, 49, 52, 56, 68,
 108
 PIAAC, 2, 3, 52, 108, 109
 Pilot, 77, 93
 Podatki
 kvalitativni, 16, 69, 72
 kvantitativni, 16
 Politike, 2, 3, 5, 6, 18, 21, 25, 26, 29,
 30, 31, 35, 36, 45, 53, 60, 98, 99
 Pomurska regija, 7, 77, 78, 90, 93,
 94
 Ponudba
 (ne)usklajenost s
 povpraševanjem, 4, 5, 22, 32
 delovne sile, 25, 26, 27, 32, 33,
 47
 diplomantov, 61, 73, 74, 75
 kompetenc, 3, 4, 6, 7, 14, 24, 25,
 45, 78, 93, 96
 Posvetovanja, 24, 29, 69, 72
 Potrebe trga dela, 5, 6, 36, 49, 51,
 52, 58, 60, 63, 65, 69, 75, 93
 Povpraševanje
 nadomestitveno, 22, 25, 27, 35,
 68
 po delovni sili, 26, 27, 28, 32, 33,
 35, 44
 po delovnih mestih, 25, 41
 po kompetencah, 3, 4, 6, 11, 14,
 15, 22, 23, 24, 26, 31, 32, 33,
 35, 42, 43, 72, 73, 115
 Predpostavke, 22, 25, 26, 27, 29,
 32, 67, 69, 71, 74, 100
 Raven ocenjevanja
 nacionalna, 9, 15, 18, 19, 21, 32,
 37, 38, 40, 43, 44
 regionalna, 9, 18, 19, 29, 30, 32,
 36, 37, 38, 39, 43, 65
 sektorska, 9, 18, 20, 29, 30, 35,
 50, 51, 66, 71
 Scenarij, 14, 15, 16, 22, 24, 25, 27,
 28, 29, 31, 52, 66, 67, 71
 SKD, 2, 21, 55, 56
 SKP, 2, 55, 61

Slovenija, 1, 2, 6, 10, 18, 19, 49, 50,
52, 54, 55, 59, 60, 61, 63, 65, 66,
70, 71, 73, 74, 75, 77, 93, 105,
107, 108, 109, 110

Spretnosti

- kognitivne, 4
- pogajalske, 88, 89, 91, 94
- praktične, 4
- socialne, 10
- tehnične, 10

Strategija, 4, 5, 9, 24, 45, 52, 53, 57,
70, 74, 77, 100

SURS, 2, 58, 61, 70, 106

Študijski program/področje/smer,
2, 4, 6, 12, 45, 47, 52, 53, 55, 56,
60, 61, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70,
71, 73, 74, 75, 93, 95, 107, 108

Zaposlenost, 20, 21, 22, 24, 26, 32,
33, 37, 41, 42, 46, 52, 67, 68

Zavod RS za zaposlovanje, 2, 6, 10,
11, 49, 56, 57, 58, 59, 61, 66, 69,
70, 72, 103, 107, 111



S pričujočo knjigo avtorji delijo koncentrirano, bogato teoretično znanje, raziskovalne informacije in metodološke pristope s tega področja z bralci iz gospodarskih, političnih in znanstvenih krogov ter z mladimi, ki so v fazi poklicnega odločanja.

dr. Maja Klun

Sodobna, na znanju temelječa družba, globalizacija, svetovni tehnološki trendi ter konkurenčnost že narekujejo nove/drugačne zaposlitve ter načine dela in spremembe v strukturi gospodarstva, kar nas nedvomno sili k rednemu spremljanju in kontinuiranemu napovedovanju zaposlitvenih trendov in prilagajanju (ne)formalno pridobljenih znanj in spretnosti novim zahtevam na trgu dela. Raziskava nas opozarja na to, da se moramo zazreti v prihodnost in čim prej ukrepati s strukturnimi reformami.

dr. Peter Stanovnik

