

DOBA FAKULTETA
ZA UPORABNE POSLOVNE IN DRUŽBENE ŠTUDIJE
MARIBOR

MAGISTRSKA NALOGA

Jožica Hamler

Maribor, 2015

**DOBA FAKULTETA
ZA UPORABNE POSLOVNE IN DRUŽBENE ŠTUDIJE
MARIBOR**

**UGOTAVLJANJE SPLOŠNIH KOMPETENC PRI
MLADIH BREZPOSELNIH NA ZRSZ OS MARIBOR**

(magistrsko delo)

Program Menedžment vseživljenjskega izobraževanja

Jožica HAMLER

Maribor, 2015

Mentor: doc. dr. Andrej Raspor

Somentorica: mag. Metka Nežič

Lektor/Lektorica: EPOS, Maksimiljan Fras, s. p.

Prevod v tuji jezik: EPOS, Maksimiljan Fras, s. p.

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana **Jožica Hamler** izjavljam, da sem avtorica magistrske naloge z naslovom: **UGOTAVLJANJE SPLOŠNIH KOMPETENC PRI MLADIH BREZPOSELNIH NA ZRSZ OS MARIBOR** in da sem za potrebe arhiviranja oddala elektronsko verzijo zaključnega dela v Knjižnico DOBA Fakultete. Magistrsko nalogo sem izdelala sama ob pomoči mentorja in somentorice. V skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. L. RS, št. 16/2007) dovoljujem, da je zgoraj navedeno zaključno delo javno dostopno.

Podpisana izjavljam, da dovoljujem objavo osebnih podatkov, vezanih na zaključek študija (ime, priimek, leto in kraj rojstva, datum diplomiranja, naslov magistrske naloge), na spletnih straneh in v publikacijah DOBA Fakultete.

Maribor, 22. junij 2015

Jožica Hamler



POVZETEK

Pričujoča naloga se nanaša na ugotavljanje splošnih kompetenc med mladimi brezposelnimi osebami z doseženo sekundarno izobrazbo, ki so prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb na Območni službi Maribor (v nadaljevanju OS Maribor) Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju zavod), ter ugotavljanje tistih splošnih kompetenc, po katerih povprašujejo delodajalci člani Območnih obrtno-podjetniških zbornic Ruše, Lenart, Slovenska Bistrica, Maribor in Pesnica (v nadaljevanju OÖZ), kadar zaposlujejo mlado osebo.

Za ugotavljanje splošnih kompetenc je bil uporabljen model osmih kompetenc po Amundsonu, in sicer test za samooceno kompetenc v obliki anketnega vprašalnika. V raziskavo so bili vključeni tako mladi brezposelni kot tudi delodajalci.

Rezultati raziskave so pokazali, da se kompetence, ki jih imajo mladi brezposelni, in kompetence, po katerih povprašujejo delodajalci, razlikujejo. Mladi brezposelni s sekundarno izobrazbo na OS Maribor imajo najbolj izraženo kompetenco Organizacijska prilagodljivost, najmanj pa kompetenco Spretnost komuniciranja. Delodajalci člani OÖZ pa so ocenili, da je kompetenca Odnosi z ljudmi pri zaposlovanju zanje najbolj pomembna, najmanj pa kompetenca Samozavest.

Raziskava je ponudila še druge zanimive rezultate. Mladi ocenjujejo, da imajo kompetenci Praktično znanje in Samozavest bolj izraženo, kot to od njih pričakujejo delodajalci. Kompetenco Teoretično znanje pa imajo mladi manj izraženo, kot to pri zaposlovanju pričakujejo delodajalci.

Na koncu naloge so bili podani tudi predlogi rešitev s poudarkom na krepitvi kompetenc pri mladih, ki so bile manj izražene in so z vidika trga dela pričakovane pri delodajalcih:

- trening medosebnih veščin,
- osebno spremljanje, elektronski portfelj in delavnica osebne rasti,
- krepitev kompetenc s programom mentorstva v času šolanja,
- medgeneracijski prenos kompetenc pred upokojitvijo,
- prenovitev računalniškega programa za vodenje evidence brezposelnih oseb.

Ključne besede: kompetence, mladi brezposelni, generacija Y, delodajalci, trg dela

SUMMARY

The present thesis tries to establish the generic competencies of young unemployed people with completed secondary education who are registered in the record of unemployed persons at the Maribor Regional Unit of the Employment Service of Republic of Slovenia and the generic competencies required by employers, members of the Chamber of Craft and Small Business local units Ruše, Lenart, Slovenska Bistrica, Maribor and Pesnica, when they employ a young person.

To establish generic competencies, a model of eight competencies by Amundson was used, more precisely, a test for self-evaluation of a person's competencies in the questionnaire form. The research included young unemployed people, as well as employers.

The results of the research showed that the competencies that young unemployed people possess and the competencies required by the employers, differ. The competency most manifested in young unemployed people with completed secondary education, registered at the Maribor Regional Unit of the Employment Service, is Organizational Adaptability, while the one least manifested is Skill of Communication. The employers, members of the Chamber of Craft and Small Business, estimated that the most important competency in employment is Interpersonal Relations, while the least important one is Self-confidence.

The research showed some other interesting results. The youth estimates that their competencies Practical knowledge and Self-confidence are better manifested as required by the employers. On the other hand, the youth's competency Theoretical knowledge is less manifested as it is expected by the employers when they employ new employees.

At the end of the thesis, some suggestions of solutions are offered, with the emphasis on enhancement of competencies that were less manifested in the youth and, from the point of view of the labour market, required by the employers:

- interpersonal skills training,
- personal coaching, ePortfolio and personal growth workshop,
- enhancement of competencies by means of mentorship programme in the course of school career,
- intergenerational transfer of competencies before retirement,
- update of the computer programme for keeping the record of unemployed persons.

Key terms: competencies, young unemployed people, Y Generation, employers, labour market

KAZALO VSEBINE

UVOD	9
1.1 Namen naloge.....	10
1.2 Cilji magistrske naloge.....	11
1.3 Metode dela	11
1.4 Predpostavka in omejitve	12
1.5 Kratak pregled vsebine.....	13
2 KOMPETENCE	14
2.1 Pojem kompetence in njegov izvor	14
2.2 Pomen kompetenc	15
2.3 Sestavine kompetenc	16
2.3.1 Pomen znanja in povezanost kompetenc ter znanja	16
2.4 Vrste kompetenc.....	18
2.4.1 Splošne kompetence	18
2.4.1.1 Model splošnih kompetenc po Amundsonu	19
2.4.2 Dimenzije kompetenc.....	22
2.4.2.1 Spoznavna – kognitivna kompetenca	23
2.4.2.2 Funkcionalna kompetenca.....	23
2.4.2.3 Osebna, socialna in etična kompetenca.....	23
2.5 Pomen zaposlitvenih kompetenc v organizaciji	24
2.5.1 Uporaba zaposlitvenih kompetenc	25
2.6 Kompetenčni profil brezposelnega iskalca zaposlitve	26
3 TRG DELA	27
3.1 Družbene in gospodarske spremembe na trgu dela.....	27
3.2 Položaj mladih na trgu dela.....	27
3.2.1 Jamstvo za mlade	28
3.3 Mladi na trgu dela	29
3.3.1 Značilnosti generacije Y.....	29
3.2.2 Generacija Y na trgu dela in delovnem mestu	30
4 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE	33
4.1 Predstavitev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje	33
4.2 Doktrina dela z brezposelnimi in delodajalci.....	34
4.3 Zavodov pristop do kompetenc	34
5 RAZISKAVA O KOMPETENCAH MED MLADIMI BREZPOSELNIMI ISKALCI ZAPOSLOTITVE IN DELODAJALCI	36
5.1 Uporabljen metodologija raziskave	36
5.1.1 Raziskovalna vprašanja	37
5.1.2 Predstavitev populacije in vzorca.....	38
5.1.2.1 Raziskava pri mladih brezposelnih osebah	38
5.1.2.2 Raziskava pri delodajalcih	39
5.2 Predstavitev rezultatov raziskave	39
5.2.1 Rezultati raziskave mladih brezposelnih iskalcev zaposlitve	40
5.2.2 Rezultati raziskave delodajalcev	44
5.2.3 Primerjava rezultatov ocen trditev pri mladih brezposelnih in pri delodajalcih po kompetencah.....	46
5.3 Glavne ugotovitve	56
5.3.1 Preveritev hipotez.....	61

5.3.2 Predlogi za izboljšanje dela z mladimi brezposelnimi osebami.....	62
6 ZAKLJUČEK.....	65
7 SEZNAM LITERATURE IN VIROV.....	69
8 PRILOGE	73
Priloga 1: Lestvica za oceno kompetenc (po Amundsonu).....	73
Priloga 2: Anketni vprašalnik za oceno kompetenc – za mlade brezposelne osebe	75
Priloga 3: Anketni vprašalnik za oceno kompetenc – za delodajalce	77
Priloga 4: Rezultati raziskave pri mladih: ocene trditev po skupinah, ki predstavljajo posamezno kompetenco	79
Priloga 5: Rezultati raziskave pri delodajalcih: ocene trditev po skupinah, ki predstavljajo posamezno kompetenco	83
Priloga 6: Prikaz rezultatov raziskave zavoda po poklicnih skupinah (IV–VIII)	86
Priloga 7: Prikaz rezultatov raziskave zavoda izbranih splošnih prenosljivih kompetenc	87

KAZALO SLIK

Slika 1: Kompetentnost	16
Slika 2: Kompetenčni model po Amundsonu.....	20

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Ocene mladih brezposelnih iskalcev zaposlitve na petstopenjski lestvici.....	41
Graf 2: Skupno število točk pri mladih brezposelnih po posamezni kompetenci.....	41
Graf 3: Ocene delodajalcev na petstopenjski lestvici	45
Graf 4: Skupna ocena trditev pri delodajalcih o posamezni kompetenci.....	45
Graf 5: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Organizacijska prilagodljivost (v %).....	48
Graf 6: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Praktično znanje (v %)	49
Graf 7: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Smisel (v %).....	50
Graf 8: Ocene trditev mladih brezposelnih delodajalcev pri kompetenci Odnos z ljudmi (v %)	51
Graf 9: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Teoretično znanje (v %)	52
Graf 10: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Samozavest (v %).....	53
Graf 11: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Reševanje problemov (v %)	55
Graf 12: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Spretnost komuniciranja.....	56

KAZALO PREGLEDNIC

Preglednica 1: Izsledki raziskave o generacijskih razlikah v Sloveniji	31
Preglednica 2: Pomen ocen na petstopenjski lestvici pri delodajalcih in pri mladih.....	36
Preglednica 3: Ocene trditev mladih brezposelnih na petstopenjski lestvici.....	40
Preglednica 4: Spolna struktura anketiranih in populacije	42
Preglednica 5: Čas trajanja brezposelnosti in prijavljenosti v evidenci brezposelnih oseb,...	42
Preglednica 6: Anketirani, prijavljeni glede na UD, in struktura populacije po UD.....	43
Preglednica 7: Izobrazbena struktura anketiranih in izobrazbena struktura populacije na OS Maribor.....	43
Preglednica 8: Ocene trditev delodajalcev na petstopenjski lestvici	44
Preglednica 9: Velikost podjetja po številu zaposlenih	46
Preglednica 10: Čas trajanja poslovanja podjetja	46
Preglednica 11: Izraženost kompetenc po Amundsonu pri mladih brezposelnih in.....	47
Preglednica 12: Kompetenca Smisel – ocene trditev (mladi brezposelni)	79
Preglednica 13: Kompetenca Reševanje problemov – ocene trditev (mladi brezposelni)	79
Preglednica 14: Kompetenca Spretnost komuniciranja – ocene trditev (mladi brezposelni)	80
Preglednica 15: Kompetenca Teoretično znanje – ocene trditev (mladi brezposelni)	80
Preglednica 16: Kompetenca Praktično znanje – ocene trditev (mladi brezposelni)	81
Preglednica 17: Kompetenca Organizacijska prilagodljivost - ocene trditev (mladi brezposelni)	81
Preglednica 18: Kompetenca Odnos z ljudmi – ocene trditev (mladi brezposelni)	82
Preglednica 19: Kompetenca Samozavest – ocene trditev (mladi brezposelni)	82
Preglednica 20: Kompetenca Smisel – ocene trditev (delodajalci)	83
Preglednica 21: Kompetenca Reševanje problemov – ocene trditev (delodajalci)	83
Preglednica 22: Kompetenca Spretnost komuniciranja – ocene trditev (delodajalci).....	83
Preglednica 23: Kompetenca Teoretično znanje – ocene trditev (delodajalci)	84
Preglednica 24: Kompetenca Praktično znanje – ocene trditev (delodajalci)	84
Preglednica 25: Kompetenca Organizacijska prilagodljivost – ocene trditev (delodajalci)...	84
Preglednica 26: Kompetenca Odnos z ljudmi – ocene trditev (delodajalci)	85
Preglednica 27: Kompetenca Samozavest – ocene trditev (delodajalci)	85

UVOD

Hitre spremembe zadnjih let (na globalni in lokalni ravni) vsak dan zahtevajo vedno nove veščine, znanja in kompetence. Pridobljena formalna izobrazba ne predstavlja več edinega kapitala, ki bi pomenil največjo mero konkurenčnosti na trgu dela. Vedno bolj pogosto se pojavlja kombinacija določenih kompetenc z znanjem, ki je pomembna za zasedbo delovnega mesta.

»Mladi so med najbolj ogroženimi skupinami na trgu dela, predstavljajo skoraj četrtno vseh brezposelnih v državi,« opisuje slovenski 'Nacionalni reformni program 2014–2020' (2014, str. 13). Konkretnije to pomeni, da je bil konec leta 2014 glede na skupno brezposelnost v Sloveniji delež mladih brezposelnih kar 25,2-odstoten (Interni podatki ZRSZ, 2014c).

Zaradi poznega vstopa mladih na trg dela se za mlade v Sloveniji šteje vse osebe, ki so stare od 15 do 29 let, čeprav v mednarodnih primerjavah za mlade praviloma velja starost od 15 do 24 let (ZRSZ, 2013, str. 8).

V obdobju od decembra 2008 do aprila 2013 se je delež brezposelnih mladih s terciarno izobrazbo povečal za 6,7 odstotne točke (ZRSZ, 2013, str. 13), kar se deloma lahko utemelji z drugimi kazalniki (izobraževalnimi, demografskimi). Vendar podatek ne zanemari dejstva, da se mladi izobraženi ljudje z novimi in svežimi znanji, s kompetencami, z idejami ob vstopu na trg dela najprej ujamejo v past brezposelnosti, iz katere izhod/rešitev zahteva veliko dodatnih spretnosti, na kar pa diplomanti niso pripravljani. Na podobne težave naletijo tudi drugi mladi, ki imajo končano in/ali nedokončano sekundarno ali celo primarno izobrazbo.

V obdobju med letoma 2009 in 2013 je po glavnih poklicnih skupinah¹ opaziti povečano brezposelnost pri mladih, ki opravljajo zahtevnejše poklice, kot so (razni) strokovnjaki (razred 2). V tem razredu glede na podatke o brezposelnosti najpogosteje zasledimo poklice v vzgoji in izobraževanju. V letu 2013 je (v primerjavi z obdobjem do leta 2011) nekoliko upadla brezposelnost med mladimi v razredu 5, ki predstavlja poklice za storitve in prodajalce, vendar je brezposelnost v letu 2013 v tem razredu precej višja, kot je bila v letu 2009 (ZRSZ, 2013, str. 15).

Manj kvalificirane poklicne skupine v enakem obdobju (2009–2013) beležijo celo padec brezposelnosti pri mladih. Tukaj gre za poklice v poklicnih razredih 7, 8 in 9 (delo v proizvodnji, upravljanje s stroji in druga preprosta dela) (ibidem). Med mladimi z osnovnošolsko izobrazbo je kar polovica brezposelnih, pri mladih s terciarno izobrazbo pa le dobrih 10 % (Mladina 2013, 2013, str. 6).

¹ **Skupine poklicev** so oblikovane na podlagi dveh razsežnosti oz. meril: **ravni znanja** in **vrste znanja** (Stat.si, 2014b). Razvrščajo se v 10 razredov, in sicer:

1 Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice, menedžerji/menedžerke

2 Strokovnjaki/strokovnjakinje

3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne sodelavke

4 Uradniki/uradnice

5 Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke

6 Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke

7 Poklici za neindustrijski način dela

8 Upravljavci/upravljavke strojev in naprav, industrijski izdelovalci/industrijske izdelovalke in sestavljavci/sestavljavke

9 Poklici za preprosta dela

0 Vojaški poklici

Vir: <http://www.stat.si/Skp/Default.aspx?id=2>

Porast brezposelnih mladih na območju OS Maribor Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje se od aprila 2008 do aprila 2013 ni toliko povečala kot denimo na območju Ljubljane, Kranja, Nove Gorice, Novega mesta in Sevnice. Razloge je možno poiskati v dejstvu, da prostih delovnih mest, na katera bi se mladi prijavljali, za razliko od osrednje, zahodne in jugovzhodne Slovenije že pred krizo ni bilo dovolj, zato je bila brezposelnost med mladimi na OS MB že pred krizo velika (ZRSZ, 2013, str. 19).

Na območju OS Maribor aprila 2013 beležimo peto največjo brezposelnost med mladimi, takoj za tveganimi področji, kot so Celje, Murska Sobota, Trbovlje, Ptuj in Velenje, ki ima najvišji delež brezposelnosti pri mladih (ibidem).

Podatki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje kažejo, da je bila konec leta 2014 na OS Maribor med mladimi kar 24,4-odstotna brezposelnost (Interni podatki ZRSZ, 2014c). Najvišja je bila v Velenju (31,1 %), najnižja pa v Kopru (21,8 %) (ZRSZ, 2013, str. 8).

Pri svojem delu na zavodu kot svetovalka zaposlitve in svetovalka za delodajalce pogosto prepoznavam, da mladi svojih sposobnosti ne prepoznavajo in svojih močnih lastnosti delodajalcu praviloma tudi ne predstavijo. Pri zaposlovanju pa imajo te močne plati posameznika oziroma razvite kompetence pri izbiri ustreznega kandidata pomemben vpliv. Zato smo se odločili, da v magistrski nalogi preverimo kompetence, ki jih mladi brezposelni že imajo razvite in ki so značilne za to generacijo (generacijo Y). Z vidika trga dela in delovnih mest pa želimo pri delodajalcih prepoznati kompetence, po katerih delodajalci pri mladih povprašujejo in jih iščejo.

Na OS Maribor konec leta 2014 beležimo največjo stopnjo brezposelnosti med brezposelnimi mladimi (starimi do 30 let) s sekundarno izobrazbo (Interni podatki ZRSZ, 2014c), torej med tistimi, katerih najvišja dosežena izobrazba je III., IV. in V. raven. Zato je bila odločitev na dlani, in sicer: raziskati kompetence pri mladih s sekundarno izobrazbo, prijavljenih v evidenci brezposelnih oseb, in ugotoviti, katere so ter v kakšni meri so pri mladih brezposelnih s sekundarno izobrazbo na OS Maribor izražene.

Pri zaposlovanju mladih oseb s sekundarno izobrazbo je pomemben tudi vidik delodajalcev in njihove potrebe glede kompetenc. Drugi del raziskave tako temelji na prepoznavanju in izraženosti kompetenc pri delodajalcih, ki imajo sedež na območju OS Maribor in so člani OOZ.

Dobljeni rezultati bodo v pomoč svetovalcem za delo z mladimi na OS Maribor pri:

- učinkovitejši aktivaciji in motivaciji mladih brezposelnih iskalcev zaposlitve pri iskanju zaposlitve na trgu dela,
- novih smernicah pri določanju ustreznih zaposlitvenih ciljev ter
- oblikovanju programov in ukrepov, ki bodo za mlade in delo z njimi tudi bolj učinkoviti.

1.1 Namen naloge

V času odraščanja mladi pridobivajo veliko kompetenc: povezane s formalnim izobraževalnim programom, z obšolskimi dejavnostmi, s taborništvo, študentskim, počitniškim delom, prostovoljnim delom ter v interakciji med vrstniki in z drugimi generacijami. Z vstopom na trg dela pa te pridobljene kompetence pomembno vplivajo na uspešnost pri iskanju zaposlitve. Kompetence v določeni meri izvirajo iz osebnostnih lastnosti

in vrednot posameznika, zato je zelo pomembno, da mladi vedo, v kolikšni meri imajo splošne kompetence razvite.

Namen magistrske naloge je s pomočjo raziskave (vprašalnika za oceno kompetenc) prepoznati in predstaviti kompetence, ki jih imajo mladi brezposelni iskalci zaposlitve z doseženo sekundarno ravno izobrazbe (III., IV. in V. raven izobrazbe) na OS Maribor razvite, in ugotoviti, katere so tiste kompetence, ki jih delodajalci pri zaposlitvi mladega človeka iščejo/potrebujejo.

Pridobljeni rezultati bodo omogočali oblikovanje učinkovitejšega pristopa za delo z mladimi brezposelnimi osebami. Namen naloge je z raziskavo prispevati še k večji zaposljivosti in zaposlenosti mladih v državi, še posebej mladih s sekundarno ravno izobrazbe, med katerimi je brezposelnost na OS Maribor najvišja.

1.2 Cilji magistrske naloge

Cilji magistrske naloge so:

- S pomočjo relevantne literature osvetliti pojem kompetence v širšem kontekstu, v ožjem kontekstu pa pomen in vpliv kompetenc opredeliti v konceptu trga dela ter njegovega vpliva na ponudbo delovne sile in povpraševanje po njej.
- Predstaviti problem brezposelnosti mladih oseb, starih do vključno 29 let, s sekundarno ravno izobrazbe in osvetliti pomen kompetenc, še posebej tistih, ki za mlade brezposelne iskalce zaposlitve pomenijo boljše pogoje za zaposlitev, in tiste, ki odgovarjajo potrebam delodajalcev, ki bi mlade lahko zaposlili.
- Na podlagi že razvitega vprašalnika za oceno kompetenc dr. N. E. Amundsona (2005; v ZRSZ, 2015e) (dosegljiv je na <http://spletisvojokariero.si/orodjarna#> pod rubriko Vaši aduti – Lestvica za oceno kompetenc) preveriti, v kakšni meri so posamezne kompetence pri mladih brezposelnih iskalcih zaposlitve s sekundarno ravno izobrazbe izražene in kakšen je njihov vpliv na zasebno in poklicno življenje.
- Na podlagi prilagojenega vprašalnika za oceno kompetenc iz prejšnje alineje pri delodajalcih z območja OS Maribor preveriti, katere kompetence in v kakšni meri so potrebne za zaposlitev in ali kompetence mladih ustrezajo potrebam delodajalcev, kadar zaposlujejo (mlado) osebo na delovna mesta, za katera je potrebna sekundarna raven izobrazbe.
- Na podlagi rezultatov obeh omenjenih raziskav poiskati predloge rešitve, ki bi pripomogle k učinkovitejšemu delu svetovalcev za mlade na OS Maribor za učinkovitejši pristop pri motiviranju in usmerjanju mladih glede na potrebe trga dela ter učinkovitejšemu napotovanju na ustrezna delovna mesta.

1.3 Metode dela

Naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela.

V teoretičnem delu smo z metodo deskripcije predstavili osnovne pojme na osnovi domače in tuje literature. Opisane različne poglede na obravnavano tematiko smo v nalogi ustrezno primerjali in združili.

V empiričnem delu smo izvedli kvantitativno raziskavo s pomočjo anketnega vprašalnika pri mladih brezposelnih osebah z doseženo sekundarno izobrazbo na OS Maribor in pri delodajalcih s področja OS Maribor, ki so člani OOOZ. Pridobljene podatke ankete smo pri

mladih primerjali z lastnostmi generacije Y in osvetlili pomen izraženosti kompetenc po Amundsonu (katerega kompetenčni model je v nalogi uporabljen). Pri delodajalcih pa smo rezultate ankete primerjali z raziskavo zavoda iz leta 2009 'Analiza dodatnih pogojev za zasedbo prostih delovnih mest v letih 2007–2008' in s pomenom kompetenc po Amundsonu.

Pridobljene podatke smo obdelali s pomočjo portala za spletne ankete Ika.si in programa Microsoft Excel. Rezultate smo v nalogi prikazali s pomočjo preglednic in grafov, oblikovanih v programu Microsoft Excel.

Metoda raziskave je temeljila na preverjanju naslednjih hipotez:

H1: Samoocena kompetenc mladih s sekundarno izobrazbeno ravno in pričakovanja delodajalcev se razlikujejo.

H1a: V naboru kompetenc je pri mladih najbolj izražena kompetenca Organizacijska prilagodljivost.

H1b: Delodajalci ocenjujejo kot najpomembnejšo kompetenco Praktično znanje.

Metodologija raziskave je podrobneje predstavljena v poglavju 5.1.

1.4 Predpostavka in omejitve

V nalogi smo se osredotočili na osvetlitev pojma splošne kompetence. Splošne kompetence predstavljajo tiste kompetence, ki so pomembne ne glede na področje njihove uporabe. Preučevanje splošnih kompetenc pri mladih brezposelnih z doseženo sekundarno izobrazbo je učinkovitejše kot pri starejših, saj mladi na začetku svoje karierne poti nimajo toliko z delom povezanih izkušenj. Po drugi strani mladi, prav iz istega razloga, še ne prepoznavajo, kako se posamezne splošne kompetence pri njih izražajo.

Na trgu dela pa imajo delodajalci drug pogled na splošne kompetence, saj se z delom povezane kompetence prepletajo z interesi, željami in s potrebami obeh strani, mladih iskalcev zaposlitve in delodajalcev.

Med pomembnimi omejitvami pri anketiranju mladih gre zagotovo upoštevati nezadostno motivacijo in nepomembnost (obravnavane teme) za prepoznavanje splošnih kompetenc.

Izpoljenih je bilo zadostno število anket, predvsem zato, ker so mlade k izpolnitvi ankete nagovorili neposredno svetovalci zaposlitve na posameznem uradu in ker je bil anketni obrazec anonimen. Nezainteresiranost so mladi večkrat pokazali s tem, da izpolnjenega vprašalnika niso oddali v za to namenjen zabojček na posameznem uradu. Je pa bilo prepoznati, da so bile posamezne trditve v vprašalniku za mlade prezahtevne. Mladi so se namreč pogosto obračali na svetovalce po pomoč zaradi nerazumevanja posameznih trditev.

Pri delodajalcih je bilo prav tako prepoznati malo interesa za obravnavano tematiko. Od 650 povabljenih delodajalcev je namreč na povezavo za izpolnitev ankete »kliknilo« 150 delodajalcev, od tega jih je le 75 anketo tudi izpolnilo. Nizek odziv bi delno lahko pripisati tudi temu, da delodajalcev k udeležbi ni nagovarjal zavod. Delno ga je mogoče pripisati tudi časovni stiski delodajalcev, saj delodajalci iz ciljne skupine predstavljajo večinoma mala in mikro podjetja, kateri čez dan delajo, zvečer pa pripravljajo ponudbe in opravljajo druga administrativna opravila. Pri izpolnjevanju ankete delodajalcev pa obstaja še en pomislek, in sicer da se delodajalci pri ocenjevanju trditev niso osredotočili na karakteristike pri zaposlovanju mladega brezposelnega iskalca zaposlitve z doseženo sekundarno izobrazbo (kot

so bili nagovorjeni), ampak so se osredotočili na pomembnost trditve na splošno (ne glede na raven izobrazbe in ne glede na starost potencialnega delavca).

Nekaj delodajalcev, ki so bili povabljeni k sodelovanju v raziskavi za namen magistrske naloge po elektronski pošti, je odgovorilo s povratnim sporočilom. Sporočila so se nanašala na razloge za nesodelovanje: da trenutno ne zaposlujejo, da trenutno nimajo potreb po kadru, da nimajo potreb po mladem kadru, ker zaposlujejo nekvalificirani kader ipd.

1.5 Kratek pregled vsebine

V prvem poglavju smo osvetlili problem in obravnavano tematiko. Opredelili smo namen, cilje naloge, metode dela in omejitve.

V drugem poglavju smo se osredotočili na pojasnitev teoretičnih izhodišč pojma kompetence: izvor, sestavine pojma in pomen uporabe pojma v različnih rabah. V tem poglavju smo poseben poudarek namenili tudi pojasnitvi povezanosti pojmov kompetence in znanje ter njune razmejitev. Prav tako pa smo predstavili različne vrste kompetenc s poudarkom na opredelitvi splošnih kompetenc in predstavitvi splošnih kompetenc po Amundsonovem modelu. Z vidika sposobnosti učenja so bile predstavljene dimenzije kompetenc. Zadnja dva dela tega poglavja pa sta posvečena pogledu na kompetence na področju menedžmenta človeških virov, in sicer: predstavljena sta pomen zaposlitvenih kompetenc in kompetenčni profil brezposelnega iskalca zaposlitve.

Tretje poglavje govori o trgu dela z vidika družbenih in gospodarskih sprememb. V tem poglavju smo se osredotočili tudi na položaj mladih na trgu dela. Ker mlado generacijo danes v glavnem predstavlja generacija Y, smo predstavili generacijo Y kot generacijo prihodnosti, ki v družbi in na delovnih mestih že zavzema pomembne naloge in odgovornosti.

Pred zaključkom teoretičnega dela, v četrtem poglavju, smo predstavili Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje kot osrednjo institucijo na trgu delovne sile. Posebno pozornost smo namenili doktrini dela z brezposelnimi osebami in delodajalci, ki predstavlja osnovno vodilo za delo. Predstavili smo tudi zavodov pristop do kompetenc pri zaposlovanju in napotovanju oseb na prosta delovna mesta.

Celotno peto poglavje se navezuje na empirični del naloge: na raziskavo o kompetencah med brezposelnimi iskalci zaposlitve in delodajalci. Zajema podrobnejši opis izhodišč za raziskavo, opis metodologije, predstavitev rezultatov in glavne ugotovitve. Poglavje smo zaključili s preverjanjem hipotez. Nazadnje smo predstavili predloge za izboljšave pri delu z mladimi brezposelnimi osebami na OS Maribor.

Sedmo poglavje pomeni zaključek naloge, kjer smo zapisali sklepno misel. Sledi še seznam literature in virov ter pregled prilog.

2 KOMPETENCE

2.1 Pojem kompetence in njegov izvor

Pri iskanju enotne definicije pojma kompetence ne moremo mimo tega, da ima vsak avtor svoj pogled in zato tudi svojo različico definicije pojma. Pa vendar, pojem kompetence se vedno bolj uveljavlja in uporablja na različnih ravneh delovanja naše družbe, zato izhodišča za definicijo lahko vsakokrat iščemo na posameznem področju njegove uporabe. Ena izmed pomembnejših rab pojma kompetence je v menedžmentu kadrovskih virov, zaposlovanju in na trgu delovne sile.

Pojem kompetence je uvedel McClelland, ki je že leta 1973 v znamenitem članku 'Testing for competence rather than intelligence' pojem kompetence uporabil v kontekstu napovedovalca uspešnosti pri delu (McClelland, 1973, str. 1–14). V članku je omenjeni avtor predstavil za tedanji čas drzne trditve, in sicer (ibidem):

- da testi sposobnosti visoko korelirajo s šolskimi ocenami,
- da šolske ocene ne napovedujejo delovne uspešnosti,
- da testi sposobnosti in inteligentnosti niso zelo veljavni napovedovalci delovne uspešnosti,
- da testi in akademski uspehi sami ne napovedujejo delovne uspešnosti, napovedujejo pa jo zaradi povezave s socialnim statusom,
- da so testi pristranski v škodo manjšin ter
- da so kompetence boljši napovedovalec uspešnosti pri delu.

McClelland v svojem članku samega pojma kompetence ni opredelil in kasneje so različni avtorji njegove trditve ovrgli. Čeprav bi lahko rekli, da so trditve zanimive tudi za današnje preučevanje, je bolj kot iskanje dokazov zanje pomembno iskanje povezav med njimi. Enako je pri opredeljevanju pojma kompetence. Na uspešnost, delovanje in vedenje pomembno vplivajo povezave med lastnostmi, sposobnosti, znanji in veščinami ter iskanje konkretnih rešitev, ki vplivajo na odločitve v nekem procesu, pa naj gre za odnose, odločitve ali procese med ljudmi ali stvarmi.

Na tem mestu pogledjmo še pristope k preučevanju kompetenc, o katerih v članku z naslovom 'New competences, new organizations in a developing world' piše Civelli (1997, str. 227):

1. Francoski pristop (Claude Levy-Leboyer): Kompetence so rezultanta različnih psiholoških elementov posameznika (sposobnosti, osebnostnih lastnosti, motivov, znanja), osnova je samopodoba.
2. Ameriški pristop (McBeer, McClelland, Boyatzis, Ulrich): Kompetence so karakteristike posameznika, ki so vzročno povezane z najboljšim delovanjem.
3. Britanski pristop (MCI, NCVQ): Kompetence so zmožnost izvajanja aktivnosti v določenem poklicu skladno s standardi zaposlitve, so merilo izhodov izobraževalnega procesa.

Da sploh lahko govorimo o kompetencah, mora biti zanje izpolnjen pogoj, to pa je neka akcija, ki se odvija v različnih situacijah posameznika (vsakdanje življenje, (vseživljenjsko) izobraževanje, kariera, šport, prosti čas itd.).

2.2 Pomen kompetenc

Blizu nam je Boyatzisova (2008) definicija pojma kompetence, ki kompetence definira kot zmožnosti in sposobnosti. Povezujejo se v niz različnih sklopov vedenja, ki nakazuje namero dejanja, ki je odvisna od usposobljenosti posameznika.

Kompetence posameznika so po Boyatzisovem mnenju (ibidem) odraz interesov, vrednot, vizije, osebne filozofije in sloga posameznika, ki se v delovnih zahtevah izraža kot odgovornost.

Gomezeljva in Azevedova (2008, str. 73) v raziskovalni študiji 'Mislem' pojem kompetenc predstavita tudi z vidika različnih avtorjev in področij uporabe:

- 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.

Poudarjata še, da na kompetence lahko gledamo z različnih zornih kotov (ibidem, str. 73). Tako so kompetence diplomantov lahko tržno blago, če jih razumemo kot nekaj, kar ponujajo visokošolske institucije, oz. produkt (Trunk in Širca et al., 2006, v: Gomezelj in Azevedo, 2008, str. 73):

- OECD (2005, v: Gomezelj in Azevedo, 2008, str. 73): Kompetence z ekonomskega in širšega socialnega vidika pomagajo posameznikom, da dosežejo pomembne zahteve v zelo različnih okoljih, ki so pomembne tako za družbo kot tudi za posameznike. Z ekonomskega zornega kota kompetence zaposlenih vplivajo na dvig produktivnosti, konkurenčnosti in zaposljivosti ter prispevajo k ustvarjanju okolja, ki spodbuja ustvarjalnost in inovativnost.
- Ruitzzier (Antončič in Konečnik 2006, v: Gomezelj in Azevedo, 2008, str. 74): Poleg znanja so za dvig kakovosti storitev, ki jih ponuja organizacija, zelo pomembne predvsem druge veščine in spretnosti zaposlenih. S socialne perspektive pa kompetence pripomorejo k večjemu vključevanju posameznikov v družbo in k socialni koheziji ter spoštovanju človekovih pravic.

Majcnova (2009, str. 23) 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«. S kakršnim koli povzemanjem bi definicija izgubila pomen. Menimo, da Perrenoudova definicija kompetenc kaže širino razumevanja omenjenega pojma. Kajti ne glede na to, v kateri koncept omenjeno definicijo skušamo implementirati, rezultat kaže na 'sposobnost človeka' in njegovo aktivno vlogo (situacije) v okolju (bodisi osebnem ali poslovnem, službenem ali privatnem) in v družbi.

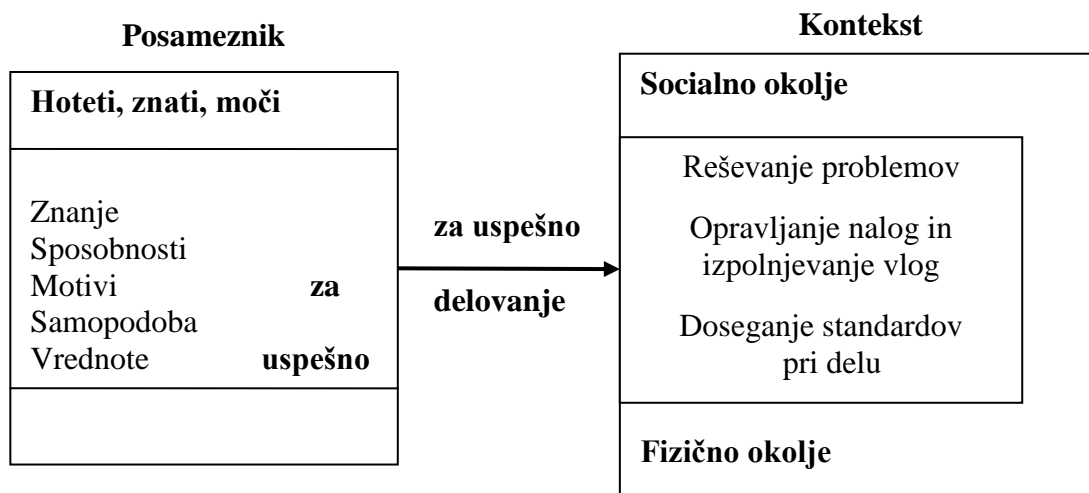
V slovenski literaturi zasledimo več domačih strokovnjakov, ki pišejo in raziskujejo področje kompetenc. Poleg že omenjene Milene Majcen pogosto zasledimo tudi avtorja Andreja Kohonta in Ivana Svetlika. Prav slednji v priročniku 'Kompetence v kadrovske praksi' (v: 2005, str. 7) v predgovoru uporabi pojem kompetence, za katere pravi, da se »kot skupek

izkazanih sposobnosti, znanja, spretnosti, vedenja in stališč posameznikov pojavljajo na ključnih področjih upravljanja človeških virov».

2.3 Sestavine kompetenc

Iz Perrenoudove definicije iz leta 1997, ki smo jo že spoznali v prejšnjem poglavju, avtor Kohont (v: Pezdirc, 2005, str. 33–36) predstavi sestavine pojma kompetence, kot prikazuje slika 1.

Slika 1: Kompetentnost



Vir: Kohont v: Pezdirc, 2005, str. 34

Sestavine, kot so znanje, sposobnosti, motivi, samopodoba in vrednote, ki se navezujejo na posameznika, Kohont (ibidem, str. 33–34) pojasni v kontekstu kompetentnosti, kjer se te povezane lastnosti posameznika »med seboj postavijo v okvir socialnega in fizičnega okolja, v katerem posameznik ima določeno vlogo ali opravlja določeno nalogo« (ibidem).

Majcnova (2009, str. 39) v svoji opredelitvi pojma kompetence za delo vsebinsko izhaja iz Perrenoudove definicije (iz leta 1997), po katerem se zgleduje tudi Kohont (v: Pezdirc, 2005, str. 33–36). Po Majcnovi so tako kompetence za delo (2009, str. 39) »tiste karakteristike delavca, ki mu omogočajo, da uspešno izvaja delovne naloge in rešuje probleme na določenem delovnem mestu«. Podobno kot Kohont sestavine pojma kompetence (znanje, sposobnosti, motivi, samopodoba in vrednote) opredeli tudi Majcnova (2009, str. 39), ki sicer govori o karakteristikah kompetence, kot so:

- znanje in izkušnje,
- različne sposobnosti in veščine ter
- druge osebne lastnosti (karakterne lastnosti, motiviranost, vrednote itd.).

Sestavine kompetenc se tesno nanašajo na posameznika in njegove lastnosti ter vedenje, zato je pri kompetencah zelo pomemben posameznikov odnos do sebe in drugih.

2.3.1 Pomen znanja in povezanost kompetenc ter znanja

Znanje velikokrat pojmujeemo skupaj s kompetencami, ugotavlja Hamler (2013, str. 5). V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (2013) je znanje razloženo kot celota podatkov, ki si jih vtisnemo v zavest z učenjem oziroma študijem (SSKJ, 2013). Vuković (et al., 2008, str. 12) pa pojasnjuje, da »znanje zajema poznavanje posplošitve ali povzetke: pojme, pravila,

definicije, hipoteze, dokaze, zakone, principe« in da gre pri znanju za »spominsko, prepoznavno, reproduktivno, operativno, kreativno znanje«.

Znanje lahko razumemo kot produkt informacij, ki jih ustvarjajo miselni procesi. Za pridobivanje znanja pa vendar niso dovolj samo številni podatki, med katere umešamo še »en« miselni proces. Pri nastanjanju znanja so pomembni tudi še drugi dejavniki in procesi, kot so: zavedanje, motivacija, percepcija, osebna avtonomija in odnos do (pridobljenega) znanja. Slednje pomembno vpliva na to, kako bomo ta produkt/znanje ovrednotili, shranili, reproducirali, nadgradili in uporabljali. Upoštevati je treba tudi to, da znanje velikokrat ni samo plod posameznika, ampak nastaja v širšem kontekstu: skupine ljudi, strokovnjakov, zaposlenih, naroda, družbe.

Svetlik in Kohont (2009, v: Svetlik in Zupan, 2009, str. 219) sta znanje umestila v koncept kompetenc. Kompetence tako pojasnita kot »zmožnost uporabe znanja« in kot »posebno vrsto znanja«, ki izhaja iz odgovora na vprašanje »kako« in »kdo« (ibidem).

Nadalje Gomezelj in Azevedo (2008, str. 73) razmejitata znanje od kompetenc (po publikaciji Eurydice 2002), pri čemer znanje delita na eksplicitno znanje, ki je največkrat »vezano na posamezna predmetna področja« (podatki, analize, cilji), in implicitno znanje, ki se »večinoma izraža s transverzalnimi, osebnimi in socialnimi kompetencami« (intuicija, razumevanje, čustva).

Majcnova (2009, str. 45) se je pri opredelitvi znanja bolj oprla na raven dela in na izvajanje/proces dela. Trdi, da je znanje »neizbežna kompetenca«, potrebna za izvajanje dela. Nadaljuje (ibidem), da znanje še ni zadosten pogoj za uspešno opravljanje dela. Naj spomnim, podobno mnenje smo zasledili že pri McClellandu (1973) (v poglavju 2.1). S tem se načeloma strinjamo, saj učinkovita uporaba znanja (upoštevajoč zahtevnost znanja) potrebuje še več drugih veščin, sposobnosti in zmožnosti za uspešno opravljanje dela. V nadaljevanju se avtorica (Majcen, 2009, str. 46) vrne na pomen znanja ter znanje za opravljanje dela razdeli v dva koncepta: znanja, ki jih imajo zaposleni, in znanja, ki so potrebna za opravljanje dela, kar je zelo pomembno zaradi ohranjanja vrednote dela in zaposlenih.

Vendar pa je znanje mogoče definirati tudi tako, da so spretnosti in kompetence del znanja (spretnosti temeljijo na znanju, kompetence pa vključujejo uporabo znanj v različnih kontekstih), ali obratno, kot nadrejeni pojem, kot del znanja in spretnosti (Plevnik, 2006, str. 5).

Razmejitev pojma znanje in kompetence je mogoča. Vendar povezave med njima ni mogoče čisto izbrisati, ne glede na to, kako togo se lotimo opredelitve vsakega pojma posebej. Še več, lahko bi rekli, da so znanje in kompetence odvisni drug od drugega, kadar gre za njihovo implementacijo v realno situacijo.

Kuranova se v publikaciji 'Metodologija za pripravo opisnikov' (2013, str. 11) pri opredelitvi znanja nasloni na skupek kognitivnih spretnosti in informacij (pri čemer upošteva kulturne pristope in različne akademske in aplikativne usmeritve opredeljevanja kompetenc). Te se lahko navezujejo na posameznika, družino ali skupnosti, ki te spretnosti in informacije »lahko uporabijo pri delu, v osebnih družbenih situacijah,« oziroma so »zbir izkušenj, ki omogočajo sprejemanje novih situacij in soočanje s spremembami« (ibidem). Menimo, da pa ne gre zanemariti tudi motivacije, čustev, empatije, saj nas te lastnosti delajo ljudi. Samo kognitivne sposobnosti nas vseeno preveč postavljajo v okvire.

2.4 Vrste kompetenc

V literaturi zasledimo več različnih vrst ali razvrščanj kompetenc in poimenovanj posameznih skupin kompetenc. Nekatere vrste in poimenovanja se združujejo v posamezne sklope, druge so bolj razdrobljene in razdelane. In prav zaradi naštetih dejavnikov bomo v nadaljevanju uporabili enake izraze, razvrščanja in pojmovanja kompetenc, kot jih uporabljajo različni avtorji.

Kohont (2005, str. 36) deli kompetence po:

- 1. ravneh:** a) ključne, temeljne ali generične, b) delovno specifične, c) organizacijske specifične;
- 2. dimenzijah** (te so pomembne za upravljanje človeških virov): a) pričakovane, b) dejanske, c) stopnjevane ali razlikovalne, d) opisane.

Plevnikova (2006, str. 5) deli kompetence na temeljne (*key*) ali splošne (*core*), ki so prenosljive med različnimi opravili.

Generične (*generic*) kompetence Weinert (2001, v: Rychen in Salganik, 2001, str. 52) označi kot ključne in temeljne kompetence, ki se uporabljajo v različnih situacijah in nalogah. Plevnikova (2006, str. 5) pa generične kompetence uvršča med tiste, ki so skupne za podobne poklice, delovna opravila ali skupine delovnih mest, medtem ko delovno specifične (*role specific*) kompetence Plevnikova (ibidem) opredeli kot specifične – značilne za posamezna delovna mesta ali opravila.

Majcnova (2009, str. 29) meni, da so generične kompetence tiste, »ki so potrebne za delovanje vseh organizacij« in so »značilne za ves rod«. Ključne kompetence pa poimenuje tiste kompetence, ki so neizbežno pomembne za neko področje (ibidem, str. 30). Ključne kompetence deli (ibidem, str. 30–32) glede na različne situacije: ključne kompetence za življenje, ključne kompetence za podjetje, ključne kompetence za posamezne poklice in skupine del ter ključne kompetence za delo.

Glede na pestrost uporabe izrazov in njihovih vsebinskih opredelitev v literaturi ne moremo mimo sklepa, da tudi avtorji ne morejo potegniti lastne ločnice in kompetenc enkrat za vselej razvrstiti in jih definirati. Ta situacija nakazuje na to, da vsak strokovnjak opisuje koncept kompetenc na področju, ki ga najbolje pozna oziroma oziroma se mu zdi pomemben.

2.4.1 Splošne kompetence

Ker pa se pričujoča naloga nanaša na ugotavljanje splošnih kompetence, se bomo v tem poglavju podrobneje osredotočili prav na to skupino kompetenc. Ne glede na različno vrsto pojmovanj bomo v tem poglavju različna pojmovanja združili v termin »splošne kompetence«.

Svetlik (v: Pezdirc, 2005, str. 21) ponudi pogled na ključne kompetence iz publikacije Eurydice (2002), kjer piše, da so te kompetence potrebne in koristne za vsakogar in družbo. Generične kompetence opredeli posebej. Zanje pravi, da so neodvisne od področja delovanja in prenosljive v različne kontekste (ibidem).

Weinart (2001, v: Rychen in Salganik, 2001, str. 52) ključne kompetence označi kot multifunkcionalne in transdisciplinarne, koristne pri doseganju mnogih pomembnih ciljev, pri obvladovanju različnih nalog in pri delovanju v nepoznanih situacijah.

Splošne kompetence nosijo osnovno (splošno) informacijo o posamezniku, izražajo se v situaciji ali nalogi posameznika.

Majcnova (2009, str. 30) govori o: kompetencah »za življenje, za podjetje, za posamezne poklice ali skupine del ter o kompetencah za delo«. Pri podrobnejšem preučevanju splošnih kompetenc se lahko naslonimo tudi na Muršaka (2002, str. 51), ki pravi, da pri opredeljevanju teh kompetenc lahko izhajamo iz lastnosti, sposobnosti, znanj in spretnosti posameznika in njihove »učinkovite« uporabe v določeni situaciji ali položaju.

Kaj hitro torej sklenemo, da kompetence, tudi splošne (generične), lahko povedo veliko in hkrati malo. Tudi splošne kompetence je treba razumeti bolj stvarno. Eno izmed možnosti za bolj oprijemljivo razumevanje splošnih kompetenc nam ponuja Svetlik (2005, v: Pezdirc, str. 22), ki je ključne kompetence po naborih različnih avtorjev² združil v posamezne sklope glede na pogostost navajanja, in sicer:

- **socialne kompetence**, ki pomenijo sposobnost navezovanja odnosov z drugimi, sodelovanja in dela v timu, družbi;
- **obvladovanje maternega jezika**, ki pomeni sposobnost branja ter pridobivanja in pravilnega razumevanja pisnih informacij, pisnega in ustnega sporočanja, prenosa idej in informacij s komunikacijo;
- **sposobnost divergentnega mišljenja**, sposobnost kritičnega presojanja, ustvarjalnosti in reševanja problemov;
- **obvladovanje novih tehnologij**, zlasti informacijsko-komunikacijske tehnologije in medijev;
- **medkulturna kompetentnost**, ki pomeni poznavanje svoje/splošne kulture ter drugih različnih kultur in poznavanje vsaj enega tujega jezika;
- obvladovanje strategij samostojnega učenja in načrtovanja ter vodenja življenjske poti oziroma **osebnega razvoja posameznika**;
- **obvladovanje števil**, matematike, analitičnega razmišljanja;
- **podjetniška kompetentnost**, ki predstavlja sposobnost organiziranja, načrtovanja, vodenja, odločanja.

Strinjamo se s Svetlikovim zapisom (2005, v: Pezdirc, str. 22), ki pojasnjuje še, da ta seznam vključuje tudi nekatere bolj specifične kompetence, ki se v okviru uporabe znanja širijo na »druge vrste znanja, osebne lastnosti, vrednote«.

Pomen splošnih kompetenc lahko umestimo v vsa področja, ne glede na to, na katero življenjsko situacijo se nanašajo. Zato so splošne kompetence prenosljive in jih v različnih situacijah uporabljamo neposredno in bolj ali manj (ne)zavedno. Zaradi svoje prenosljivosti posamezniku ponujajo način, na katerega lahko opravi nalogo, reši situacijo (odgovarjajo na vprašanje, »kako« to narediti). Kompetenc zato ni mogoče ločiti po vrstah situacij in njihovi uporabi, ker vplivajo druga na drugo, se med seboj povezujejo in iščejo skupne rešitve.

2.4.1.1 Model splošnih kompetenc po Amundsonu

Kanadski profesor in strokovnjak s področja psihološkega svetovanja Norman E. Amundson je kot učitelj in trener svetovalnih tehnik razvil številne vsebine in materiale za usposabljanja na področju upravljanja človeških virov, ki jih uporabljajo v številnih državah po svetu (Amundson, 2005, str. 2013).

² Weinart (2001), Eurydice (2002), Canto-Sperber, Dupuy (2001), Haste (2001), Tacitkey (2001), Shaw, Kamarainen (1998), EMEA (2000), INSIGH (2002), DeSeCo (2002), Mayer's Committee (v Pezdirc, 2005, str. 22).

Zavod se pri svojem delu pogosto poslužuje raznih tehnik (svetovalnih, izobraževanih), ki jih je razvil Amundson. Zato smo se odločili, da tudi v nalogi uporabimo prav ta model in vprašalnik za samooceno splošnih kompetenc.

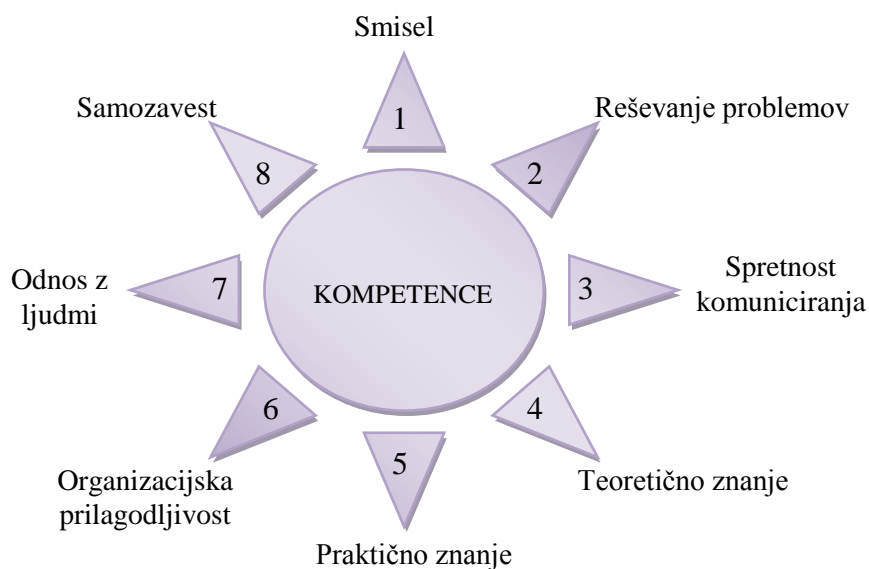
Amundsonova teorija je zelo razumljiva in jo je mogoče hitro implementirati v svetovalni proces. Njegovo poznavanje splošnih kompetenc temelji prav na izkušnjah na področju svetovalnega dela na mednarodnem področju. Amundson (2005, str. 265) meni, da je stanje »biti« enako pomembno kot stanje »početi«. Pri tem je »uspešnost« stranski proizvod, za katerega je treba dolgo delati (in ne pride takoj).

Omenjeni strokovnjak je razvil vprašalnik za samooceno kompetenc, ki temelji na kontrolnem seznamu, kjer so posamezne trditve podprte v strukturo takšnega modela. Rezultati tega vprašalnika prinašajo skupno oceno posamezne kompetence.

Model ima širšo uporabo, vendar se lahko uporablja tudi na ravni usposobljenosti strank. Še posebej pomaga oceniti relativne prednosti in slabosti. Ta samoocenitev lahko služi za izpostavitve področja, kjer obstaja potreba za nadaljnjo rast in razvoj, pojasnjuje Amundson (2005, str. 265, 268–269).

Vseh 40 trditev³ v nestrukturiranem zaporedju (z oceno posamezne trditve posameznik ne more vplivati na rezultat posamezne kompetence) opisuje razvitost osmih kompetenc, ki so prikazane na sliki 2. Na vsako kompetenco se v vprašalniku navezuje pet trditev, ki skupaj tvorijo celoto.

Slika 2: Kompetenčni model po Amundsonu



Vir: Amundson, 2005, str. 266

I. Smisel

Občutek za usmeritev in smisel se sprožita z motivacijo, s predanostjo in z iniciativnostjo. Ljudje so se pripravljani v celoti posvetiti nalogam, ko ocenijo, kaj počnejo in vidijo svoj pozitiven doprinos. Vsak posameznik ima svoje poslanstvo, svoj smisel, ki ga vodi in dela

³ Preveden vprašalnik je na voljo na zavodovem spletnem portalu Spleti svojo kariero pod rubriko Vaši aduti: <http://spletisvojojokariero.si/orodjarna#>.

koristnega in zadovoljnega. To pa je temelj za zadovoljevanje osebnih in organizacijskih izzivov, povezanih z integriteto in zaupanjem (Amundson, 2005, str. 265).

II. Reševanje problemov

Veščine reševanja problemov vključujejo sposobnost povzemanja informacij iz različnih virov, preučevanje vseh vidikov določenega vprašanja, ustvarjalno razmišljanje, zagovarjanje jasnih stališč in pripravo učinkovitih akcijskih načrtov. Ljudje, ki dobro rešujejo probleme, so sposobni v težavnih razmerah jasno razmišljati. Ni dvoma, da ljudje postavljajo vedno bolj zapletena vprašanja, zato je pri reševanju problemov potrebne veliko spretnosti (ibidem, str. 266).

III. Spretnost komuniciranja

Učinkovito komuniciranje s strankami, sodelavci in v družbi je danes najpomembnejša veščina. S spretnostjo komuniciranja izražamo ideje in jih prenašamo med seboj ((ne)verbalno, pisno) in ideje drugih vnašamo v svoje perspektive. Dobri komunikatorji so tako sposobni izraziti razumevanje in motivirati druge k ukrepanju (ibidem, str. 267).

IV. Teoretično znanje

Razvoj in vzdrževanje teoretičnega znanja zahteva udeležbo pri učenju, ki presega tradicionalno obdobje šolanja. Učenje skozi vsa življenjska obdobja je postalo nujnost. Treba je biti pripravljen vključiti se v različne oblike učenja (delavnice, konference, tečaji). Pridobivanje znanja zahteva tudi učinkovit sistem pridobivanja in organiziranja informacij, da je prosto dostopno (ibidem, str. 267).

V. Praktično znanje

Na podlagi pridobljenega teoretičnega znanja je treba najti način za dostop do praktičnih – izkustvenih primerov, kjer je to mogoče. Pridobivanje praktičnih izkušenj mora biti strukturirano tako, da vsebuje vse elemente: varnost, ustreznost, številne izzive in kritične refleksije (ibidem, str. 267).

Za pridobivanje praktičnega znanja je pomembno, da se v varnem okolju, kjer je počutje dobro, prevzemajo tveganja, delajo napake in skozi ta proces razvijajo nove ideje. »Ustreznost« je pomembna zaradi povezave z občutkom smisla in namena. Soočanje z izzivi pa spodbuja k postavljanju visokih standardov in omogoča preverjanje mej svojih sposobnosti. Končno, kritična refleksija je pomembna, da se z učenjem spodbuja večja prožnost (ibidem, str. 267).

VI. Organizacijska prilagodljivost

Organizacijske strukture, ki nas obkrožajo, zahtevajo zmožnost za delo v okviru sistema za doseganje rezultatov. Potrebno je razumevanje napisanih in nenapisanih pravil, po katerih organizacije delujejo, in z osebno integriteto je treba dosegati osebne cilje. Ta sposobnost zahteva prilagodljivost, spoštovanje sprememb ter pripravljenost za delo znotraj kolektiva in z nadrejenimi. Ljudje z večjo sposobnostjo na tem področju so sposobni odpravljati težave in narediti, »da se stvari dogajajo« (ibidem, str. 268).

VII. Odnos z ljudmi

Svetovalci so sposobni graditi in negovati pozitivne odnose. Biti učinkovit svetovalec od posameznika zahteva oblikovanje odnosov z ljudmi na različnih ravneh. Verjeti je treba, da se ljudem zdi pomembno, da s svojimi dejanji širijo odprtost in spodbude. Za izgradnjo pozitivnih odnosov je treba vedeti, kako jih spodbuditi, kako prejeti povratne informacije od drugih in kako dati pozitivne povratne informacije. Razvoj močnih podpornih mrež spodbuja in pospešuje učinkovito svetovanje (ibidem, str. 268).

VIII. Samozavest

Samozavest prihaja od preteklih izkušenj, podpore, konstruktivnih povratnih informacij, uspehov, občutka osebne sposobnosti in pripravljenosti za premik naprej. Za dosego te kompetence je potrebno, da se posameznik najprej počuti sposobnega sprožiti ukrepe in prevzeti tveganje. Za učenje iz napak je treba najti notranjo moč in motivacijo za vztrajnost. To zaupanje pogosto vodi do priložnosti za vodenje in mentorstvo (ibidem, str. 268).

2.4.2 Dimenzije kompetenc

Umeščanje kompetenc v posamezne koncepte ponuja dimenzije kompetenc, ki se navezujejo na sposobnost učenja. V tem kontekstu je vpogled v dimenzije kompetenc zelo pomemben. Mladi po končanem obdobju formalnega izobraževanja stopajo na trg dela, kjer se pridobljene kompetence in dimenzije le-teh pomembno prepletajo v iskanju izhodišč za razvoj kariere.

Vzporednice pomembnosti dimenzij opazimo tudi pri Weinertu (1999, str. 6), ki meni, da ima izobraževalni sistem najpomembnejši vpliv na individualni razvoj posameznika. V času šolanja bi vsak posameznik moral pridobiti potrebne kompetence in znanja za svoje kasnejše družbeno in poklicno življenje. Prav tako pa dodaja še (ibidem), da pouk spodbuja socialne večine, ne pa tudi specifičnih kompetenc, pomembnih za podjetja in delo. Bogatenje kompetenc v tem kontekstu zajema širše področje, kot si ga morda predstavljamo. Sledi pridobljenih kompetenc se najbolje izražajo pri mladih ljudeh, ki s svežim znanjem želijo zasesti delovna mesta.

Marentič Požarnikova zagovarja holistični pristop (2006, str. 28) in izhaja iz Weinerta, ki pravi (Weinert, 2001, v: Rychen in Salganik, 2001, str. 52), da so kompetence »kompleksni sistemi znanja, prepričanj in akcijskih tendenc, ki se gradijo na osnovi dobro organiziranega področnega znanja, osnovnih veščin, posplošenih stališč in spoznavnih stilov«.

Tako Marentič Požarnikova (2006, str. 28) kot Medveš (2006, str. 19) tridimenzionalnost kompetenc povezujeta v slovensko opredelitev. Medveš (2010, str. 61–70) tridimenzionalnost umešča na področje izobraževanja, še posebej na področje poklicnega izobraževanja, zaradi povezovanja teorije in prakse. Ne glede na to meni (ibidem, str. 68–69), da naj bi bili izobraževalni programi naravnani »na razvoj kompetenc«. Prepričan je, da to omogoča »sinhronost v posredovanju splošnega znanja« s praktično vrednostjo in uporabo (ibidem).

Povezovanje kompetenc med znanjem in praktično uporabnostjo pa je najpomembnejša kompetenca (ali več med seboj povezanih kompetenc) pri iskanju zaposlitve ali področja zaposlitve.

2.4.2.1 Spoznavna – kognitivna kompetenca

Njeno izhodišče je »obvladovanje kompleksnega, kritičnega in ustvarjalnega mišljenja, ki je potrebno za sistematično, dobro povezano znanje in zmožnost ravnanja z njim,« pojasnjuje Sentočnikova (v: Hergan, 2012, str. 6). Nadalje je spoznavna kompetenca po Wintertonu (Winterton et al., 2006, str. 11) »zmožnost razmišljati in delovati na poglobljen, na reševanje problemov usmerjen način«. Po Marentič Požarnikovi (2006, str. 28) ta spoznavna sestavina govori o višjih spoznavnih ciljih.

Sentočnikova (2012, v: Hergan, 2012, str. 9) razlaga, da se »h kognitivnim kompetencam štejejo tudi veščine reševanja problemov in izvajanja nalog«. V tem kontekstu menimo, da h kognitivni kompetenci moramo povezati tudi znanje, sposobnosti in spretnosti, ki se navezujejo na poklic in delo.

Tako meni Medveš (2010, str. 69), ki piše, da pri tej kompetenci gre za vključevanje teoretičnega znanja, kar omogoča poznavanje teorije in povezovanje znanja v definicije, koncepte.

Pa vendar, menimo, da se spoznavna dimenzija poleg povezav med teoretičnimi znanji in teorijami nanaša tudi na znanje, pridobljeno z izkušnjami, na kar pomembno vplivajo tudi sposobnosti, čustva, zaznave, občutek in intuicija.

2.4.2.2 Funkcionalna kompetenca

Ta kompetenca se v svojem izhodišču navezuje na uporabnost kognitivnih – spoznavnih kompetenc v konkretnih življenjskih in poklicnih praksah.

Po Wintertonu (et al., 2006) se funkcionalna kompetenca nanaša na specifična znanja in veščine, ki omogočajo izvedbo nalog (vedeti, kako jo izvesti, opraviti).

Po Medvešu (2010, str. 69) jo lahko definiramo tudi kot sposobnost uporabe teoretično pridobljenega znanja (»obvladovanje metod, postopkov, orodij«). Prav tako pa menimo, da pri tej dimenziji gre za zmožnost, način uporabe teoretično pridobljenega znanja ne glede na situacijo, bodisi da gre za poklicno/sluzbeno ali zasebno področje. Marentič Požarnikova (2006, str. 28) pri tej dimenziji govori o »zmožnosti in pripravljenosti angažirati se, nekaj narediti s tem znanjem«.

Pri pomanjkanju formalnih izkušenj (pomembnih z vidika trga dela) se prednostna sposobnost pri mladih pokaže predvsem v njihovi zmožnosti povezovanja teoretično pridobljenega znanja v realno delovno okolje oziroma na delovno mesto. Pri tem je pomemben predvsem način, sposobnost njegove implementacije.

2.4.2.3 Osebna, socialna in etična kompetenca

Osebnostno kompetenco Sentočnikova (2012, v: Hergan, 2012, str. 9) predstavi kot »voljnost in zmožnost posameznika, da se trudi razumeti analizirati in presoјati razvojne možnosti in omejenosti, ki jih določajo njegova družina, poklic in javno življenje, in da razvija svoje veščine v skladu s svojimi življenjskimi načrti«.

Gre za prepoznavanje osebnostnih kompetenc, kot so »samoevalvacija, samozaupanje, neodvisnost, zmožnost delati pod pritiskom«. Te izhajajo pretežno iz osebnostnih lastnosti, ki

so za opravljanje poklica prav tako pomembne. Med njimi bi izpostavila: »odgovornost, občutek za dolžnost, pa tudi profesionalne in etične vrednote« (ibidem).

Medveš (2013, str. 10) pojasnjuje, da ta kompetenca pomeni »uravnavanje svojega ravnanja v konkretnih situacijah, spoznavanje in razumevanje situacij, reševanje situacij na podlagi vrednot (izpostavi poslovno vedenje)«. To kompetenco deli glede na (ibidem, str. 20):

- **osebni odnos:** zavzetost, kreativnost, samozaupanje, samokritičnost, samovrednotenje, domišljija, odločanje z upoštevanjem konteksta;
- **socialni odnos:** socialna angažiranost, vrednotenje socialnih struktur, pozornost do drugega, toleranca, spoštovanje, priznanje drugega, odgovornost, velikodušnost, sposobnost komunikacije, timsko sodelovanje, reševanje konfliktov, socialna motivacija, fleksibilnost, strogost, prevzemanje posledic, sklepanje kompromisov, **empatija, opazovanje;**
- **etični odnos/dimenzija:** zavest o pomenu varnosti, trajnega razvoja, okolja, učinkovitosti, »trajnostnost« rešitev, okoljevarstveni pristop, znanstvena in strokovna poštenost (citiranje, raba podatkov).

Marentič Požarnikova (2006, str. 28) meni, da pomeni »predvsem pozitivna stališča do znanja in učenja nasploh«.

Menimo, da je za razumevanje te dimenzije potreben pregled nad celotnim rezultatom. Njegovo glavno sporočilo se nanaša na pristop oziroma zmožnost uporabe znanja, pri čemer je treba upoštevati ravni odnosa posameznika in njegovih vrednot, saj se merilo te dimenzije povezuje v uspeh, napredek in dosežek.

2.5 Pomen zaposlitvenih kompetenc v organizaciji

Boštjančičeva (2011a, str. 31–32) meni, da so zaposlitvene kompetence značilne za posamezne skupine poklicev, to so kompetence, ki jih mora imeti zaposleni v organizaciji za opravljanje nekega poklica oziroma za zasedbo določenega delovnega mesta. Zato zaposlitvene kompetence deli na tri skupine (ibidem):

1. **Ključne (osnovne, temeljne, generične) kompetence**, ki so prenosljive med zaposlenimi in delovnimi nalogami.
2. **Delovno specifične kompetence**, ki se navezujejo na »naloge posameznih delovnih mest« v organizaciji.
3. **Organizacijsko specifične kompetence**, ki izhajajo iz »poslanstva, strategije in kulture organizacije«. »Nanašajo se na posameznike v organizaciji in njihove funkcije ali vloge v njej.«

Predstavljene skupine zaposlitvenih kompetenc ne predstavljajo nove delitve kompetenc, ampak jih Boštjančičeva postavi v kontekst potrebe dela. Zaposlitvene kompetence se torej nanašajo na delo in delovno mesto, zaposlenega – posameznika in organizacije – podjetja.

Opise delovnih mest je v organizaciji mogoče zaslediti v sistemizaciji delovnih mest, ki izhajajo iz opisa posameznega poklica. Raspor (2008, str. A111) piše, da opis posameznega poklica vsebuje informacije o »tipičnih poklicnih nalogah, potrebnem znanju, o sposobnostih, zmožnostih, delovnih aktivnostih, pogojih dela, delovnem stilu, delovnih vrednotah, dolžini in vrsti potrebnih delovnih izkušenj, višini plače in zaposlitvenih trendih«. Delovne zahteve pa se še bolj osredotočajo na značilnosti, povezane z delom, za katere Raspor (2008, str. A111) meni, da so lahko »pridobljene in/ali razvite skozi proces izobraževanja in izkušenj«.

Takšen vpogled v značilnosti, potrebe in lastnosti nekega delovnega mesta kaže precej jasno sliko o želenih lastnostih delavca za zasedbo delovnega mesta. Raspor (ibidem) jih imenuje karakteristike delavca.

Tako imenovani kompetenčni modeli pa so pomembni in se oblikujejo »zaradi doseganja ciljev v prihodnosti«, piše Boštjančičeva (2011a, str. 33). Na oblikovanje kompetenčnega modela v organizaciji pomembno vpliva več dejavnikov: velikost organizacije, dejavnost, kultura, vrednote organizacije, poslovna strategija, različne lastnosti zaposlenih, s tem pa tudi različne potrebe, ki tvorijo konkurenčno prednost organizacije in njenih zaposlenih. Poleg raznolikosti potreb in značilnosti dela in delovnih mest pa so nepogrešljivi še cilji podjetja, vizija, strategija in poslanstvo podjetja.

Po oblikovanem kompetenčnem modelu se v organizaciji določi pomen posamezne značilnosti za posamezna delovna mesta in tako se oblikuje kompetenčne profile.

»Kompetenčni profil je nabor kompetenc, potrebnih za opravljanje delovnih nalog na določenem delovnem mestu,« predstavlja Boštjančičeva (2011a, str. 34). Sliši se učinkovito in enostavno, vendar menimo, da je pri snovanju kompetenčnih profilov treba biti pazljiv, kajti posamezne delovne naloge lahko vplivajo negativno ali se izvajajo nad mejo sprejemljivosti do drugih zaposlenih, še posebej kadar na delovnem mestu gre za pooblastila v razmerju nadrejeni–podrejeni.

Boštjančičeva (2011a, str. 34–35) predstavi še pomen uvedbe in predstavitev kompetenc zaposlenih kot eno ključnih nalog ter zapis kompetenc v takšni obliki in vsebinsko ustrezno zahtevno, da jih lahko razumejo in uporabljajo vsi zaposleni (tudi manj izobraženi).

2.5.1 Uporaba zaposlitvenih kompetenc

Zaposlitvene kompetence je mogoče uporabiti za različne namene (po Boštjančič, 2011a, str. 35):

- Opis delovnih mest: Poleg opisa delovnega mesta so kompetence delovnega mesta enako pomembne za zaposlene in nove sodelavce. Uporabimo jih lahko tudi pri ocenjevanju uspešnosti na delovnem mestu.
- Kadrovanje: Zaposlitvene kompetence so kriterij v selekcijskem postopku pri izbiri kandidata na delovno mesto.
- Uvajanje na delovno mesto: Nove sodelavce čim hitreje uvedemo za samostojno delo na delovnem mestu.
- Izobraževanje: Oblikovanje programov za zaposlene za dvig določenih kompetenc na višjo raven v obliki treningov, seminarjev, z učenjem na delovnem mestu ipd.
- Nagrajevanje: Nagrajevanje tistih zaposlenih, ki dosegajo/napredujejo v razvoju določenih kompetenc.
- Razvoj kariere: Pri posamezniku se spremlja razvoj kompetenc, daje se mu povratno informacijo o doseženih kompetencah in posameznik tako usklajuje osebne ter zaposlitvene kompetence.
- Vodenje: Za vodje zaposlitvene kompetence predstavljajo temelj za izvajanje dela in nalog, s spremljanjem razvoja njihovih kompetenc se zaposlene spodbuja k nadaljnjemu osebnostnemu in strokovnemu razvoju.

2.6 Kompetenčni profil brezposelnega iskalca zaposlitve

Situacija brezposelnosti sama po sebi ni dovolj, da posameznik poišče novo zaposlitev. Aktivnost iskanja zaposlitve pa zahteva določene veščine, spretnosti, znanja in sposobnosti, ki posamezniku pomagajo na poti do zaposlitve.

Kompetenčni profil brezposelnega iskalca zaposlitve, bodisi da gre za mlado ali izkušeno osebo, zajema tiste lastnosti in zmožnosti, ki posamezniku omogočajo uspešno iskanje zaposlitve glede na razmere na trgu dela, in kombinacijo strokovnega znanja, veščin ter osebnostnih lastnosti, sposobnosti (ZRSZ, 2012).

Ker kompetence obsegajo vse, kar prispeva k zaposlitvenemu uspehu, je pomembno, da s kompetenčnim profilom brezposelna oseba prepozna kompetence, ki jih ima dobro razvite, in kompetence, ki jih bi bilo treba dodatno razvijati.

Kompetenčni profil brezposelnega iskalca zaposlitve zajema sedem kompetenc, ki se določijo glede na stopnjo razvitosti (štiri stopnje: odlično, dobro, srednje, malo razvita) (ZRSZ, 2012):

1. **Razvoj poklicne identitete:** Navezuje se na poznavanje sebe in osebno prepoznavanje strokovne usposobljenosti, še posebej v stremenju učinkovito opravljati delo. Posameznik pri tem zaupa vase, je zadovoljen s seboj, odprt za novosti in sprejema tveganje.
2. **Prilagodljivost:** Posameznik se je pripravljen ustrezno prilagoditi spremembam v okolju, organizacijski kulturi, pravočasno zazna nove dejavnike in se ustrezno odziva na novonastale razmere in situacije.
3. **Upravljanje s čustvi:** Posameznik se zaveda čustev, jih prepoznava in jih izraža na primeren način, energijo usmerja k rezultatom, je vztrajen, ustrezno upravlja medsebojne odnose in ustrezno čustveno reagira v težavnih situacijah.
4. **Proaktivnost:** Navezuje se na sposobnost načrtovanja, prevzemanje pobud in prilagajanje aktivnosti v zvezi s tem. Posameznik je v situacijah sposoben prepoznavati sedanje in bodoče priložnosti zase in ustrezno ukrepati, ustvarja tudi alternativne priložnosti in jih realizira, ima močno voljo in vztraja kljub dvomom in pomislekom.
5. **Prevzemanje odgovornosti:** Posameznik se zaveda in prevzema odgovornost za svoja dejanja, okoliščine uporabi sebi v prid, sprejema situacije kljub nepopolnim informacijam, vzrokov za neuspeh ne prelaga na druge ljudi ali slučaje.
6. **Orientacija v okolju:** Navezuje se na prepoznavanje situacij na trgu dela. Posameznik zna poiskati informacije, jih obdelati in ustrezno uporabiti, uporablja sodobno tehnologijo, uspešno spleta socialna omrežja in jih uspešno uporablja za doseg svojih ciljev.
7. **Samopromocija:** Svoje sposobnosti, močne točke in pridobljena znanja posameznik zna predstaviti delodajalcu na ustrezen način in se je z njim sposoben pogajati.

Skupen cilj sodelovanja med zavodom in brezposelno osebo predstavlja zaposlitev. Zavod pa lahko z oblikovanjem kompetenčnega profila posamezniku pomaga načrtovati prihodnost za doseg cilja glede na zahteve trga dela.

3 TRG DELA

3.1 Družbene in gospodarske spremembe na trgu dela

Gospodarska kriza, ki je nastala ob koncu prejšnjega desetletja, je močno posegla na trg dela.

Gospodarski kazalniki so se občutno poslabšali. Bruto domači proizvod (v nadaljevanju BDP) je leta 2008 znašal 3,3 % in je v primerjavi z letom 2007 že padel za 3,6 odstotne točke. Največji padec BDP beležimo leta 2009, ko je znašal -7,8 %. Razmere so se v letu 2010 in 2011, ko smo beležili pozitivno rast, nekoliko popravile, leta 2012 pa je bila ponovno negativna, in sicer -2,6 % (Stat.si, 2015a). Kazalnik v letu 2014 nakazuje pozitiven trend, kar velja tudi za obete v letu 2015.

Padec gospodarske aktivnosti (v obdobju med letoma 2008 in 2013) je bil v Sloveniji med največjimi v Evropski uniji (v nadaljevanju EU). Temu primerno se je izrazilo še zmanjševanje zaposlenosti, ki pa ni bilo med največjimi v EU. Država je z ukrepi za ohranjanje delovnih mest, varovanjem zaposlitve in s programi aktivne politike zaposlovanja preprečevala nezaželeno povečanje brezposelnosti (Ekonomski izzivi 2014, str. 52).

V obdobju 2008–2013 se je zaposlenost najbolj zmanjšala v zasebnem sektorju. Število delovno aktivnih prebivalcev se je od leta 2008 do 2013 zmanjšalo za okoli 85 tisoč oseb oziroma 9,7 %, v zasebnem sektorju pa se je zmanjšalo kar za 13,1 %. V tem obdobju je bilo največje zmanjšanje števila delovno aktivnih v gradbeništvu – za 38,3 %, in v predelovalnih dejavnostih – za 20,1 %. Zaradi povečanega izvajanja javnih storitev pa se je v tej branži število delovno aktivnih povečalo za 5,0 % (8 tisoč oseb) (ibidem, str. 53).

Stopnja delovne aktivnosti se je v tem obdobju zmanjšala pri nizko izobraženih. Poslabšanje položaja na trgu dela je bilo v Sloveniji najbolj izrazito pri mladih (ibidem, str. 54).

3.2 Položaj mladih na trgu dela

Mladi zaradi razmer na trgu dela, kjer že nekaj let ugotavljamo velika strukturna neskladja med ponudbo in povpraševanjem, kar zasledijo tudi bodoči diplomanti, pogosto podaljšujejo šolanje, predvsem v terciarnem izobraževanju. Prav tako sem pri svojem delu, pri delu z mladimi brezposelnimi osebami na zavodu, OS Maribor, zasledila dva izrazita nasprotujoča si trenda: na eni strani imajo pri vstopu na trg dela nekateri mladi nerealno visoka pričakovanja (glede osebnega dohodka, odgovornosti delovnega mesta), na drugi strani pa na trg dela vstopajo mladi, ki so prevzeli prepričanje, da za njih na trgu dela ni priložnosti oziroma delovnega mesta za zaposlitev.

Na podlagi rezultatov raziskave Mladina 2009, ki zajema širši vpogled v življenje slovenske mladine, je izšla tudi celovita analiza položaja mladih v Sloveniji z naslovom Med otroštvom in odraslostjo, kjer v uvodni besedi urednika Rakar in Boljka (2009, str. 5) ugotavljata, da mladi danes nimajo jasne prihodnosti in da so nujno zavezani k iskanju rešitev, ki bodo uspešno obvladovala tveganja, s katerimi se soočajo v današnjem in prihajajočem življenju. V strnjem poročilu Mladina 2013 (2013, str. 5) med mladimi še vedno zasledimo pesimizem, saj jih malo manj kot polovica meni, da bo gospodarsko stanje v prihodnjih desetih letih slabše kot danes.

Da imajo mladi v Sloveniji ob vstopu na trg dela veliko težav, priča velik delež brezposelnih mladih. To ugotavljamo tudi svetovalci za brezposelne na zavodu, to ugotovljeno dejstvo pa potrjujejo tudi druge raziskave: v slovenskem prostoru so to Mladina 2010, Mladina 2013 (strnjeno poročilo) in raziskava 'Prvi koraki na trgu dela' družbe Deloitte Srednja Evropa (2013).

V omenjenem poročilu zasledimo »strah pred izgubo službe v primeru, če jo imajo oziroma ko/če jo bodo imeli« (Mladina 2010, str. 118), kar nakazuje tudi strah v primeru hipotetičnega vprašanja. Pri tem je nekoliko presenetljivo, da so mladi mnenja, da so »za reševanje nastale situacije« odgovorni sami, vendar pa pričakujejo tudi večjo aktivnost/vlogo države (ibidem, str. 119).

Višji izobrazbi mladi ne pripisujejo večjih oziroma boljših možnosti za zaposlitev, ampak je po njihovem mnenju socialna mreža tisto, kar jim lahko zagotovi večji uspeh pri kandidiranju na prosto delovno mesto (ibidem, 120). To ni presenetljivo, saj se mladi zavedajo, »da bo pač treba vzeti delo, ki jim bo ponujeno,« in se zato ne ukvarjajo toliko z vsebino delovnega mesta (ibidem).

V izogib »tveganju brezposelnosti« so po ločenih raziskavah Mladina 2010 in Slovensko javno mnenje 2005 (Mladina 2010, str. 121) mladi najpogosteje pripravljeni sprejeti »delo, ki zahteva nove veščine in znanja«, po rezultatih raziskave Mladina 2010 je dokaj pogosto tudi sprejetje začasne zaposlitve, medtem ko so po raziskavah Mladina 2010 in Slovensko javno mnenje 2005 najmanj pripravljeni sprejeti nižji položaj za nižje plačilo (ibidem).

Na tristopenjski lestvici si slovenska mladina najbolj želi imeti kariero, biti neodvisen in končati šolo. Zelo pogosto si želijo še biti lepi in urejeni, biti zvesti do partnerja, prijateljev in prevzemati odgovornosti (tem trditvam slovenski mladi dajejo velik pomen – med 82 in 74 odstotki) (Mladina 2013, 2013, str. 10–11).

Med naštetimi vrednotami mladim največ pomenita osebno dostojanstvo (identiteta/izobraževanje) in korektnost, najmanj pa materialno bogastvo, ustvarjalnost in družbeni ugled (Mladina 2013, 2013, str. 18).

3.2.1 Jamstvo za mlade

V začetku leta 2014 je Vlada Republike Slovenije po smernicah Evropske komisije sprejela izvedbeni načrt z nazivom 'Jamstvo za mlade' z namenom večje zaposljivosti in aktivacije mladih na trgu dela (MDDSZ, 2014b). Slovenija se je s tem načrtom zavezala, da bo vsaki mladi osebi v starosti med 15. in 29. letom v prvih štirih mesecih prijave v evidenci brezposelnih oseb pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje ponudila vsaj eno ponudbo, ki je lahko ponudba za zaposlitev, usposabljanje na delovnem mestu, subvencionirana zaposlitev, delovni preizkus, vključitev v krajše oblike institucionalnega izobraževanja ipd. (ibidem).

V izvedbenem načrtu Jamstva za mlade (MDDSZ, 2014a, str. 5) MDDSZ, ZRSZ in UMAR v Ekonomskih izzivih 2013 ugotavljajo štiri dejavnike, ki vplivajo na poslabšanje položaja mladih na trgu dela, in sicer:

1. **»Velika razširjenost začasnih zaposlitev med mladimi«** (določen čas) (ibidem).
Po mnenju raziskave Deloitte (2013, str. 116) začasne zaposlitve med mladimi ne zagotavljajo varnosti zaposlitve, saj posledice zmanjševanja delovne sile v podjetju čutijo predvsem mladi (MDDSZ, 2014a, str. 5, Mladina 2010, str. 111). V raziskavi

Deloitte (2013, str. 116) še ugotavljajo, da v Sloveniji velja standardno zaposlovanje za (ne)določen čas in polni delovni čas, kar po eni strani s tega stališča pomeni večjo varnost, po drugi strani pa je zaradi tega trg dela »v veliki meri neprilagodljiv«. V raziskavi Mladina 2010 zasledimo sklep, da je zaradi povečanja delnih zaposlitev med mladimi v obdobju 1998–2009 »trg dela v Sloveniji, predvsem ko gre za mlado populacijo, nadpovprečno prilagodljiv« (2010, str. 100).

2. **»Skromno povpraševanje po delu oziroma število prostih delovnih mest«** (MDDSZ, 2014a, str. 5).

Ta dejavnik med slovenskimi regijami ni enakomerno izražen, drži pa podatek, da se je s pojavom krize občutno zmanjšalo število prostih delovnih mest (ZRSZ, 2013, str. 19). Mladi imajo zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj »pogosto manjše možnosti za zaposlitev« (MDDSZ, 2014a, str. 5, ZRSZ, 2013, str. 23), raziskava Deloitte (2013, str. 112) pa o pomanjkanju delovnih izkušenj pri mladih govori kot o glavni konkurenčni pomanjkljivosti mladih.

3. **»Obseg in sistem študentskega dela«** (MDDSZ, 2014a, str. 5).

Raziskava Mladina 2013 (2013, str. 7) ugotavlja, da je študentsko delo še vedno najpogostejša oblika dela med mladimi v Sloveniji, da več priložnosti za zaposlitev dobijo moški ter da mladi velikokrat ne delajo v poklicu, za katerega so se izobraževali.

4. **»Neuskklajena struktura diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja s potrebami trga dela in veliko povečanje števila diplomantov«** (MDDSZ, 2014a, str. 5).

Število brezposelnih diplomantov (ker večina diplomantov vstopa na trg dela po 25. letu starosti, govorimo o diplomantih, starih od 25 do 29 let) se je v obdobju 2000–2009 povečalo za 240 odstotkov (Mladina 2010, str. 113).

Če primerjamo analizi Mladina 2000 in Mladina 2010, se je stopnja diplomantov, starih 25–29 let, od leta 2000 (3,8%) do 2010 (13,9) povečala za skoraj 4-krat (ibidem).

3.3 Mladi na trgu dela

3.3.1 Značilnosti generacije Y

Podobno kot pri kompetencah si tudi pri opredelitvi generacije Y avtorji niso enakega mnenja. Interno gradivo zavoda (ZRSZ, 2014a, str. 22) za generacijo Y pravi, da so rojeni okoli leta 1983, Brečko (2005, str. 48) govori o mladih, rojenih po letu 1981, Allard (Allard et al. 2007, str. 4) o rojenih leta 1980, Boštjančič (2011b, str. 56) pa o rojenih leta 1979.

Glede na vsakodnevne izkušnje pri delu z ljudmi različnih generacij smo mnenja, da o generaciji Y lahko govorimo kot o mladih, rojenih v obdobju od leta 1981 do 2001.

Za generacijo Y je značilno, da so »polni optimizma, samozaupanja, radi mrežijo, usmerjeni k dosežkom, moralni, naivni, ambiciozni, pričakujejo sodelovanje z vodstvom, izkušnje so nepomembne, ker se svet prehitro spreminja, potrebujejo stalne in hitre povratne informacije, delajo, dokler je pomembno ali se ne naveličajo, vedno »vohljajo« za novimi delovnimi mesti, denar jim pomeni le sredstvo za ohranjanje življenjskega sloga, zanima jih civilna služba« (Boštjančič, 2011b, str. 57).

Generacija Y, kot jo je predstavila Boštjančičeva, se sliši kot idealna generacija za današnji čas. Pogrešamo pogled na generacijo z drugega zornega kota, kadar le ni vse idealno. Eden

izmed negativnih vidikov je zagotovo tudi brezposelnost. Za mlade, ki zaključijo ali prekinejo šolanje in se prijavijo v evidenco brezposelnih na zavodu, je to velika sprememba. Pričakovali bi, da generacija za reševanje svoje situacije, kot piše Boštjančičeva v zgornjem odstavku, izkoristi svoj potencial. Moramo pa poudariti, da ta »padec« ni enak za vse. Terciarno izobraženi mladi dejansko imajo zgoraj zapisane lastnosti in so usmerjeni k reševanju svoje situacije. Ostala populacija mladih (s primarno in s sekundarno izobrazbo) pa na podlagi izkušenj, ki jih imamo svetovalci za mlade na OS Maribor, ne kaže povsem te »idealne« slike.

To je tudi generacija, ki je »zrasla v naročju informacijske tehnologije, že od malega doživlja eksplozijo informacij in dražljajev« (Brečko, 2005, str. 49). Prav tako jih obkroža vse več materialnih dobrin, ki vplivajo na njihovo sprejemanje družbe, odnosov, vrednot. Pogosteje kot generacije pred njimi so to otroci ločenih staršev, razlaga Brečko (ibidem, str. 48). Allard (Allard et al., 2007, str. 4) posebej izpostavi še njihovo dolgo »gospodarsko odvisnost« od svojih staršev. Prav tako pa si ta generacija želi več »neformalnih odnosov«, »pri življenjskih odločitvah so pragmatični« (ibidem, str. 48–49 in Cran, 2010, str. 15).

Nezaključeno izobraževanje pri mladih v današnjem času za generacijo predstavlja primanjkljaj, še posebej zaradi zavedanja pomembnosti formalne izobrazbe za življenje in osebni razvoj. Posledično zaznavamo pomanjkanje interesov, volje, motivacije za »akcijo« (nekaj narediti ali spremeniti), pogosto je prisotna tudi apatija. Zavestno si želijo zaposlitve, vendar je ne iščejo. Zadovoljni so z občutkom varnosti, ki jim ga dajejo starši.

Zanimivost Bele knjige EU pa je, da generaciji Y pripisuje ohranjanje distance do socialnih in ideoloških gibanj in veliko zanimanje za samostojno opravljanje dela ali ustvarjanje lastnih podjetij (Allard et al., 2007, str. 4), pri čemer imajo za razvoj podjetniške ideje danes mladi precej možnosti, spodbude in mentorstva za razvoj in napredek.

Generacija Y zna poiskati informacije, ki jim koristijo, ne čutijo pa potrebe po odgovornosti. To je generacija, ki še nima zavedanja upoštevanja predpisov, bežijo v skrajnosti, ne držijo se dogovorov, na stol se pogosto »uležejo« in prekrižajo roke, iskreno povedo, da zaposlitve ne iščejo in v evidenci brezposelnih želijo biti prijavljeni zaradi denarne socialne pomoči, imajo interes za učenje tujih jezikov (jezike ta generacija po naših izkušnjah še vedno slabo obvlada), nimajo pa interesa za učenje veščin za vodenje kariere. S trajanjem brezposelnosti se odgovornost povečuje.

Če gremo korak dlje, bi glede na izkušnje pri delu z mladimi brezposelnimi na OS Maribor mlade lahko razdelili v dve skupini: mladi, ki s svojimi aktivnostmi hočejo in želijo uresničiti cilj (se zaposliti), ter mladi, ki potrebujejo več usmeritev, pomoči za sprejemanje odgovornosti.

3.2.2 Generacija Y na trgu dela in delovnem mestu

Njihove značilnosti se izražajo tudi pri zaposlovanju in na delovnem mestu. Preučevanje te generacije je pomembno in zanimivo predvsem zato, ker bodo že čez manj kot deset let zasedali pomembna delovna mesta v družbi in bodo tvorci pomembnih dogodkov v njej (Boštjančič, 2011b, str. 58).

Po zaključenem šolanju se njihova karierna pot začne s prijavo na zavodu za zaposlovanje (Brečko, 2005, str. 50). Velja pa ta generacija za bolj izobraženo v več pogledih: poleg številnih možnosti formalnega izobraževanja so si izobrazbo pridobivali na neformalne načine (obšolske dejavnosti) in s pomočjo svetovnega spleta (Šuligoj, 2011, str. 40, Boštjančič, 2011b).

V preglednici 1 so prikazane razlike med generacijo X (predhodnico generacije Y) in generacijo Y. Med prvimi šestimi trditvami ni zaslediti »dela« kot vrednote, kot tudi ne dela kot zabave. Na zavedanje pomembnosti dela pa kaže vrednota, ki pomeni varnost zaposlitve (Brečko, 2005, str. 50–51). Podobnega mnenja je tudi Allard (Allard et al., 2007, str. 8), ki meni, da je zanje varnost zaposlitve na prvem mestu, sledi pa avtonomija na delovnem mestu.

Preglednica 1: Izsledki raziskave o generacijskih razlikah v Sloveniji

Področje	Generacija X	Generacija Y
Delovne vrednote (v tem vrstnem redu)	1. Zahtevno in izzivno delo. 2. Pripadnost in lojalnost podjetju. 3. Potrpežljivost in vztrajnost pri delu. 4. Delo pred zabavo. 5. Uravnoteženost poklicnega in družinskega življenja. 6. Vključenost v odločanje in oblikovanje delovnega mesta.	1. Dobro opravljenemu delu naj sledinagrada. 2. Urejenost, red in jasna pravila dela. 3. Lojalnost in pripadnost podjetju. 4. Zahtevno in izzivno delo. 5. Osebnostni razvoj na delovnem mestu. 6. Varnost zaposlitve oz. delovnega mesta.
Dejavniki motivacije (v tem vrstnem redu)	Samostojno delo in odločanje. Pohvala nadrejenih za dobro opravljeno delo. Izzivnost vsebine dela.	Samostojno delo in odločanje. Možnost izobraževanja. Izzivnost vsebine dela.
Timsko ali samostojno delo (‘Kaj jim bolj ustreza?’)	Timsko: 18,6 %. Individualno: 81,4 %.	Timsko: 24,5 %. Individualno: 76,5 %.
Katero obliko plače si bolj želijo?	Fiksni sistem plač: 17 %. Variabilni sistem plače: 83 %.	Fiksni sistem plač: 0 %. Variabilni sistem plače: 100 %.

Vir: Brečko, 2005 v: Šulc, 2011, str. 40

Cranova (2010, str. 62) je mnenja, da generacija Y ostaja na enem delovnem mestu do največ dve leti. Na delovnem mestu jih zadržuje (ibidem, str. 62–63):

- prijazno, odprto delovno okolje,
- možnost usposabljanja in mentorstva, coaching,
- najmodernejša tehnologija,
- okolju prijazna naravnost,
- odprtost za človekoljubno pomoč,
- odprtost in dostopnost vodij z nizko stopnjo hierarhije,
- neformalno povezovanje (izleti, dogodki ipd.),
- vključevanje v odločanje.

Tudi način komunikacije generacije Y je podrejen zmožnostim novejših tehnologij. Poslužujejo se »instant«/hitrega sporočanja s pomočjo spletnih možnosti (Skype), socialnih omrežij (Facebook), mobilnih možnosti (SMS). Uporabljajo tudi kratice, ki nadomestijo cele besede ali del povedi. Med prijatelji se pogosto uporabljajo vzdevki (Cran, 2010, str. 108).

Paziti je treba na pozitiven način in ton komuniciranja, saj kritike ne sprejemajo dobro (»To si naredil dobro, tu potrebuješ pomoč in podporo«), še dodaja Cranova (2010, str. 109). Prav tako se ne odzivajo na grožnje (»Naredi ali ...«) (ibidem). Ta lastnost mladih se pokaže tudi v odnosu do izpolnjevanja obveznosti prijave v evidenci brezposelnih oseb (ton glasu pomembno vpliva na njihovo (ne)odgovornost oziroma (ne)izpolnitev dogovorov).

Občutljivost generacije Y se kaže tudi na drugih nivojih. Cranova (2010, str. 165–166) opisuje značilnosti generacije Y pri opravljanju vsakdanjih opravkov, storitev, kjer zelo jasno izstopa njihova občutljivost (v tonu glasu, izraženih besedah). Podobno izhodišče lahko uporabim tudi v situaciji iskanja zaposlitve (prirejeno po Cran, 2010, str. 163–164):

- Po njihovem mnenju se, če delodajalec ni prijazen, ni treba ukvarjati z njim (zanje ni nič neobičajnega, da zapustijo razgovor ali prelomijo dogovor).
- Zanje je čisto običajno, če imajo pirsing, ko gredo na zaposlitveni razgovor.
- Kontakte z delodajalci vzpostavijo po spletu, elektronski pošti ali socialnih omrežjih (uspešnost je odvisna od njihove potrebe, motivacije in interesa za delo, v nasprotnem primeru informacij o delodajalcu ne bodo preverili).
- Med čakanjem na odločitev delodajalca je zanje običajno, da malo pobrskaajo po telefonu.
- Delodajalec nima vedno prav; tudi z nesramnimi sodelavci se ne bodo ukvarjali, predali jih bodo vodji, da se ukvarja z njimi.

Zavedajo se prednosti za podjetje, ki jo imajo v svežem in novem znanju. V razgovoru za zaposlitev so samozavestni in prepričani, da lahko delodajalcu z delom prenesejo novo znanje in dokažejo svoje sposobnosti (Cran, 2010, str. 179).

Generacija Y pričakuje, da bo deležna konstantne povratne informacije o uspešnosti opravljenega dela, pa tudi stik s svojim mentorjem oziroma nadrejenim. V nasprotnem primeru so zaradi pomanjkanja pozornosti in povratnih informacij pripravljene zapustiti delo (Cran, 2010, str. 98).

To nakazuje, da je generacija Y zelo občutljiva in hrepeni po pozornosti in potrditvi. In še enkrat, treba je paziti na ton komunikacije.

4 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

4.1 Predstavitev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje

Zavod je »samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije« (ZRSZ, 2015a). Ustanovljen je bil na podlagi 61. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,⁴ s sedežem v Ljubljani (ibidem).

Njegova organiziranost je hierarhična na treh nivojih: centralna služba, območne službe in uradi za delo (ibidem).

Ker je zavod javna institucija, katere dejavnost je izvajanje storitev za trg dela, so njeni uporabniki brezposelne osebe, delodajalci ter druge osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in vseživljenjski karierni orientaciji, poleg tega pa tudi strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost (ZRSZ, 2015b).

Tako med temeljne dejavnosti zavoda spada (ibidem):

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje,
- izvajanje karierne orientacije,
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti,
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev,
- izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti zavoda,
- informiranje o trgu dela, posredovanje informacij javnega značaja.

- Poslanstvo zavoda

»Ustvarjamo prijazen in učinkovit Zavod, usmerjen k uporabnikom naših storitev« (ZRSZ, 2015c).

- Vizija zavoda

»Postati dejaven, moderen, prepoznan ključni partner na trgu dela v Sloveniji in Evropski uniji. Ohranjati načine delovanja in sodelovanja, ki so se do sedaj izkazali kot uspešni, in razvijati nove, ki nas bodo vodili k zastavljenim ciljem« (ibidem).

- Vrednote zavoda

Najpomembnejše vrednote zavoda so »znanje, strokovnost, ustvarjalnost, dobra organiziranost, fleksibilnost in stalno uvajanje novih načinov dela ter zanesljivost, korektnost, odgovornost in spoštljiv ter prijazen odnos do uporabnikov in zaposlenih, medsebojno zaupanje, sproščeno in ustvarjalno vzdušje« (ibidem).

⁴ Uradni list RS, št. 107/2006 – uradno prečiščeno besedilo (ZZZPB-UPB1), 114/2006 – ZUTPG, 59/2007 – Zštip, 51/2010 – odločba US in 40/2012 – ZUJF.

4.2 Doktrina dela z brezposelnimi in delodajalci

Osnovno vodilo doktrine dela z brezposelnimi osebami na zavodu je izvajanje storitev vseživljenjske karijerne orientacije za uresničitev varne prožnosti. Za posameznika to predstavlja aktivacijo in opolnomočenje za samostojno, odgovorno, aktivno in uspešno reševanje problema brezposelnosti (ZRSZ, 2011, str. 25).

Med številne aktivnosti doktrine spadajo posredovanje informacij o trgu dela, nudenje pripomočkov za samostojno vodenje kariere, osnovna in poglobljena karierna svetovanja (poglobljeno karierno svetovanje, rehabilitacijsko svetovanje, zdravstveno zaposlitveno svetovanje) in učenje veščin vodenja kariere (ibidem, str. 25–28).

Osnovna in najpogostejša oblika svetovalnega dela na zavodu je osnovno karierno svetovanje. Cilj osnovnega kariernega svetovanja je opolnomočiti posameznika za uspešno iskanje zaposlitve, povečevati njegovo samozavest, aktivnost, samostojnost ter odgovornost za načrtovanje in vodenje lastne kariere. Naprej pa se posamezniku nudi pomoč in podporo pri prepoznavanju veščin, znanj in kompetenc, pridobljenih z delovnimi izkušnjami, izobraževanjem in na druge načine. Med pomembnejšimi aktivnostmi najdemo še prepoznavanje poklicnih interesov pri posamezniku z namenom oblikovanja ustreznih zaposlitvenih ciljev in čim hitrejše zaposlitve (ibidem, str. 26).

Za uspešno posredovanje brezposelnih oseb na prosta delovna mesta je potreben učinkovit nabor podatkov o brezposelnih osebah in iskalcih zaposlitve ter upoštevanje zahtev delodajalca ob prijavi prostega delovnega mesta (ibidem, str. 28).

Osebni svetovalec ima ključno vlogo pri izboru ustreznih in motiviranih brezposelnih oseb za konkretno zaposlitev. Zaradi pomena kakovosti podatkov, na podlagi katerih se izvede predhodno aplikativno križanje podatkov za preverjanje primernosti kandidata za določeno delovno mesto, je osebni svetovalec ključen pri pridobivanju, zapisovanju in vodenju vseh relevantnih podatkov o brezposelni osebi ali iskalcu zaposlitve, s poudarkom na zaposlitvenih ciljih, ki so ključni za izbiro pravih oseb za prosta delovna mesta (ibidem, str. 20).

Svetovalec za delodajalce je odgovoren za pravočasno izvedbo aktivnosti postopka posredovanja. Pred tem pa je njegova naloga, da pridobi vse informacije, povezane z zahtevami prostega delovnega mesta: o izobrazbi, izkušnjah, želenih sposobnostih, kompetencah, lastnostih, ter uskladi zahteve delodajalca in opravi aktivnosti izbora ustreznih kandidatov z osebnim svetovalcem (ibidem).

4.3 Zavodov pristop do kompetenc

Na zavodovem portalu eSvetovanja (ZRSZ, 2015d) in v zavodovem kompetenčnem modelu so kompetence definirane kot izkazan sklop znanja, veščin, sposobnosti in tudi osebnostnih lastnosti, vrednot, motivacije, samopodobe, čustev, vzorcev razmišljanja. Kompetence dejansko kažejo na to, kaj posameznik lahko naredi, obenem pa tudi njegov odnos do dela. Seveda pa še to ne pomeni, da bo posameznik to dejansko tudi pokazal na delovnem mestu (ibidem).

Kompetenca torej pomeni, da ima posameznik znanje in razumevanje, zmožnosti in veščine za izvedbo, obenem pa motivacijo za to, da nekaj dejansko lahko naredi. Vendar pa se kompetence dejansko izrazijo šele v svojem medsebojnem delovanju in sovplivanju v konkretnem vedenju (ZRSZ, 2014b).

V konceptu zavoda se kompetence običajno določajo tudi za konkretno delovno mesto in na osnovi opisa delovnega mesta. Zato zavod pri določitvi kompetenc izhaja iz poklica. Usmeritev zavodovega celostnega pristopa temelji na načelu, naj nabor kompetenc določenega področja poskuša pokriti vse zahteve nekega delovnega mesta pri vseh delodajalcih (ibidem).

Treba je upoštevati, da pri zaposlovanju ne gre za to, da bi se abstraktni brezposelni iskalci zaposlitve zaposlovali na abstraktna delovna mesta. Na konkretno delovno mesto se zaposlujejo konkretni ljudje s kombinacijo različnih znanj, izkušenj, z lastnostmi, prednostmi in pomanjkljivostmi. Konkretna delovna mesta v tem konceptu pomenijo tudi zelo konkretne zahteve po konkretnih znanjih, izkušnjah, osebnostnih lastnostih. Formalno pridobljena izobrazba ne zadošča popolnoma, za zasedbo nekega delovnega mesta ni več izključni pogoj (ibidem).

Splošne kompetence pa so pri mladih (na začetku svoje kariere) zelo pomembne, saj pomembno vplivajo na »uspešno vključitev v svet dela in družbeno življenje ter povečujejo zaposljivost« (ZRSZ, 2015d).

V nadaljevanju citiram nekaj mnenj delodajalcev, kaj jih pri izbiri bodočega delavca prepriča (s spletne strani Karierni centri Univerze v Ljubljani, 2015):

- Darija Brečevič, direktorica, Kadri, Akrapovič, d. d.: »Najbolj nas navdušijo kandidati, ki izžarevajo iskrenost, predanost in strast, pozitivno energijo in občutek, da je vse mogoče narediti ...«
- Špela Zgonc, strokovna direktorica, Šent – Slovensko združenje za duševno zdravje: »Posebej nas zanimajo kandidati, ki imajo čim več izkušenj, ki se ukvarjajo z različnimi hobiji, na pogovoru za delo pa so iskreni, ne pretiravajo in si tudi upajo povedati, da česa še ne znajo.«
- Boštjan Botas Kenda, ustanovitelj in partner, studiobotas, d. o. o.: »Pri mladem kandidatu za sodelavca nas predvsem zanima, kaj je že naredil, ali je radoveden, kako je vpleten v različne aktivnosti, kako razmišlja ... da mu ni nobena naloga pod častjo.«
- Tomaž Iskra, direktor, Ius-software, d. o. o.: »Mladi iskalci dela napravijo posebno dober vtis s tem, da izkažejo neko nekonvencionalnost, inteligentnost in intergriteto, da so vztrajni, delovni in da verjamejo, da bo prišel uspeh, vzpon in napredovanje.«
- Barbara Resnik Tratnjek, vodja kadrovanja in razvoja kadrov, SID Banka, d. d.: »Od mladih, ki se nam želijo pridružiti, pričakujemo odlično teoretično znanje, poleg tega pa visoko vrednotimo lastnosti, kot so: odgovornost, zanesljivost, vedoželjnost, samoiniciativnost, ustvarjalnost, sodelovanje.«

Vsi delodajalci potrebujejo ljudi z znanjem. Poleg znanja pa še »nekaj«, to »nekaj« pa predstavlja skupek osebnih in značajskih lastnosti, zato so pri iskanju zaposlitve splošne kompetence izredno pomembne.

5 RAZISKAVA O KOMPETENCAH MED MLADIMI BREZPOSELNIMI ISKALCI ZAPOSLOTITVE IN DELODAJALCI

5.1 Uporabljen metodologija raziskave

Za raziskavo smo s pomočjo anonimnega anketnega vprašalnika za oceno kompetenc po dr. N. E. Amundsonu (2005, v: ZRSZ, 2015e), ki je dosegljiv na <http://spletisvojokariero.si/orodjarna#> (pod rubriko Vaši aduti – Lestvica za oceno kompetenc), uporabili kvantitativno raziskovalno metodo. Pri ocenjevanju kompetenc smo uporabili metodo točkovanja, kot ga je v vprašalniku predstavil Amundson (priloga 1) in je predstavljena v nadaljevanju.

Amundson posameznika nagovarja, da je »ocenjevanje lastnih osebnih kompetenc lahko pravi izziv«, in svetuje, naj se pri vrednotenju posameznih trditvev posameznik »poskuša osredotočiti na specifično situacijo, ki jo ocenjuje« (2005, v: ZRSZ, 2015e).

Trditve v vprašalniku so razporejene tako, da pri reševanju posameznik ne ve, na katero kompetenco se trditve nanaša, in na rezultat s svojim reševanjem ne more vplivati. Trditve iz dotičnega vprašalnika neposredno odgovarjajo na oceno osmih kompetenc,⁵ ki so:

- **Smisel** (trditve pod zaporednimi številkami: 2, 14, 20, 26, 32),
- **Reševanje problemov** (trditve pod zaporednimi številkami: 8, 19, 21, 29, 34),
- **Spretnost komuniciranja** (trditve pod zaporednimi številkami: 1, 13, 18, 28, 31),
- **Teoretično znanje** (trditve pod zaporednimi številkami: 7, 16, 17, 25, 36),
- **Praktično znanje** (trditve pod zaporednimi številkami: 5, 15, 22, 33, 37),
- **Organizacijska prilagodljivost** (trditve pod zaporednimi številkami: 6, 9, 24, 35, 38),
- **Odnos z ljudmi** (trditve pod zaporednimi številkami: 4, 10, 11, 27, 39),
- **Samozavest** (trditve pod zaporednimi številkami: 3, 12, 23, 30, 40).

Amundson (ibidem) je oblikoval vprašalnik tako, da posameznik vsako trditvev ovrednoti z ocenami od 5 do 1.

Mladi brezposelni in delodajalci so s 40 trditvami vrednotili vsak svoj vidik situacije. Ker je bil vprašalnik za oceno kompetenc za delodajalce prilagojen njihovim potrebam pri zaposlovanju, je bila prilagojena tudi petstopenjska lestvica. V preglednici 2 so pomensko posebej za delodajalce in posebej za mlade brezposelne iskalce zaposlitve predstavljene ocene na petstopenjski lestvici. Tako na primer ocena 5 pri delodajalcih pomeni »izjemno pomembno«, pri mladih pa »izjemno dobro«.

Preglednica 2: Pomen ocen na petstopenjski lestvici pri delodajalcih in pri mladih

Ocena	DELODAJALCI	MLADI
5	Izjemno pomembno	Izjemno dobro
4	Zelo pomembno	Povsem zadovoljivo
3	Pomembno	Ustrezno, primerno
2	Manj pomembno	Potrebno izboljšanje
1	Nepomembno	Nezadovoljivo

Vir: Lasten vir, 2015

Vsako trditvev je anketirani najprej ovrednotil z oceno med 5 in 1. Nato je sledilo ocenjevanje kompetenc po metodi točkovanja po Amundsonu, kar pomeni, da vsota sešteti ocen petih

⁵ Da bi bila vsebina bolj jasna in pregledna, so imena kompetenc po modelu Amunsona zapisana z veliko začetnico.

trditev, ki označujejo posamezno kompetenco, predstavljajo točke. Vsota točk predstavlja izraženost posamezne kompetence. To po metodi za ocenjevanje kompetenc po Amundsonu pomeni, da je kompetenca z največ točkami tudi najbolj značilna oziroma najbolj izražena kompetenca v posameznem vzorcu.

Vsebinsko so posamezne kompetence opisane v poglavju 2.4.1.1 Kompetence po Amundsonu. Vprašalnik za mlade brezposelne iskalce je zajemal ocenjevanje kompetenc na podlagi podanih trditev na petstopenjski lestvici (priloga 2) ter vprašanja o demografskih podatkih: starosti, spolu, trajanju brezposelnosti, doseženi izobrazbi.

Vprašalnik za delodajalce pa je poleg podobnih trditev s petstopenjsko lestvico vseboval še podatke o velikosti podjetja in dejavnosti podjetja (priloga 3).

Ustreznost in oblika anketnega vprašalnika sta bili predhodno preverjeni v Službi za analitiko zavoda, ki je podala mnenje, da sta vprašalnik in vzorec raziskave v celoti ustrezna in v skladu z organizacijskim predpisom o anketnem raziskovanju na zavodu. Vodstvo OS Maribor je soglašalo z izvedbo anketiranja brezposelnih mladih s sekundarno ravno izobrazbe.

Anketiranje delodajalcev in brezposelnih oseb je potekalo od 1. 3. do 2. 4. 2015.

Anketiranje mladih brezposelnih oseb s sekundarno ravno izobrazbe na OS Maribor je potekalo na klasičen način (osebno, individualno, ob vsakdanjem stiku) s pomočjo tiskanega anketnega vprašalnika. Mlade so ob obisku na zavodu k izpolnitvi vprašalnika nagovorili zaposleni (svetovalci zaposlitve ali drugi sodelavci). Anketiranje delodajalcev je potekalo s spletno anketo na spletnem portalu lka.si. K sodelovanju so bili povabljeni po elektronski oziroma klasični pošti. Navedena je bila tudi spletna povezava do spletne ankete na spletnem portalu lka.si.

5.1.1 Raziskovalna vprašanja

Glavno raziskovalno vprašanje:

Katere kompetence so značilne za mlade brezposelne osebe s sekundarno ravno izobrazbe in katere kompetence pri teh mladih pričakujejo delodajalci?

Specifična raziskovalna vprašanja:

- Katere kompetence in v kolikšni meri so razvite pri mladih brezposelnih osebah s sekundarno ravno izobrazbe na OS Maribor?
- Po katerih kompetencah delodajalci povprašujejo, kadar zaposlujejo mlado osebo?
- Ali se kompetence, ki jih imajo razvite mladi s sekundarno ravno izobrazbe, razlikujejo od kompetenc, ki jih od mladih pričakujejo delodajalci?
- Ali bi lahko kompetence, ki jih od mladih pričakujejo delodajalci, mladim poveča zaposljivost?
- Ali lahko razloge za težjo zaposljivost mladih brezposelnih oseb s sekundarno ravno izobrazbe iščemo tudi v tem, da imajo mladi kompetence razvite drugače, kot pričakujejo delodajalci?

Hipoteze:

H1: Samoocena kompetenc mladih s sekundarno izobrazbeno ravno in pričakovanja delodajalcev se razlikujejo.

Delodajalci zaposlujejo ljudi, za katere menijo, da jim bodo s svojim delom, znanji in kompetencami prinašali ekonomsko korist. Mladi brezposelni iskalci zaposlitve na začetku svoje karijerne poti nimajo dovolj z delom povezanih izkušenj, imajo pa več svežega znanja. Kompetence, ki jih imajo mladi, in pričakovanja delodajalcev glede njihovih kompetenc se pogosto razlikujejo, kar bomo prikazali s primerjavo rezultatov raziskave pri mladih in delodajalcev.

Hipotezo bomo preverjali na podlagi trditev anketnega vprašalnika. Ocena trditev na vprašalniku neposredno zbira informacijo, katere kompetence (iz nabora osmih kompetenc) in v kolikšni meri so izražene oziroma pričakovane.

H1a: V naboru kompetenc je pri mladih najbolj izražena kompetenca Organizacijska prilagodljivost.

V internem gradivu zavoda (2014a, str. 26) se generacijo Y med drugim označuje kot ambiciozno, direktno, v njihovem življenju se pogosto prepletata tudi delo in kariera. Populacija s sekundarno ravno izobrazbo je kolaž različnih poklicev: od poklicnih, splošno. in strokovnotehničnih področij. Mnogi med njimi še niso izpolnili cilja in končali terciarne izobrazbe ali so pri tem obstali na mestu. Ta del populacije je primoran vložiti v prilagajanje potrebam na trgu dela in iskanje ustreznega delovnega mesta veliko energije (na primer gimnazijski maturanti).

Kompetenca Organizacijska prilagodljivost pri mladih se bo preverila na podlagi rezultatov trditev pod zaporednimi številkami 6, 9, 24, 35 in 38.

H1b: Delodajalci ocenjujejo kot najpomembnejšo kompetenco Praktično znanje.

Delovne izkušnje, ne glede na to, kako so bile pridobljene (najbolj so cenjene formalne), na trgu dela veljajo za zelo pomembno kompetenco (tudi pri mladih osebah s sekundarno ravno izobrazbo), saj pomenijo dodatno informacijo o posamezniku. Izražajo se v odnosu do dela, učinkovitosti in kakovosti opravljenega dela ter v pripravljenosti in motivaciji za delo.

Z oceno trditev delodajalcev se bo kompetenca Praktično znanje preverila na podlagi trditev 5, 15, 22, 33 in 37.

5.1.2 Predstavitev populacije in vzorca

5.1.2.1 Raziskava pri mladih brezposelnih osebah

V raziskavi so ciljno populacijo predstavljali mladi, stari od 18 do 29 let, ki imajo sekundarno raven izobrazbe (dosežena III., IV. ali V. raven izobrazbe) in so prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb na OS Maribor. Ker OS Maribor zajema 5 Uradov za delo (v nadaljevanju UD), se je raziskava izvajala na UD Maribor, UD Lenart, UD Ruše, UD Pesnica in UD Slovenska Bistrica.

Ciljna populacija na OS Maribor šteje okvirno 1.600 mladih. Ker seznama ciljne populacije zaradi varovanja osebnih podatkov ni bilo možno pridobiti, je bil za raziskavo uporabljen namenski vzorec.

V raziskavo so bili vključeni vsi mladi iz ciljne populacije, ki so med 1. 3. in 2. 4. 2015 obiskali katerega koli svetovalca na OS Maribor.

Anketni vprašalnik so mladim iz ciljne skupine ponudili v izpolnitev v pisni obliki osebno sodelavci na posameznem uradu na OS Maribor. Izpolnjeni anketni vprašalnik so mladi nato oddali v za to namenjeni zabojček z napisom »VPRAŠALNIKI« pri informatorju urada.

Z izbranim načinom anketiranja sem želela zbrati 400 izpolnjenih anket, kar po oceni predstavlja 25 % ciljne populacije, zato se je anketiranje podaljšalo za dva dodatna dneva. Zbrala sem 413 izpolnjenih anketnih vprašalnikov.

5.1.2 Raziskava pri delodajalcih

Ločeno je potekala raziskava, v katero so bili povabljeni delodajalci s sedežem na območju OS Maribor. Vzorec delodajalcev predstavljajo delodajalci, ki so člani OOOZ.⁶ Ti delodajalci delujejo v dejavnostih, kjer se na delovna mesta značilno zaposluje delavce s sekundarno ravno izobrazbo (III., IV. in V. raven izobrazbe).

Na območju OS Maribor v ciljno skupino delodajalcev spadajo delodajalci iz Upravne enote Lenart, Maribor, Pesnica, Ruše in Slovenska Bistrica, ki so člani OOOZ. Na dan 21. 2. 2015 je Obrtni register⁷ na spletni strani Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije na omenjen območju vseboval 6.497 članov delodajalcev, ki v raziskavi predstavljajo ciljno populacijo delodajalcev.

Na podlagi seznama delodajalcev, ki so člani OOOZ, je bil pri izvedbi anketiranja uporabljen verjetnostni sistematični vzorec, za katerega je značilno, da imajo vse enote populacije enako možnost izbora v vzorec. V vzorec je bilo vključenih 10 odstotkov delodajalcev, uporabljen je bil vzorčni interval (korak) 7, velikost vzorca pa je bila 650 delodajalcev.

Izbrani delodajalci so bili povabljeni k sodelovanju v raziskavi po navadni pošti oziroma po elektronski pošti s spletno povezavo do ankete na spletnem portalu 1ka.si.

V obdobju od 1. 3. do 2. 4. 2015 sem prejela 75 izpolnjenih anket.

5. 2 Predstavitev rezultatov raziskave

V nadaljevanju so predstavljeni rezultati raziskave pri mladih brezposelnih iskalcih zaposlitve s sekundarno izobrazbo na OS Maribor ter rezultati raziskave pri delodajalcih z območja OS Maribor, ki so člani OOOZ.

Ker je raziskava med mladimi izvedena na namenskem vzorcu, pri delodajalcih pa je bil odziv zelo slab, rezultatov ne bom posploševala na celotno populacijo. Kljub temu pa rezultati omogočajo dodaten vpogled v mlade brezposelne osebe iz ciljne skupine, ki se na trgu dela sooča z veliko težavami in izzivi.

Rezultati obeh raziskav se navezujejo na ocene trditev, ki predstavljajo izraženost osmih kompetenc po Amundsonu. Predstavitev rezultatov raziskave sloni na prepoznavanju lastnosti pri mladih in prepoznanih potrebah delodajalcev, kadar zaposlujejo mlado osebo.

⁶ Delodajalci člani OOOZ na podlagi 2. člena statuta predstavljajo »vse fizične in pravne osebe, ki opravljajo obrtno dejavnost ali domačo oziroma umetnostno obrt, oziroma katerokoli drugo pridobitno ali nepridobitno dejavnost v Republiki Sloveniji« (Statut OOOZ, 2015, str. 1). V OOOZ deluje 35 sekcij (več na <http://www.ozs.si/Za%C4%8Dlane/Sekcijeinodbori.aspx>).

⁷ Obrtni register je na voljo na povezavi <http://www.ozs.si/Ponudba/Registri/Obrtniregister.aspx>.

5.2.1 Rezultati raziskave mladih brezposelnih iskalcev zaposlitve

V tem delu se bomo osredotočili na skupne rezultate samoocen 40 trditev, ki predstavljajo osem kompetenc.

V vprašalniku za samooceno kompetenc posamezna trditev ne predstavlja končnega rezultata razvitosti posamezne kompetence. Razvitost posamezne kompetence opredeljujejo ocene s petstopenjske lestvice petih trditev. Rezultati ocen posameznih trditev po skupinah trditev, ki predstavljajo posamezno kompetenco, se nahajajo v prilogi 4 – preglednice 12–19.

Končni rezultat samoocene trditev prikazuje izraženost posamezne kompetence pri mladih brezposelnih s sekundarno izobrazbo na OS Maribor, in sicer na podlagi sešteti vrednosti ocen petih trditev, ki opredeljujejo posamezno kompetenco. Najvišjo doseženo vrednost ima kompetenca, ki je najbolj izražena, najnižjo vrednost pa kompetenca, ki je najmanj izražena.

V anketnem vprašalniku je v uvodnem delu nasvet, naj se mladi pri samooceni posamezne trditve osredotočijo na specifično situacijo ter posamezno trditev ocenijo s pomočjo petstopenjske lestvice, pri čemer ocena 5 pomeni, da v situaciji delujejo – izjemno dobro, ocena 4 – povsem zadovoljivo, ocena 3 – ustrezno, primerno, ocena 2 – potrebno bi bilo izboljšanje, ocena 1 – nezadovoljivo.

Rezultati v preglednici 3 prikazujejo število ocen po posamezni stopnji glede na to, kako se mladi ocenjujejo v neki situaciji in katere ocene se nanašajo na skupno oceno po posamezni kompetenci.

Mladi brezposelni iskalci zaposlitve so se pri ocenjevanju trditev na petstopenjski lestvici najpogosteje odločili za ocene 5, 4 in 3. Veliko redkeje, vendar ne zanemarljivo malokrat, so mladi posamezne trditve ocenili z 2 oziroma 1.

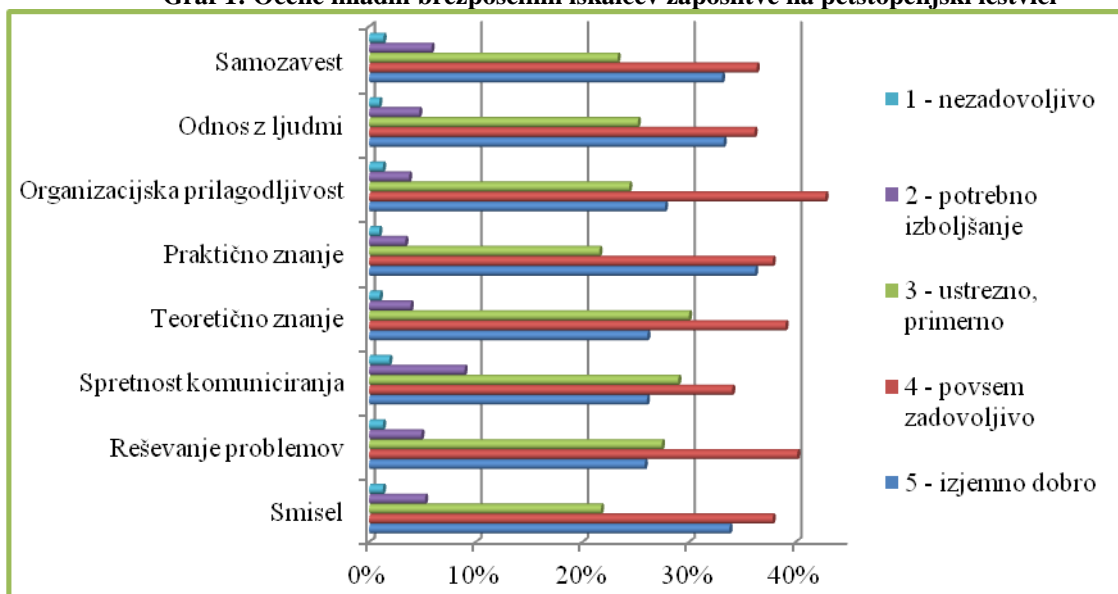
Preglednica 3: Ocene trditev mladih brezposelnih na petstopenjski lestvici

Ocene Kompetence	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 - nezadovoljivo	Št. anket. v %
Smisel	34 %	38 %	22 %	5 %	1 %	100 %
Reševanje problemov	26 %	40 %	27 %	5 %	1 %	100 %
Spretnost komuniciranja	26 %	34 %	29 %	9 %	2 %	100 %
Teoretično znanje	26 %	39 %	30 %	4 %	1 %	100 %
Samozavest	36 %	38 %	22 %	3 %	1 %	100 %
Organizacijska prilagodljivost	28 %	43 %	24 %	4 %	1 %	100 %
Odnos z ljudmi	33 %	36 %	25 %	5 %	1 %	100 %
Praktično znanje	33 %	36 %	23 %	6 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

V nadaljevanju so zbrani rezultati ocen trditev, prikazani v grafični obliki. Iz grafa 1 prepoznamo, da so bile trditve najpogosteje ocenjene z oceno 4 – povsem zadovoljivo.

Graf 1: Ocene mladih brezposelnih iskalcev zaposlitve na petstopenjski lestvici



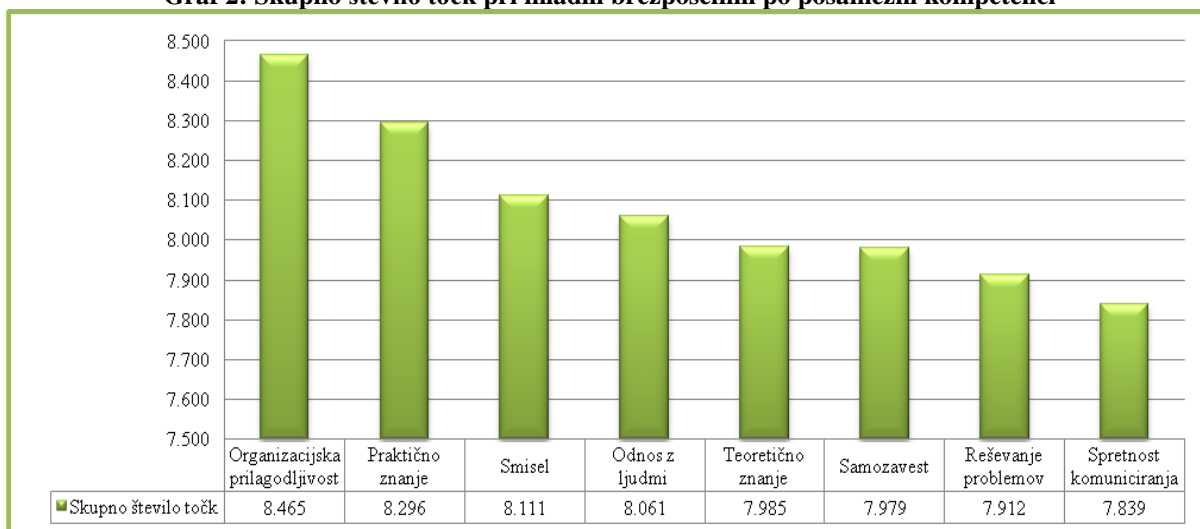
Vir: Lasten vir, 2015

Na podlagi metode za oceno kompetenc po Amundsonu končni rezultat izraženosti kompetenc predstavlja vsota točk po kompetencah vseh sodelujočih anketiranih mladih iskalcev zaposlitve.

Rezultati so pokazali, da mladi brezposelni iskalci zaposlitve s sekundarno izobrazbo na OS Maribor ocenjujejo, da imajo najbolj razvito kompetenco Organizacijska prilagodljivost, najmanj pa kompetenco Spretnost komuniciranja.

Samoocene razvitosti posamezne kompetence glede na skupno število točk po kompetenci so podrobneje prikazane v grafu 2.

Graf 2: Skupno število točk pri mladih brezposelnih po posamezni kompetenci



Vir: Lasten vir, 2015

Po samooceni 40 trditev za oceno kompetenc je sledilo vprašanje o spolu anketiranca. Namen postavljenega vprašanja je bil dobiti vpogled v spolno strukturo anketiranih. Sodelujoči so ustrezen spol obkrožili.

Preglednica 4 prikazuje spolno strukturo sodelujočih v raziskavi ter populacije z doseženo sekundarno izobrazbo na dan 31. 3. 2015.

Preglednica 4: Spolna struktura anketiranih in populacije

Spol	Anketirani		Struktura populacije na OS Maribor	
	Frekvenca	Frekvenca v %	Populacija	Populacija v %
Moški	192	47 %	997	48 %
Ženski	221	53 %	1.091	52 %
Skupaj:	413	100 %	2.088	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Podatki kažejo, da so bili v raziskavi udeleženi predstavniki moškega in ženskega spola primerljivo s populacijo vzorca. Zanimljivo je bilo anketiranih nekaj več ženskih oseb. Iz podatkov o spolni strukturi populacije v preglednici 4 razberemo, da strukturo mladih na OS Maribor z doseženo sekundarno izobrazbo enakovredno predstavljajo ženske in moške osebe (ZRSZ, 2015f), kar pomeni, da je bil vzorec mladih, ki so bili vključeni v raziskavo, po spolu enak strukturi populacije na OS Maribor.

Sledilo je vprašanje o času trajanja brezposelnosti in prijavljenosti v evidenci brezposelnih oseb na zavodu. Z vprašanjem smo želeli pridobiti vpogled v strukturo anketiranih mladih brezposelnih oseb z doseženo sekundarno ravno izobrazbe na OS Maribor glede na čas trajanja brezposelnosti oziroma prijavljenosti na zavodu na dan 31. 3. 2015. Sodelujoči so imeli možnost izbrati med petimi časovnimi okvirji.

Preglednica 5: Čas trajanja brezposelnosti in prijavljenosti v evidenci brezposelnih oseb, sodelujočih v raziskavi, in struktura populacije

Čas trajanja brezposelnosti	Anketirani		Struktura populacije na OS Maribor	
	Frekvenca	Frekvenca v %	Populacija	Populacija v %
0–3 mesece	133	32 %	616	30 %
4–6 mesecev	128	31 %	604	29 %
7–12 mesecev	76	18 %	191	9 %
več kot 12 mesecev	49	12 %	401	19 %
več kot 24 mesecev	27	6 %	276	13 %
Skupaj:	413	100 %	2.088	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Iz preglednice 5 je razvidno, da je v raziskavi sodelovalo največ mladih brezposelnih iskalcev zaposlitve, ki se z brezposelnostjo soočajo najkrajše obdobje in so tudi najkrajši čas prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb na zavodu. To je primerljivo tudi s strukturo prijavljenih mladih s sekundarno izobrazbo na OS Maribor v evidenci brezposelnih oseb (ZRSZ, 2015f). Presenetljivo glede na populacijo prijavljenih je bil v anketi vključen večji delež mladih, ki se z brezposelnostjo soočajo 7 do 12 mesecev. Na drugi strani pa je bil glede na podatke o obravnavani populaciji delež vključenih v anketiranje nekoliko manjši pri mladih, ki so brezposelni več kot 12 in več kot 24 mesecev (ZRSZ, 2015f).

Ker je raziskava potekala na petih uradih OS Maribor, so anketirani mladi označili tudi UD, na katerem so prijavljeni kot brezposelna oseba. Anketni vprašalnik je ponudil kot odgovore imena UD, ki se nahajajo na OS Maribor, in sicer: UD Maribor, UD Lenart, UD Slovenska Bistrica, UD Pesnica in UD Ruše.

Preglednica 6: Anketirani, prijavljeni glede na UD, in struktura populacije po UD

Uradi za delo	Anketirani		Struktura populacije po UD	
	Frekvenca	Frekvenca v %	Populacija	Populacija v %
UD Maribor	107	26 %	1.373	66 %
UD Lenart	32	8 %	129	6 %
UD Pesnica	102	25 %	163	8 %
UD Ruše	79	19 %	126	6 %
UD Slov. Bistrica	93	22 %	297	14 %
Skupaj:	413	100 %	2.088	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Po številu izpolnjenih vprašalnikov glede na UD izstopa UD Pesnica, ki na OS Maribor spada med manjše urade. V raziskavi zajema 25-odstotni delež vseh sodelujočih mladih, kar je veliko glede na to, da je UD Pesnica konec marca 2015 med brezposelnimi mladimi s sekundarno izobrazbo beležila le 163 brezposelnih oseb (ZRSZ, 2015f). Za primerjavo, UD Maribor, ki po številu registriranih brezposelnih mladih oseb s sekundarno izobrazbo velja za največji urad na OS Maribor, je konec meseca marca 2015 beležila 1.373, kar predstavlja 66 % mladih iz te populacije (ZRSZ, 2015f). Kar je 10-krat večje število brezposelnih oseb, kot jih je prijavljenih na UD Pesnica, v omenjeni raziskavi pa je UD Maribor prispeval le 26-odstotni delež mladih brezposelnih oseb.

S sklepnim vprašanjem anketnega obrazca pri mladih brezposelnih osebah, prijavljenih na zavodu, s sekundarno izobrazbo se je preverila struktura vzorca glede na raven izobrazbe. Anketirani mladi so izmed treh možnosti (III. raven, IV. raven, V. raven) označili raven izobrazbe, ki jo dosegajo.

Preglednica 7: Izobrazbena struktura anketiranih in izobrazbena struktura populacije na OS Maribor

Raven izobrazbe ⁸	Anketirani		Struktura populacije po UD	
	Frekvenca	Frekvenca v %	Populacija	Populacija v %
III. raven izobrazbe	57	14 %	114	5 %
IV. raven izobrazbe	138	33 %	578	28 %
V. raven izobrazbe	218	53 %	1.396	67 %
Skupaj:	413	100 %	2.088	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Kot prikazujejo rezultati v preglednici 7, je bilo največ sodelujočih v raziskavi (med sekundarnimi ravnmi izobrazbe) mladih z doseženo V. ravno izobrazbe. Tudi med mladimi brezposelnimi osebami s sekundarno izobrazbo na OS Maribor zasledimo prijavljenih največ

⁸ III. raven izobrazbe pomeni nižja poklicna izobrazba,

IV. raven izobrazbe pomeni srednja poklicna izobrazba,

V. raven izobrazbe pomeni srednja tehniška, strokovna in splošna izobrazba (ibidem).

mladih z doseženo V. ravnjo izobrazbe (ZRSZ, 2015f). Podatki tudi kažejo, da je bila v raziskavo zajeta več kot polovica vseh anketiranih mladih s V. ravnjo izobrazbe. Morda pa je malo presenetljivo, da je v raziskavi sodelovalo 14 % mladih z doseženo III. ravnjo izobrazbe, ki v tej populaciji mladih zajema le 5-odstotni delež.

5.2.2 Rezultati raziskave delodajalcev

Za delodajalce je bil vprašalnik, kot že zapisano, vsebinsko prilagojen glede na njihove potrebe pri zaposlovanju. Pred izpolnjevanjem vprašalnika se je delodajalce usmerilo v razmišljanje z nagovorom: »Za vas delodajalca je pri bodočem delavcu pomembno, da ...«. Nato je sledilo 40 trditev, kjer se je vsaka trditev pričela z besedo »delavec«.

Delodajalci so vsaki izmed trditev podali oceno na petstopenjski lestvici. Pomensko so bile prilagojene tudi stopnje ocenjevanja, pri čemer je pomenila ocena 5 – izjemno pomembno, 4 – zelo pomembno, 3 – pomembno, 2 – manj pomembno in ocena 1 – nepomembno.

Podobno kot pri raziskavi za mlade ocene 40 trditev prinašajo rezultate, ki vrednotijo osem kompetenc (vsaka kompetenca po pet trditev).

Rezultati posameznih trditev, ki skupaj predstavljajo rezultat za posamezno kompetenco (osem skupin po pet trditev), se nahajajo v prilogi 5 – preglednice 20–27.

Pridobljeni rezultati delodajalcev kažejo na to, da so se pri ocenah trditev odločali za podobne vrednosti na petstopenjski lestvici kot mladi.

Delodajalci so se pri ocenah trditev najpogosteje odločili za oceno 4 – zelo pomembno ter oceno 5 – izjemno pomembno in oceno 3 – pomembno.

Rezultati v preglednici 8 prikazujejo skupne ocene trditev po posamezni kompetenci.

Preglednica 8: Ocene trditev delodajalcev na petstopenjski lestvici

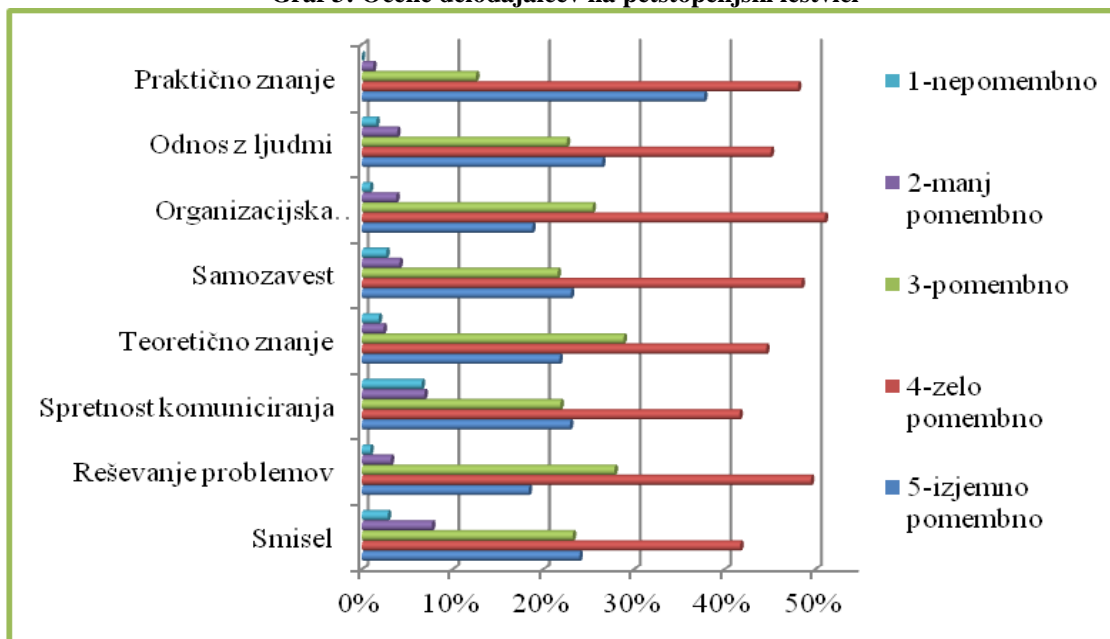
Ocene Kompetence	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Št. anket. v %
Smisel	24 %	42 %	23 %	8 %	3 %	100 %
Reševanje problemov	18 %	50 %	28 %	3 %	1 %	100 %
Spretnost komuniciranja	23 %	42 %	22 %	7 %	7 %	100 %
Teoretično znanje	22 %	45 %	29 %	2 %	2 %	100 %
Samozavest	23 %	49 %	22 %	4 %	3 %	100 %
Organizacijska prilagodljivost	19 %	51 %	25 %	4 %	1 %	100 %
Odnos z ljudmi	27 %	45 %	23 %	4 %	2 %	100 %
Praktično znanje	38 %	48 %	13 %	1 %	0 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Rezultati v preglednici 8 prikazujejo število podanih ocen po posamezni stopnji glede na to, kot kako pomembno pri zaposlovanju ocenjujejo delodajalci posamezno trditev.

V prikazani grafični obliki (graf 3) pa so prikazane posamezne ocene na petstopenjski lestvici, kot se izrazile v rezultatih raziskave.

Graf 3: Ocene delodajalcev na petstopenjski lestvici

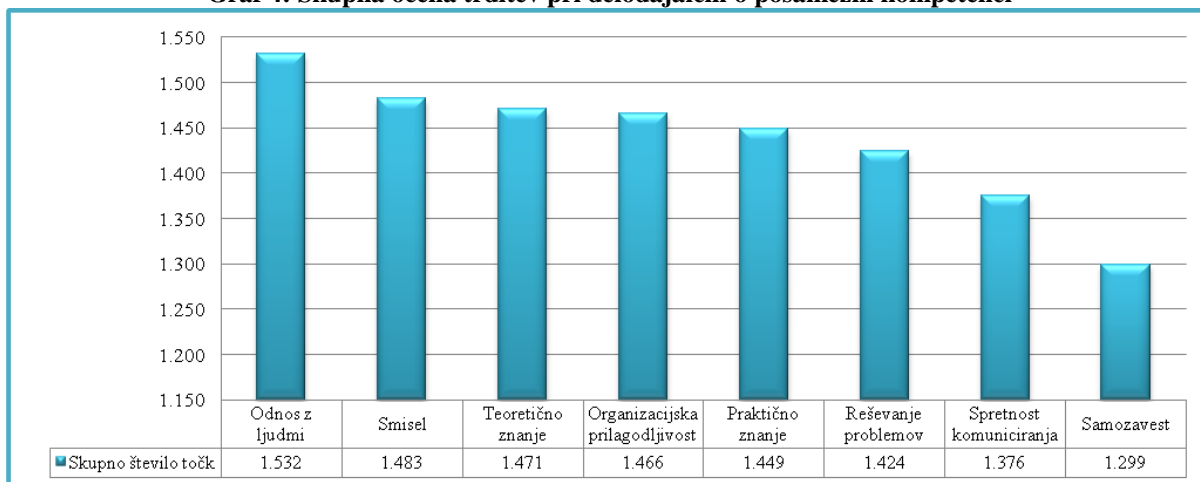


Vir: Lasten vir, 2015

V ospredju je ocena 4 – zelo pomembno, prepoznati pa je večjo dinamiko ocen med 5 – izjemno pomembno in 3 – pomembno.

Podatki o vsoti točk in pomembnosti posamezne kompetence pri delodajalcih so prikazani v grafu 4.

Graf 4: Skupna ocena trditev pri delodajalcih o posamezni kompetenci



Vir: Lasten vir, 2015

Na podlagi metode za oceno kompetenc po Amundsonu končni rezultat izraženosti oziroma pomembnosti posamezne kompetence predstavlja vsota točk po kompetencah vseh sodelujočih anketiranih delodajalcev. Vsota točk pri posamezni kompetenci daje odgovor na to, katere kompetence delodajalci pričakujejo pri mladih oziroma katere preverjajo, kadar zaposlujejo mlado osebo s sekundarno ravno izobrazbe.

Skupne ocene trditev povedo, da delodajalci pri zaposlovanju mladih pričakujejo, da imajo najbolj razvito kompetenco Odnos z ljudmi, najmanj pa kompetenco Samozavest.

Kompetenca Praktično znanje pa je glede na pomembnost delodajalcev pri zaposlovanju mladih s sekundarno izobrazbo peta po vrsti.

Po osrednjem delu anketnega vprašalnika je za delodajalce sledilo vprašanje o velikosti podjetja. Delodajalci so velikost svojega podjetja lahko umestili v enega izmed štirih velikostnih razredov.

Preglednica 9: Velikost podjetja po številu zaposlenih

Velikost podjetja	Frekvenca	Frekvenca v %
Mikro podjetje (do 10 zaposlenih)	56	74 %
Majhno podjetje (od 11 do 50 zaposlenih)	14	20 %
Srednje veliko podjetje (od 51 do 250 zaposlenih)	4	5 %
Veliko podjetje (več kot 250 zaposlenih)	1	1 %
Skupaj:	75	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

V raziskavi je sodelovalo največ delodajalcev, ki se po številu zaposlenih uvrščajo med mikro podjetja, najmanj pa delodajalcev, ki se uvrščajo med velika podjetja. Glede na strukturo članov OOOZ je dobljeni podatek realen. S spremembo Obrtnega zakona se je obvezno članstvo v OOOZ ukinilo (Ur. l. RS, 2013), kar je sprožilo množično izstopanje iz OOOZ. Glede na strukturo in velikost podjetij praviloma članstvo v OOOZ ohranjajo manjša in mikro podjetja, tako imenovani obrtniki.

Anketo je sklenilo vprašanje o obstoju podjetja na trgu oziroma o času trajanja dejavnosti posameznega podjetja. Delodajalcem so bile ponujene štiri možnosti časovnih okvirjev, kot je predstavljeno v preglednici 10.

Preglednica 10: Čas trajanja poslovanja podjetja

Aktivnost poslovanja	Frekvenca	Frekvenca v %
do 3 leta	10	13 %
3–5 let	11	15 %
5–10 let	15	20 %
več kot 10 let	39	52 %
Skupaj:	75	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Glede na strukturo delodajalcev po času trajanja dejavnosti je anketo izpolnilo največ delodajalcev (polovica vseh), ki so aktivni že več kot 10 let.

5.2.3 Primerjava rezultatov ocen trditev pri mladih brezposelnih in pri delodajalcih po kompetencah

Vpogled v razvitost kompetenc pri mladih brezposelnih in v potrebe delodajalcev pri zaposlovanju mladih oseb dajejo ocene posameznih trditev, ki predstavljajo vsoto ocen, izraženo v točkah.

Preglednica 11: Izraženost kompetenc po Amundsonu pri mladih brezposelnih in pri delodajalcih po vrstnem redu izraženosti

KOMPETENCA	MLADI	DELODAJALCI
Organizacijska prilagodljivost	1	4
Praktično znanje	2	5
Smisel	3	2
Odnos z ljudmi	4	1
Teoretično znanje	5	3
Samozavest	6	8
Reševanje problemov	7	6
Spretnost komuniciranja	8	7

Vir: Lasten vir, 2015

Zaznati je, da so si rezultati po vrstnem redu glede izraženosti oziroma pomembnosti posamezne kompetence najbolj blizu za kompetenco Smisel in Reševanje problemov. Sledi kompetenca Spretnost komuniciranja. Največji razkorak pa je opazen pri kompetencah Organizacijska prilagodljivost, Praktično znanje in Odnosi z ljudmi, za tri mesta. Nekoliko manj, za dve mesti, pa pri kompetencah Teoretično znanje in Samozavest.

Zanimivo je tudi, da se mladi ocenjujejo, da imajo kompetenco Praktično znanje bolj razvito, kot to potrebujejo delodajalci. Teoretično znanje pa delodajalci pričakujejo bolj izraženo, kot mladi menijo, da ga imajo.

Pri kompetenci Samozavest rezultati kažejo, da je ta kompetenca pri mladih veliko bolj izražena, kot pa to od njih pričakujejo delodajalci.

V nadaljevanju sledi primerjava rezultatov po kompetencah po vrstnem redu glede na izraženost pri mladih brezposelnih iskalcih zaposlitve na OS Maribor s sekundarno izobrazbo. Rezultati ocen trditev pri mladih in pri delodajalcih so prikazani tudi grafično (grafi 5–12), kjer pet trditev skupaj predstavlja posamezno kompetenco. Rezultati so prikazani v deležih ocenjenih trditev po petstopenjski lestvici. Oznaka »T« v grafu skrajno levo ponazarja zaporedno številko trditve iz anketnega vprašalnika.

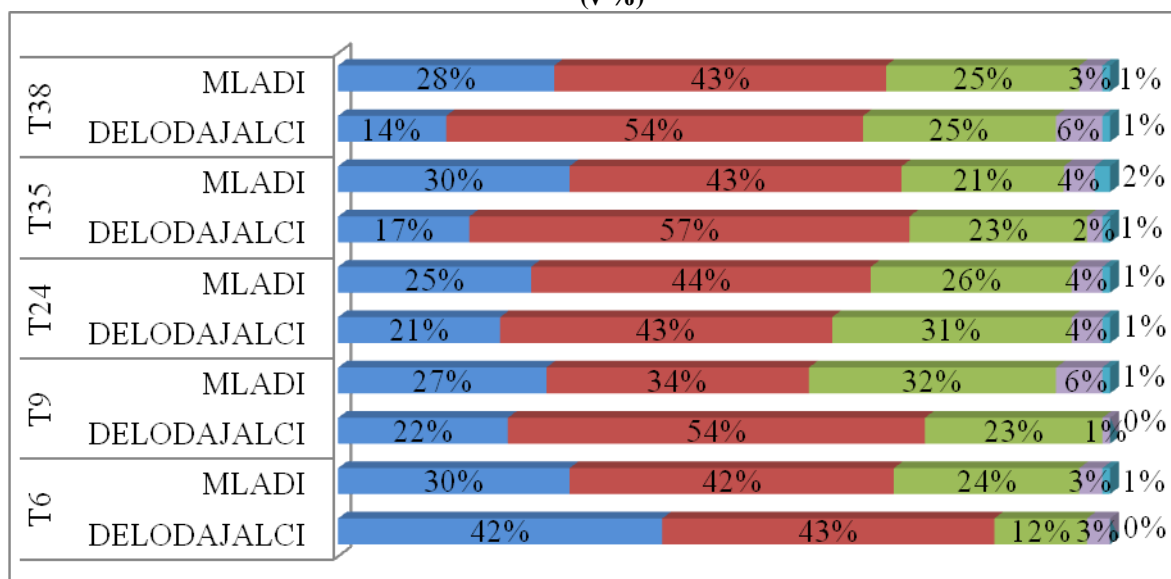
Organizacijska prilagodljivost

Kompetenca, za katero so v grafu 5 predstavljeni deleži ocen trditev, predstavlja kompetenco, ki je pri mladih brezposelnih najbolj izražena, pri delodajalcih pa se uvršča na četrto mesto (od osmih).

Glede na deleže ocenjenih trditev so se mladi pogosteje odločali za najvišjo oceno (oceno 5) kot delodajalci. Pri delodajalcih je opaziti več ocenjenih trditev z oceno 4. Pri ocenah te kompetence je pri obeh ciljnih skupinah opaziti povečano število ocen srednje vrednosti (ocena 3).

Glede na ocene trditev so mladi in delodajalci najbolj usklajeni, ko je treba uporabljati znanje o delovanju sistema za premagovanje ovir in doseganje ciljev (trditev 24).

Graf 5: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Organizacijska prilagodljivost (v %)



Legenda:			
T – OPIS TRDITEV	Ocena	DELODAJALCI	MLADI
T38 – zna se prilagajati smernicam organizacije	5	Izjemno pomembno	Izjemno dobro
T35 – sposoben se je prilagajati organizacijskim spremembam	4	Zelo pomembno	Povsem zadovoljivo
T24 – zna uporabljati znanje o delovanju sistema za premagovanje ovir in doseganje ciljev	3	Pomembno	Ustrezno, primerno
T9 – zna izraziti svoje potrebe nadrejeni osebi	2	Manj pomembno	Potrebno izboljšanje
T6 – sposoben je sprejeti pozitivno kritiko in se ob njej učiti	1	Nepomembno	Nezadovoljivo

Vir: Lasten vir, 2015

Najbolj pa se ocene razhajajo v situaciji, ko je pomembno, da se mladi znajo prilagajati smernicam organizacije (trditev 38). Z izjemno dobro so se mladi ocenili v 28 %, delodajalci pa to sposobnost kot izjemno pomembno ocenjujejo le s 14 %. So se pa delodajalci pri tej trditvi za 9 % večkrat odločili za oceno zelo pomembno kot mladi (43 %).

Razhajanje opazimo tudi pri trditvi 6 (delavec zna sprejeti pozitivno kritiko in se ob njej učiti), kjer delodajalci to trditev kot izjemno pomembno ocenjujejo v 42 %, mladi pa kot izjemno dobro v 30 %.

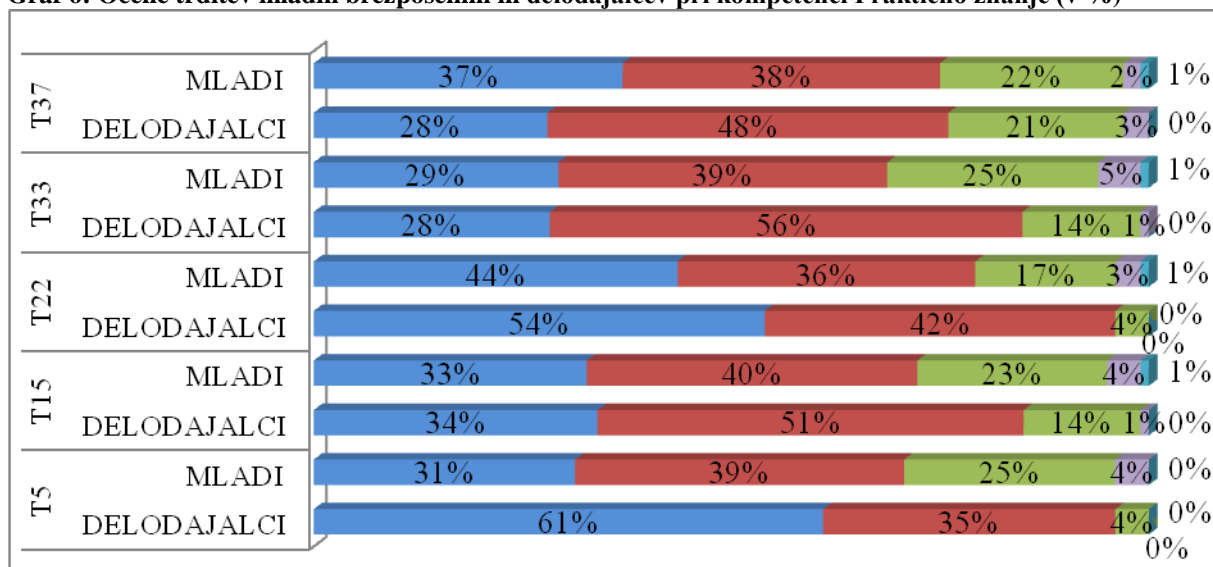
Sposobnost prilagajati se organizaciji pomeni razumeti sistem delovanja organizacije. To zahteva tudi prilagajanje, spoštovanje sprememb, pripravljenost na sodelovanje in delo znotraj kolektiva in z nadrejenimi (Amundson, 2005, str. 268). Če smo sposobni razumeti miselnost in cilje organizacije in smo se z njo sposobni poenotiti, potem lahko govorimo o organizacijski prilagodljivosti za doseganje ciljev organizacije, kot tudi za doseganje osebnih ciljev.

Praktično znanje

Po skupni oceni trditev za kompetenco Praktično znanje pri mladih zaseda pomembno drugo mesto (od osmih). Pri delodajalcih ta kompetenca ni v ospredju, ampak se glede na rezultate uvršča na peto zaporedno mesto.

V grafu 6 so predstavljeni deleži ocen posameznih trditev na petstopenjski lestvici. Pomembno je izpostaviti, da se delodajalci pri ocenjevanju te skupine skoraj niso odločali za oceni 2 in 1 (manj pomembno in nepomembno).

Graf 6: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Praktično znanje (v %)



Legenda:

T – OPIS TRDITEV	Ocena	DELODAJALCI	MLADI
T37 – sposoben je izboljšati svoje delovanje na podlagi izkušenj, opazovanj in povratnih informacij	5	Izjemno pomembno	Izjemno dobro
T33 – lastno delo zna kritično oceniti in ga po potrebi spremeniti	4	Zelo pomembno	Povsem zadovoljivo
T22 – sposoben učinkovito izpolnjevati naloge	3	Pomembno	Ustrezno, primerno
T15 – sposoben se je učinkovito prilagajati spremembam	2	Manj pomembno	Potrebno izboljšanje
T5 – sposoben je učinkovito in produktivno izrabiti čas	1	Nepomembno	Nezadovoljivo

Vir: Lasten vir, 2015

Znotraj ocen trditev, ki so prikazane v grafu 6, opazimo veliko dinamiko med potrebami delodajalcev in lastnostmi mladih.

Obe strani sta med seboj najbolj usklajeni pri trditvi 37, medtem ko opazimo največje razhajanje pri trditvah 5 in 22.

Mladim in delodajalcem je enako pomembno, da mladi znajo lastno delo kritično oceniti in po potrebi spremeniti (trditev 33). V 84 % se zdi delodajalcem to izjemno ali zelo pomembno, 68 % mladih pa ocenjuje, da to znajo izjemno dobro ali povsem zadovoljivo.

Delodajalci kar v 61 % kot izjemno pomembno ocenijo trditev, da pri mladih pričakujejo, da svoj čas izrabijo učinkovito in produktivno (trditev 5), mladi pa to trditev pri sebi kot izjemno pomembno ocenijo pol manjkrat, kot to od njih pričakujejo delodajalci (31 %).

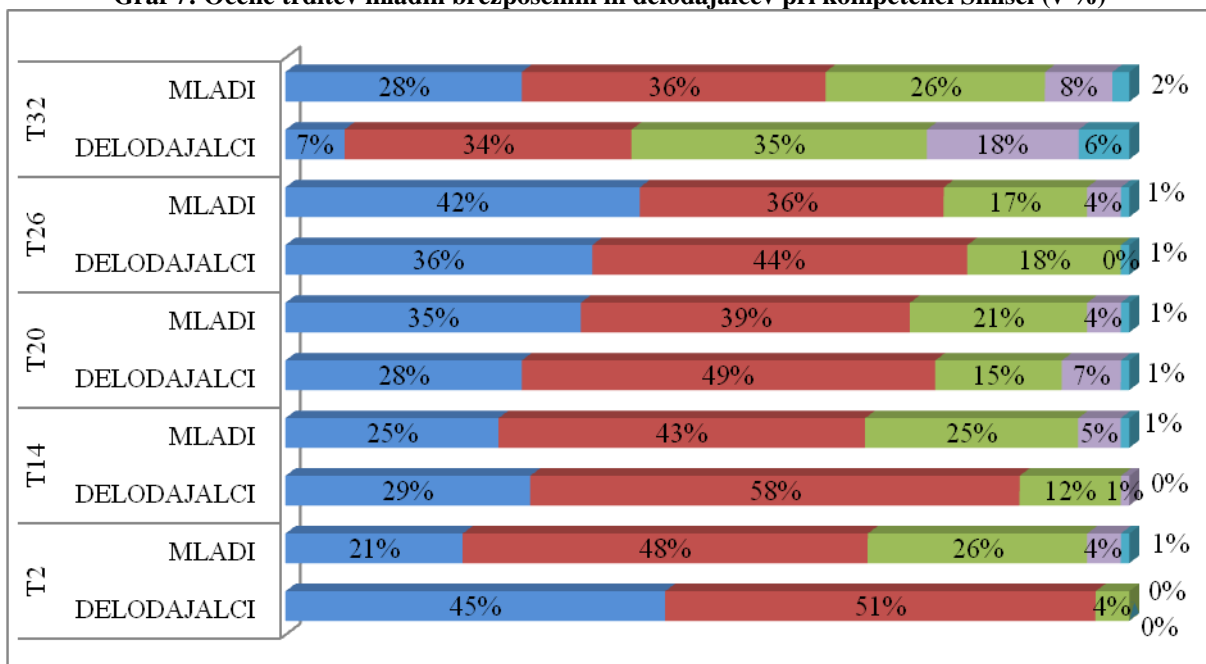
Praktično znanje se navezuje na praktične izkušnje, ki jih mladi nujno potrebujejo. Na realnem trgu dela pa praktične izkušnje delodajalci pre pogosto od njih tudi pričakujejo. Ker ta kompetenca ni med kompetencami, ki bi jih delodajalci najbolj pričakovali, gre sklepati, da se pri zaposlovanju mladih delodajalci morda le nekoliko preveč izgovarjajo na delovne izkušnje.

Tudi za Amundsona (2005, str. 267) je pomembno, da so za praktično pridobivanje znanja izpolnjeni pogoji, kot so varnost, ustreznost, številni izzivi in kritična refleksija. To slednje pa je ključno, kar posameznika spodbuja k učenju, razvoju, prožnosti in samozavesti.

Smisel

Kompetenca Smisel je po izraženosti tretja kompetenca po vrsti pri mladih brezposelnih, pri delodajalcih pa druga najpomembnejša. To pomeni, da je ta kompetenca tako pri mladih kot pri delodajalcih precej pomembna.

Graf 7: Ocene trditve mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Smisel (v %)



Legenda:			
T – OPIS TRDITEV	Ocena	DELODAJALCI	MLADI
T32 – stil življenja in osebni cilji so vključeni v delo	5	Izjemno pomembno	Izjemno dobro
T26 – sposoben biti motivirani in vztrajni na poti do cilja	4	Zelo pomembno	Povsem zadovoljivo
T20 – prizadeva si dosegati dolgoročne cilje	3	Pomembno	Ustrezno, primerno
T14 – pokaže iniciativnost, ko prevzema naloge	2	Manj pomembno	Potrebno izboljšanje
T2 – izkazuje jasen smisel za usmeritev	1	Nepomembno	Nezadovoljivo

Vir: Lasten vir, 2015

Če podrobneje pogledamo trditve znotraj kompetence, vidimo, da so mladi in delodajalci najbolj usklajeni pri trditvi 26.

Najbolj izstopa razlika pri trditvi 2. Pri zaposlovanju je delodajalcem najpomembnejše, da delavec izkazuje jasen smisel za usmeritev na delovno področje (trditev 2). Kar 45 % delodajalcev ocenjuje, da je to izjemno pomembno, medtem ko samo 21 % mladih ocenjuje, da ima to izjemno dobro izraženo.

Da so stil življenja in osebni cilji vključeni v delo (trditev 32), pri delodajalcu ni izjemno pomembno, po drugi strani pa kar 28 % mladih meni, da je to pri njih izjemno dobro izraženo.

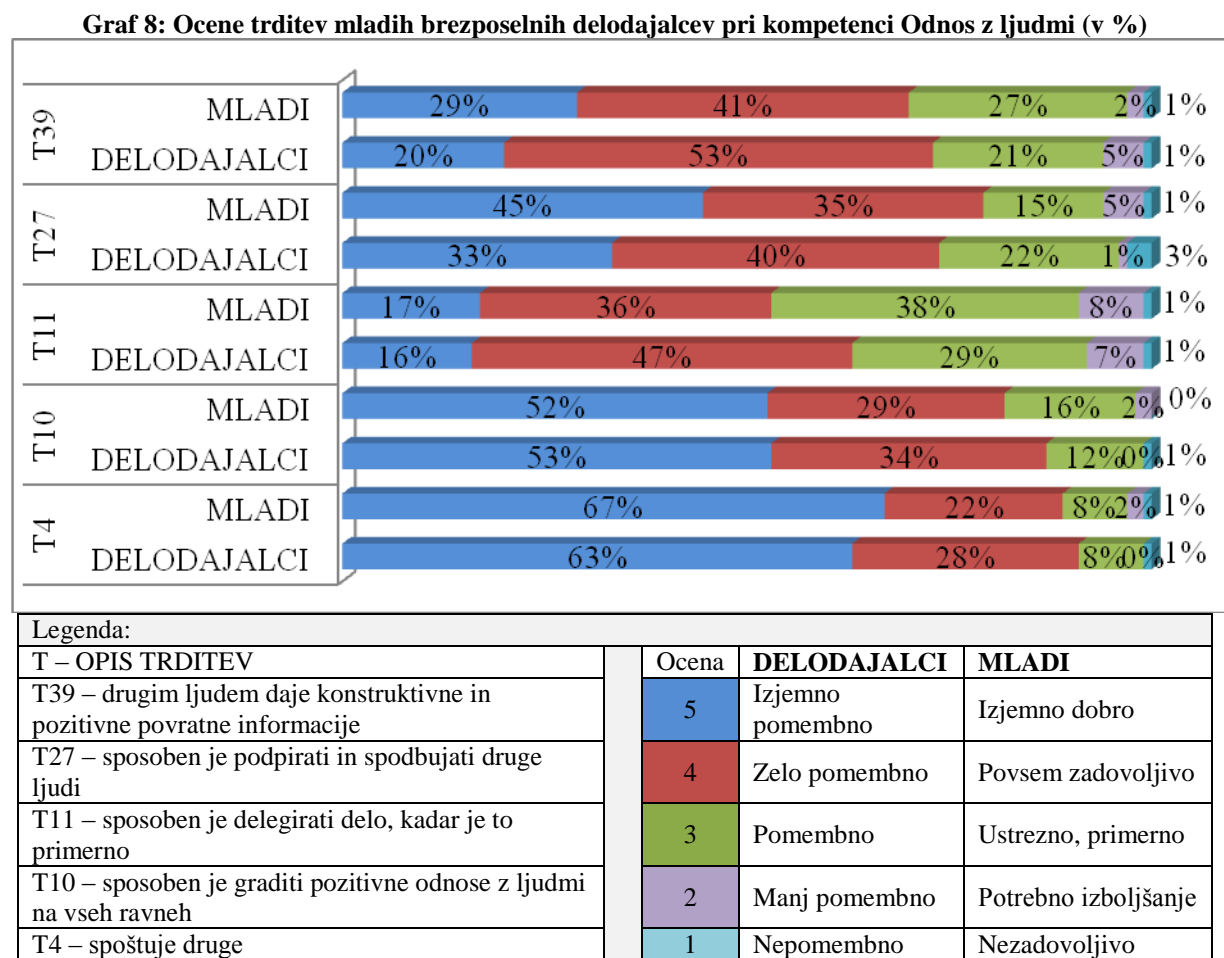
Da je kompetenca Smisel tako pri mladih kot pri delodajalcih visoko izražena, kaže na to, da je obema stranema pomembno zadovoljstvo na delovnem mestu. Pri mladih ta kompetenca izraža motivacijo, predanost in poslanstvo za učinkovito in predano opravljanje svojega dela.

Izzivi podjetja in zaupanje v svoje zaposlene pa predstavljajo smisel za napredek in razvoj, tudi na organizacijski ravni.

Odnos z ljudmi

Odnos z ljudmi je kompetenca, ki je po rezultatih ocen trditev pri delodajalcih najpomembnejša. Pri rezultatih mladih pa je zaznati, da odnosi z ljudmi niso najbolj izraženi in Odnos z ljudmi je po izraženosti šele četrta kompetenca (od osmih).

Na podlagi podanih ocen v grafu 8 opazimo podoben pristop in razumevanje posameznih trditev pri mladih in pri delodajalcih.



Vir: Lasten vir, 2015

Mladi in delodajalci se na podlagi ocen trditev najbolj ujemajo v situaciji, kadar je treba spoštovati druge (trditev 4).

Ocenjene trditve za kompetenco pa se najbolj razhajajo v situaciji trditve 11 – delegirati delo, kadar je to primerno, in sicer: mladi v 53 % menijo, da to sposobnost izražajo izjemno dobro ali povsem zadovoljivo, delodajalci pa pri mladih to potrebo izkazujejo v 63 % kot izjemno ali zelo pomembno.

Zanimivo, pri ocenah te trditve je opaziti (kar drugje ni), da so tako delodajalci kot mladi nekoliko manj kot v 10 % to trditev ocenjevali tudi z oceno 2 (potrebno izboljšanje oziroma manj pomembno). Rezultati te trditve povedo, da je delegiranje nalog pri mladih in pri delodajalcih še vedno v domeni delodajalca, kot tudi s tem povezana odgovornost in tveganje.

Mladi se ocenjujejo, da v situaciji, kadar je treba podpirati in spodbujati druge (trditev 27), delujejo bolje, kot to od njih pričakujejo delodajalci. Kar 45 % mladih meni, da je to pri njih izjemno dobro izraženo, pri delodajalcih pa je ta trditev izjemno pomembna v 33 %.

Da drugim ljudem dajejo konstruktivne in pozitivne informacije (trditev 39), so mladi kot izjemno dobro ocenili nekoliko večkrat, kot to pričakujejo delodajalci. Je pa ocena zelo pomembno pri delodajalcih za več kot 10 % višje izražena (53 %) kot primerljiva ocena povsem zadovoljivo pri mladih (41 %).

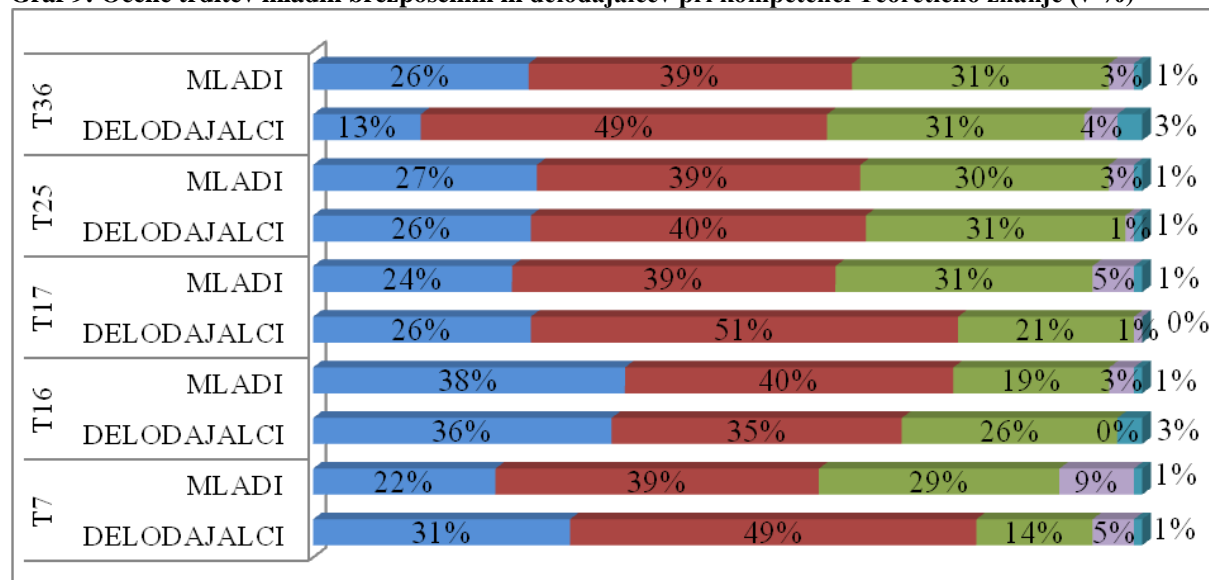
Ker se dobri odnosi gradijo počasi, je zanje potrebno veliko pozornosti in truda.

Teoretično znanje

Kompetenca Teoretično znanje je pri delodajalcih bolj pomembna (tretja kompetenca po vrsti od osmih), kot je izražena pri mladih brezposelnih (na petem mestu glede na izraženo).

Delodajalci imajo pri zaposlovanju pri tej kompetenci nekoliko večja pričakovanja od tega, kakor se samoocenjujejo mladi (graf 9).

Graf 9: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Teoretično znanje (v %)



Legenda:

T – OPIS TRDITEV	Ocena	DELODAJALCI	MLADI
T36 – učinkovito zna razvrstiti nove informacije	5	Izjemno pomembno	Izjemno dobro
T25 – sposoben je hitro in učinkovito zagotoviti dodatne informacije	4	Zelo pomembno	Povsem zadovoljivo
T17 – dobro razume osnovne koncepte in specifična dejstva	3	Pomembno	Ustrezno, primerno
T16 – sledi novostim na področju, ki so ključna	2	Manj pomembno	Potrebno izboljšanje
T7 – zna kritično razmisliti o informacijah	1	Nepomembno	Nezadovoljivo

Vir: Lasten vir, 2015

Rezultati trditev kažejo, da so mladi in delodajalci najbolj usklajeni v situaciji, kadar si je treba hitro in učinkovito pridobiti dodatne informacije (trditev 25).

Najbolj izstopa razlikovanje pri trditvi 7. Delodajalcem se v 80 % ta trditev zdi izjemno ali zelo pomembna, mladi pa se ocenjujejo, da v takšni situaciji delujejo izjemno dobro ali povsem zadovoljivo, v 61 %.

Zanimivo pa je to, da se mladi v 78 % ocenjujejo izjemno dobro ali povsem zadovoljivo v situaciji, ko je treba slediti novostim, ki so za njih ključne (trditev 16).

Mladi ocenjujejo, da v 26 % izjemno dobro ali povsem zadovoljivo delujejo v situaciji, kadar je treba učinkovito razvrstiti nove informacije (trditev 36). Delodajalci to ocenjujejo kot izjemno pomembno v 13 %.

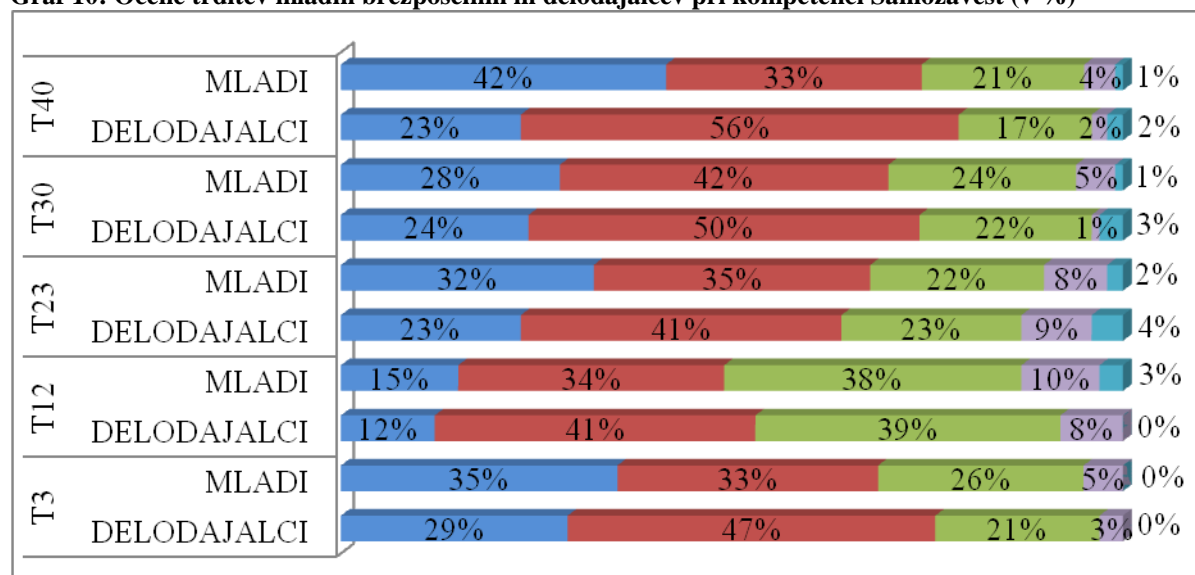
Ker je ta kompetenca bolj pomembno izražena pri mladih, lahko posredno sklepamo, da se zdi delodajalcem pomembno, da mladi prepoznavajo potrebo po stalnem učenju (vse življenje). Vsakodnevne novosti, napredek in razvoj od ljudi/zaposlenih zahtevajo stalno učenje, izpopolnjevanje ter pridobivanje novih veščin, kar je pomembno za ohranjanje stika s področjem dela in uspešnost pri delu. Zaradi vse večjega obsega informacij pa je pomembna tudi sposobnost informacije kritično ovrednotiti in jih organizirati na način, ki omogoča enostaven priklic informacij v ključnih ali drugih situacijah.

Samozavest

Kompetenca Samozavest je nekoliko bolj pomembna pri mladih brezposelnih. Glede na izraženost je šesta kompetenca po vrsti. Pri delodajalcih pa je med osmimi kompetencami omenjena kompetenca najmanj pomembna.

Mladi so vse trditve te skupine ocenili z višjimi ocenami, kot so jih ocenili delodajalci. Opaziti pa je povečan delež ocen trditev z oceno 3 (ustrezno primerno oziroma pomembno), tako pri mladih kot pri delodajalcih. Podrobnejši podatki sledijo v grafu 10.

Graf 10: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Samozavest (v %)



Legenda:			
T – OPIS TRDITEV	Ocena	DELODAJALCI	MLADI
T40 – zaveda se svojih sposobnosti in jih zna izkoristiti	5	Izjemno pomembno	Izjemno dobro
T30 – dejanja odražajo njegovo samopodobo	4	Zelo pomembno	Povsem zadovoljivo
T23 – sposoben sprejeti odgovornosti vodje	3	Pomembno	Ustrezno, primerno
T12 – v novih položajih ravna brez pretirane zaskrbljenosti	2	Manj pomembno	Potrebno izboljšanje
T3 – misli pozitivno in je pripravljen tvegati	1	Nepomembno	Nezadovoljivo

Vir: Lasten vir, 2015

Po pomembnosti so mladi in delodajalci usklajeni pri trditvi 30, ki se nanaša na pozitivno samopodobo. Enako mnenje, čeprav manj pomembno, imajo tudi glede trditve 12 (v novih položajih ravna brez pretirane zaskrbljenosti).

Mladi so se v tej skupini kompetenc pogosteje ocenjevali z oceno izjemno dobro, na drugi strani pa so delodajalci pogosteje trditve te kompetence označili z oceno zelo pomembno.

Tako pridemo do razhajanj na obeh straneh. Mladi so se v 42 % ocenili, da se izjemno dobro zavedajo svojih sposobnosti (trditev 40). To sposobnost so delodajalci kot izjemno pomembno ocenili v 23 %, medtem ko so delodajalci to trditev ocenili kot zelo pomembno v 56 %, mladi pa so z oceno povsem zadovoljivo ocenili to trditev v 33 %.

Prav tako mladi menijo, da imajo izjemno dobro razvite vodstvene sposobnosti (trditev 23), v 32 %, delodajalci pa to pri mladih pričakujejo v 23 %.

Mladi kažejo več Samozavesti, kot to od njih pričakujejo delodajalci, kar je dobro zaradi dobre lastne samopodobe. Ker pa je ta kompetenca pri mladih ne glede na pričakovanja delodajalcev vseeno nizko izražena, odpira še veliko prostora, namenjenega za pridobivanje dodatne moči, motivacije in vztrajnosti za krepitev sposobnosti ukrepanja in prevzemanja tveganj.

Reševanje problemov

Kompetenca Reševanje problemov je bila med manj izraženimi kompetencami tako pri mladih kot pri delodajalcih. Pri mladih je namreč izražena kot sedma, pri delodajalcih pa kot šesta od osmih kompetenca po vrsti.

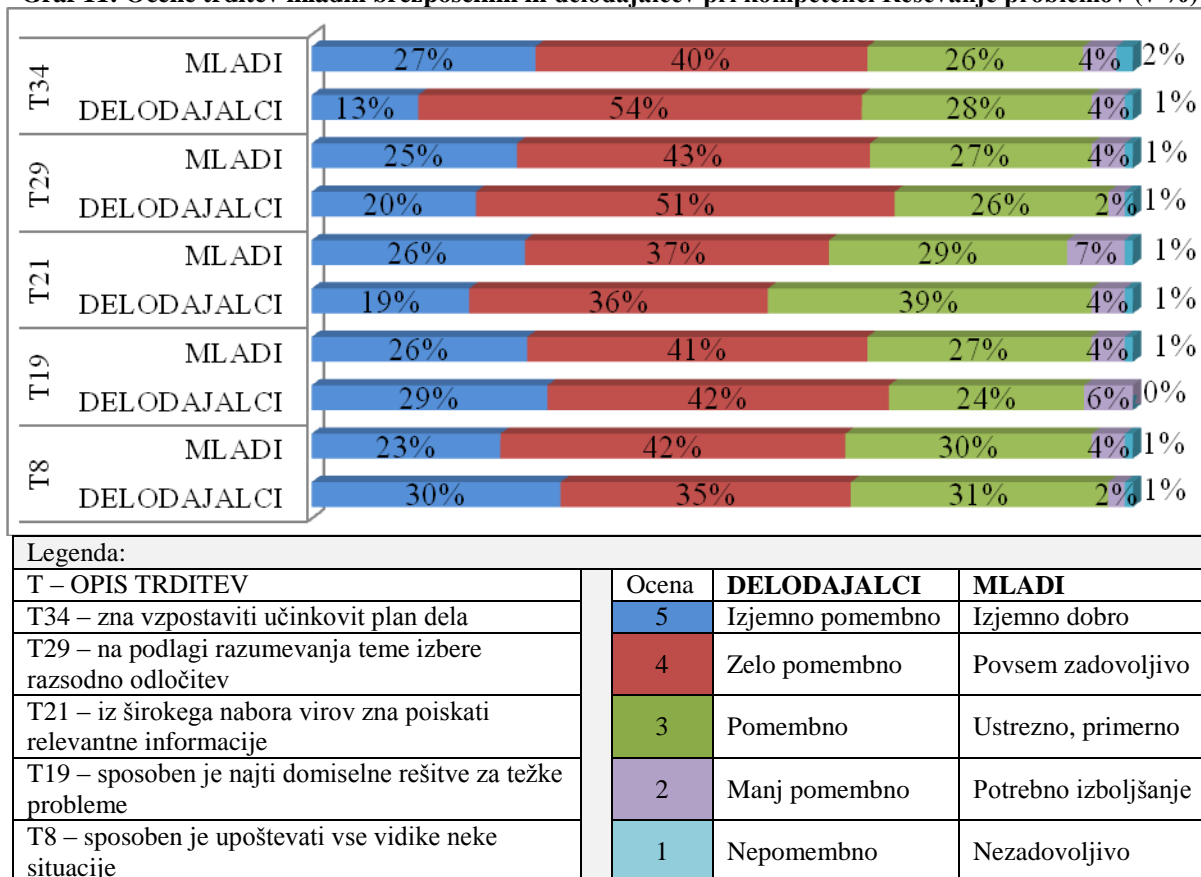
V nadaljevanju v grafu 11 lahko opazimo ocene posameznih trditev pri mladih brezposelnih in delodajalcih, ki kažejo, da imata obe strani precej podobno mnenje.

Usklajenost med sposobnostmi mladih in potrebami delodajalcev izraža ocena trditve 19, da je delavec sposoben najti domiselne rešitve za težke probleme, ki so jo delodajalci kot izjemno pomembno ocenili v 29 %, mladi pa to sposobnost kot izjemno dobro razvito ocenjujejo v 26 %.

Pomembno usklajenost najdemo tudi pri trditvi 34, ki se navezuje na vzpostavljanje učinkovitega plana. Mladi namreč kot izjemno dobro ali povsem zadovoljivo to trditev ocenijo v 67 %, delodajalci pa v enakem deležu (67 %) to sposobnost kot izjemno pomembno ali zelo pomembno tudi pričakujejo.

Čisto enaka situacija se ponovi tudi pri trditvi 8, kjer tako mladi z oceno izjemno dobro ali povsem zadovoljivo kot delodajalci z oceno izjemno pomembno ali zelo pomembno ocenijo to trditev v 65 %.

Graf 11: Ocene trditvev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Reševanje problemov (v %)



Vir: Lasten vir, 2015

Pomembno razlikovanje pa vidimo pri trditvi 34, ki jo delodajalci v 13 % ocenijo kot izjemno pomembno, mladi pa v 27 % kot izjemno dobro.

Tudi glede iskanja relevantne informacije iz širokega nabora virov (trditve 21) mladi menijo, da v takšni situaciji delujejo bolje, kot to od njih pričakujejo delodajalci.

Med izraženostjo kompetence pri mladih in pričakovanji, ki jih imajo delodajalci, ni pomembnih razlik. Omenjena kompetenca izraža sposobnost miselnih procesov in izražanja lastnih stališč, kar je z vidika posameznega strokovnega področja delovanja zelo pomembno. Ta kompetenca kaže tudi na sposobnost poslušanja ter preučevanja in reševanja nastale situacije. Da se mladi pri tej kompetenci ocenjujejo precej suvereno, je pri sekundarni izobrazbi mogoče pripisati praksi, počitniškemu in študentskemu delu.

Spretnost komuniciranja

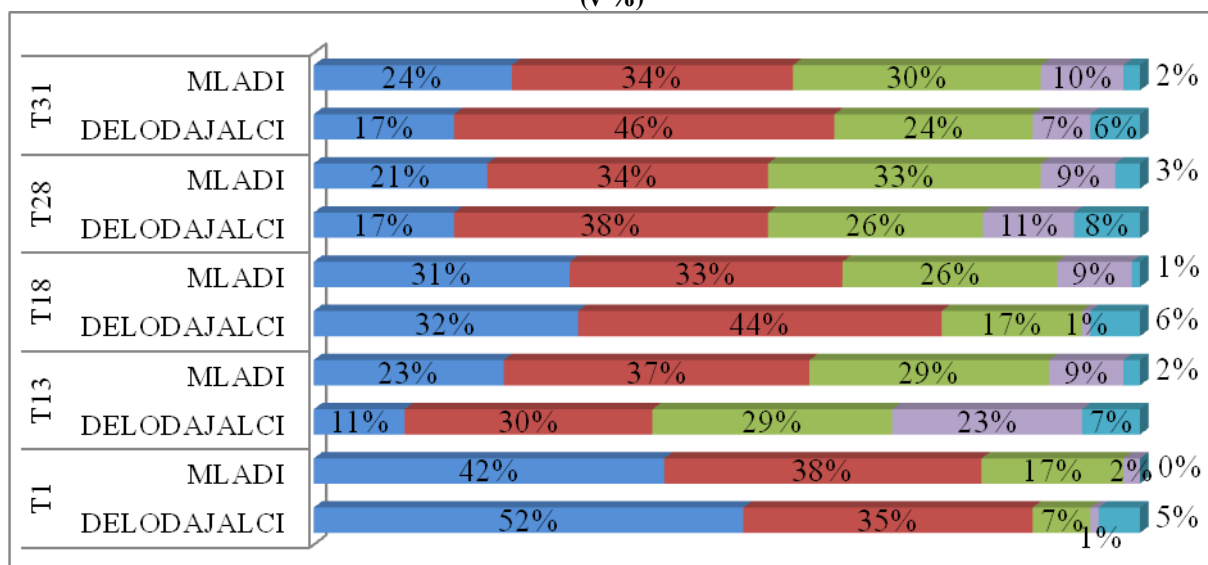
Spretnost komuniciranja pa je kompetenca, ki ji tako mladi brezposelni kot tudi delodajalci ne dajejo velikega pomena. Pri mladih brezposelnih je ta kompetenca na zadnjem – osmem mestu. To pomeni, da se mladi v situacijah komuniciranja ne znajdejo najbolje. Ta kompetenca se tudi delodajalcem pri mladih ne zdi najpomembnejša, kadar zaposlujejo. Tako se ta kompetenca glede na pomembnost uvršča na sedmo – predzadnje mesto.

Ocene v deležih po posameznih trditvah so prikazane v grafu 12.

Ocene trditvev kažejo, da so mladi in delodajalci usklajeni pri trditvi 18, kar pomeni, da se mladi ocenjujejo, da so v konfliktnih situacijah sposobni ostati mirni.

Zanimivo je tudi to, da delodajalci od mladih ne pričakujejo, da se jasno pisno izražajo (trditev 13). To kompetenco imajo mladi bolje razvito (23 %), kot to od njih pričakujejo delodajalci (11 %).

Graf 12: Ocene trditev mladih brezposelnih in delodajalcev pri kompetenci Spretnost komuniciranja (v %)



Legenda:			
T – OPIS TRDITEV	Ocena	DELODAJALCI	MLADI
T31 – pred skupino zna jasno izražati svoje ideje	5	Izjemno pomembno	Izjemno dobro
T28 – pri komuniciranju usklajuje verbalne in neverbalne geste	4	Zelo pomembno	Povsem zadovoljivo
T18 – v konfliktnih situacijah je sposoben ostati miren	3	Pomembno	Ustrezno, primerno
T13 – zna jasno pisno izražati ideje	2	Manj pomembno	Potrebno izboljšanje
T1 – vzame si čas, da posluša, preden izrazi mnenje	1	Nepomembno	Nezadovoljivo

Vir: Lasten vir, 2015

Več kot polovica delodajalcev je trditev o pomembnosti poslušanja, preden se izrazi svoje mnenje (trditev 1), ocenila z oceno izjemno pomembno (52 %). Več kot polovica mladih (52 %) je to trditev označila kot izjemno dobro razvito. Posebnost je tudi to, da je 5 % anketiranih delodajalcev to sposobnost pri zaposlovanju mladih oseb označilo kot nepomembno.

Mladi ocenjujejo, da so precej bolj spretni, kot to od njih pričakujejo delodajalci. Ne gre zanemariti Amundsonove razlage (2005, str. 267), ki pravi, da je spretnost komuniciranja najpomembnejša večšina, s katero se izražajo mnenja, razumevanje in motivira k ukrepanju.

5.3 Glavne ugotovitve

- **Kompetence po Amundsonu, prepoznane pri mladih brezposelnih s sekundarno izobrazbo na OS Maribor**

Kompetenco Organizacijska prilagodljivost na podlagi samoocene mladi brezposelni iskalci zaposlitve s sekundarno ravno izobrazbo na OS Maribor ocenjujejo kot najbolj razvito kompetenco. Najmanj razvita pa je pri mladih kompetenca Spretnost komuniciranja.

Predstavili smo že, da zavodov pristop do kompetenc temelji na celostnem vpogledu v zahteve nekega delovnega mesta. Celostni vpogled v to kompetenco se nanaša v prvi vrsti

predvsem na splošne sposobnosti oziroma kompetence, ki se vsebinsko povezujejo tudi s kompetenčnim modelom zavodovega pristopa. Kompetenco Organizacijska prilagodljivost lahko v kompetenčnem modelu zavoda (ZRSZd, 2014) najdemo pod skupino osebnostne lastnosti, ki se v podskupinah nanaša na prilagodljivost, samoorganiziranost, samostojnost, osebni razvoj, prilagodljivost ter vpetost v organizacijo, urejenost in osredotočenost.

Kompetenca Organizacijska prilagodljivost pri mladih daje pozitivno sporočilo o generaciji Y in je skladna z njenim opisom. Po Amundsonu (2005, str. 268) namreč pri tej kompetenci gre za prilagodljivost posameznika pri delu in procesih dela. Navezuje pa se tudi na spoštovanje in prilagodljivost znotraj kolektiva in osebno zadovoljstvo (ibidem). Sposobnost prilagoditi se strukturam, nenapisanim pravilom in pri tem dosegati tudi cilje podjetja in osebne cilje, govori o generaciji, ki je idealna za današnji trg dela: sposobna se je prilagajati spremembam, sprejemati novosti in jih vnašati v svoje procese dela in v osebno percepcijo. Razvitost te kompetence nosi spodbudne informacije o generaciji Y: mladi so prilagodljivi in pripravljeni delati ter tudi spopasti se z razmerami in izzivi na trgu dela.

Posredno pa kompetenca Organizacijska prilagodljivost pri mladih pove tudi to, da so se pripravljene prilagajati pravilom organizacije (visoko ocenjena trditve 35) z namenom, da bi dobili delo. Naj spomnimo, generacija mladih s sekundarno izobrazbo se pogosto znajde na prelomu ugotavljanja in preverjanja poklicnega smisla in nadaljnje kariere zaradi nedokončane terciarne izobrazbe ali dokončane izobrazbe, ki na trgu dela predstavlja suficit (primer: gimnazijski maturant). Vedno bolj fleksibilen trg dela potrjuje ustrezno usmerjene lastnosti mladih generacije Y k različnim oblikam dela: krajše zaposlitve, krajši delovni čas, deljen delovni čas, nefleksibilen urnik dela, prostovoljno delo, projektno delo, delo po podjemni oziroma avtorski pogodbi. In njeni prilagodljivosti razmeram na trgu dela, ki predstavljajo deficit poklicnih profilov: varilec, ključavničar, elektroinštalater.

Potreba po dodatnem izobraževanju za pridobitev kompetenc v poklicnih profilih, ki jih šolski sistem ne ponuja več (varilec, ključavničar), so postali izrednega pomena. Prepoznana prilagodljivost mladih pa potrjuje tudi smiselnost tako imenovanih »tailor made« programov, s katerimi zavod pripomore k večji zaposljivosti in zaposlenosti v Sloveniji, tudi med mladimi.

V povezavi z opisom generacije Y sem že omenila, da si mladi zaposlitve želijo, vendar njihove aktivnosti za doseg cilja pogosto niso preveč prepričljive. Povezave v prepoznanih nasprotujočih si lastnostih te generacije lahko najdemo v njihovem občutljivem sprejemanju informacij (obrambni mehanizem). Pri kompetenci Organizacijska prilagodljivost tako mladi trditve 6 (delavec zna sprejeti pozitivno kritiko in se od nje učiti) niso ocenili najbolj prepričljivo. Večji pomen tej trditvi so namenili delodajalci. Opozorili smo že, da so mladi »občutljivi« na ton komunikacije ter tudi na vsebino informacij, še posebej kadar gre za informacije, ki jim nalagajo naloge, odgovornosti, zahteve.

Zato morda ni presenetljivo, da je najmanj izražena kompetenca pri mladih prav Spretnost komuniciranja. Amundson (2005, str. 267) pri uspešni komunikaciji izpostavi »izražanje idej« in »motiviranje«. Vendar pa ne smemo mimo osnovnih elementov komunikacije (verbalne ali neverbalne), kot so: poslušanje/sprejemanje, govorjenje/izražanje, vsebina pogovora in komunikacijski kanali (pisni, ustni, elektronski način). Zato elemente kompetence Sposobnost komuniciranja najdemo v prav v vseh skupinah kompetenc v kompetenčnem modelu zavoda. Omenjena kompetenca se namreč nahaja v skupini socialnih sposobnosti, točneje v podskupini komunikacijske sposobnosti (ZRSZd, 2014), in tako dokazuje, da se kompetenca odnos do ljudi oziroma z ljudmi povezuje s komunikacijskimi in pogajalskimi veščinami, z veščinami obvladovanja konfliktov in timsko naravnostjo (ibidem).

Mladi potrebujejo spodbuden in pozitiven način podajanja informacij, še posebej z vidika uporabnosti in prednosti teh informacij, ki zagotovo spodbujajo večji učinek ter večjo zavedanje in potrebo po akciji. Mladi so se ocenili, da imajo kompetenco Spretnost komuniciranja najslabše razvito med vsemi kompetencami. Tudi delodajalci niso izrazili velike potrebe po komunikacijskih sposobnosti pri mladih, saj je ta kompetenca pri njih na predzadnjem mestu. Iz ocene trditev raziskave pri delodajalcih ugotavljamo, da delodajalci od mladih pričakujejo, da mladi poslušajo, preden izrazijo svoje mnenje (trditev 1). Smo mnenja, da ti rezultati nosijo sporočilo o tem, da je za mlade pomembno, da znajo poslušati in se izogibajo konfliktov, predvsem pa, da so organizirani, delovni in učinkoviti.

Če so mladi na eni strani pripravljeni delati in šibki v komunikaciji, se lahko hitro zgodi konflikt interesov (delodajalec–mladi). Posredno se rezultat te kompetence kaže tudi v odnosu do izpolnjevanja dogovorov s svetovalcem na zavodu, o čemer sem že pisala v poglavju 3.3.1 Značilnosti generacije Y. Nizko izražena kompetenca se potrjuje tudi v naših izkušnjah pri delu. Občutljivi so pri sprejemanju kritike, pri prevzemanju nalog in obveznosti, predvsem pa odgovornosti zanje. Poudariti je pomembno, da je pri mladih poleg kompetence Spretnost komuniciranja slabše izražena tudi kompetenca Reševanje problemov, ki vsebuje elemente, kot so dobro poslušanje, zbiranje pravih/relevantnih informacij in hitro ukrepanje.

V povezavi z izraženostjo kompetence Spretnost komuniciranja in Reševanje problemov pa je pri delodajalcih presenetljivo potreba po kompetenci Teoretično znanje bolj izražena, kot je glede na samoocene izražena pri mladih. O posebnosti izraženosti te kompetence govorimo na podlagi rezultatov ocen, kjer je med mladimi in med delodajalci prepoznati razkorak. Mladi se namreč slabše ocenjujejo pri razumevanju konceptov in specifičnih dejstev (trditev 17). Mladi se tudi v situacijah, kadar je treba kritično razmisliti o informacijah (trditev 7), ocenijo slabše, kot to od njih pričakujejo delodajalci.

- Pričakovanja delodajalcev, članov OOOZ, na območju OS Maribor, glede kompetenc pri mladih

Rezultati raziskave delodajalcev pa dajejo drugačen vpogled. Delodajalci pri zaposlovanju mladega kandidata s sekundarno izobrazbo pričakujejo izraženo kompetenco Odnos z ljudmi. Najmanj pomembna kompetenca po mnenju delodajalcev pa je Samozavest.

Zakaj delodajalci želijo pri zaposlenih razvito kompetenco Odnos z ljudmi, lažje razumemo, če poznamo vsebino te kompetence po Amundsonu (2005, str. 268). Zajema namreč sposobnosti oblikovanja in negovanja odnosov, preverjanje in dajanje pozitivnih informacij (ibidem).

Odraščanje mladih v naročju informacijske tehnologije (dosegljivost raznovrstnih informacij, kjer se postavlja vprašanje o njihovi relevantnosti, in vzpostavljanje odnosov s pomočjo družabnih omrežij) od delodajalcev zahteva, da so posebej pozorni na sposobnost mladih za vzpostavljanje klasičnih odnosov med ljudmi.

V zavodovem kompetenčnem modelu se omenjena kompetenca nahaja v skupini socialnih sposobnosti, točneje v podskupini komunikacijske sposobnosti (ZRSZd, 2014), in kaže na to, da se kompetenca odnos do ljudi oziroma z ljudmi v zavodovem kompetenčnem modelu povezuje s komunikacijskimi in pogajalskimi veščinami, z obvladovanjem konfliktov in s timsko naravnostjo.

Generacija Y namreč težko sprejema hierarhijo na delovnem mestu, zlahka prelomijo obljubo in so občutljivi pri sprejemanju negativnih povratnih informacij. Za generacijo Y ni nič

neobičajnega, da zapustijo delo ali delovno mesto, če jim kaj ne ustreza (Cran, 2010, str. 62, 109, 163–164).

Mladi v tej raziskavi tudi niso najbolj prepričljivi pri dajanju konstruktivnih in pozitivnih povratnih informacij sodelavcem (trditev 39).

Delodajalcem in mladim se zdi pomembno medsebojno spoštovanje in velik pomen dajejo pozitivnim odnosom (trditev 4). Dobri odnosi vplivajo tudi na dobro in učinkovito opravljanje nalog. Mladi imajo največ rezerve še pri vzpostavljanju pozitivnih odnosov med ljudmi (trditev 10), kar od njih delodajalci tudi pričakujejo.

Smo namreč mnenja, da se je veččin komunikacije možno naučiti, odnose med ljudmi oziroma z ljudmi pa je treba graditi. Pozitivna naravnost, medsebojno spodbujanje in pozitivne povratne informacije pa gradijo zaupanje. Ker pa kompetenca zahteva stalen proces, nego in učenje, se je ni mogoče nikoli do potankosti naučiti.

Najmanj pomembna kompetenca pri delodajalcih glede na ocene trditev je kompetenca Samozavest. Kompetenca Samozavest izhaja iz preteklih izkušenj (pozitivnih, negativnih), za njeno krepitev je potrebno veliko spodbude, motivacije, zaupanja in vztrajnosti (Amundson, 2005, str. 268). Kompetenca se navezuje tudi na učinek in uspešnost pri delu. V zavodovem kompetenčnem modelu pa omenjene kompetence ne najdemo izražene samostojno, ampak jo lahko najdemo v skupini psihične sposobnosti kot tudi v skupini doseganje ciljev in osebnostne lastnosti (ZRSZd, 2014).

Čeprav se potreba po tej kompetenci pri delodajalcih najmanj izraža, to še ne pomeni, da se delodajalcem pri izbiri mladega kandidata na delovno mesto razvitost te kompetence ne zdi pomembna. Dejstvo je, da različna delovna mesta zahtevajo različne kompetence in različne kombinacije splošno prenosljivih kompetenc, kar pa ne pomeni, da oseba z dobro razvito kompetenco Organizacijska prilagodljivost za zasedbo delovnega mesta potrebuje tudi dobro razvito kompetenco Samozavest. Delodajalcem se pri zaposlovanju na določeno delovno mesto tako ne zdi nujno pomembno, da kandidati v polni meri prevzemajo tveganja in odgovornosti ter dajejo pobude. Mladi se namreč ocenjujejo, da so v novih položajih zaskrbljeni (trditev 12), delodajalci pa česa drugega od njih sploh ne pričakujejo. Delodajalci prav tako ne pričakujejo, da bi mladi sprejemali odgovornosti vodje (trditev 23). Se pa mladi zavedajo svojih sposobnosti (trditev 40) bolj, kot to od njih pričakujejo delodajalci.

Glede na to, da so bili v raziskavo vključeni člani OOOZ, ki so večinoma manjši delodajalci, pomembnost izražene kompetence Odnosi z ljudmi vendarle ni takšno presenečenje. Kot tudi ne nizko izražena potreba po kompetenci Samozavest. Člani OOOZ predstavljajo delodajalce, ki bi jih s sinonimom lahko imenovali tudi »obrtniki«, kar pomeni, da v glavnem zaposlujejo manjše število zaposlenih (do največ 10), ki sami delegirajo naloge in prevzemajo odgovornosti. Zato so pozitivni odnosi in zaupanje izrednega pomena, da lahko med seboj sodelujejo in uspešno delajo. Pri tem pa ne gre zanemariti še dejstva, da ti delodajalci v glavnem opravljajo dela, ki ustrezajo sekundarni ravni izobrazbe (gradbeništvo, lesarstvo, promet, gostinstvo, inštalaterji, serviserji, frizerji, kovinarji). Rezultati na delovnih mestih s sekundarno ali celo primarno ravno izobrazbo se v glavnem merijo po učinku in obsegu opravljenih nalog.

S kompetenco Praktično znanje smo na podlagi ocen trditev preverjali pomembnost delovnih izkušenj. Kot že zapisano, se omenjena kompetenca delodajalcem pri zaposlovanju ne zdi najpomembnejša, saj je glede na pomembnost pri zaposlovanju mladih s sekundarno izobrazbo šele peta kompetenca po vrsti. Neposredna »nepomembnost« te kompetence pri

delodajalci pa je dokaj presenetljiva, saj delodajalci pri iskanju ustrezne osebe za zaposlitev praviloma izpostavijo interes po zaposlitvi osebe z izkušnjami. Prav tako je bilo ugotovljeno, da so se mladi znotraj trditev kompetence Praktično znanje zelo dobro ocenili, kar pomeni, da je ta kompetenca pri mladih bolj izražena, kot to od njih pričakujejo delodajalci. Mladi brezposelni iskalci zaposlitve se na svoji (»mladi«) karierni poti pogosto soočajo z dejstvom, da imajo premalo izkušenj za zaposlitev. Ta dva nasprotujoča si interesa na trgu dela zavod umirja z ukrepi za delodajalce pri zaposlovanju, kot so: delovni preizkus, usposabljanje na delovnem mestu, subvencionirane zaposlitve, oprostitev plačila prispevkov za mlade.

Pomembnost te kompetence po mnenju delodajalcev zbuja dvom v pomembnost delovnih izkušenj pri zaposlovanju novega kadra. Tako se delodajalci morda le prevečkrat izgovarjajo na (pomanjkljive) delovne izkušnje pri mladih kandidatih. Izkušnje pri vsakodnevnem stiku z delodajalci so namreč pokazale, da delodajalci zelo pogosto izpostavljajo pomembnost zaposlitve novih delavcev zaradi predvidenega upokojevanja delavcev v naslednjih petih letih.

- Izraženost kompetence Spretnost komuniciranja pri mladih glede na pričakovanja delodajalcev

Rezultati raziskave so pokazali, da je kompetenca Spretnost komuniciranja nekoliko presenetljivo nepomembna po mnenju delodajalcev in slabo izražena pri mladih brezposelnih po njihovi samooceni.

Za primerjavo bomo v nadaljevanju predstavili tudi raziskavo zavoda z naslovom 'Analiza dodatnih pogojev za zasedbo prostih delovnih mest v letih 2007–2008'⁹ (ZRSZ, 2009), kjer je bila kompetenca komunikativnost prepoznana kot najpomembnejša kompetenca.

Rezultati zavodove raziskave so med drugim pokazali, da so delodajalci od kandidatov za zaposlitev najpogosteje zahtevali, da so komunikativni (v prilogi 6 – prikaz rezultatov po poklicnih skupinah od IV. do VIII., ki jih po zahtevnosti dela lahko povežemo s sekundarno izobrazbo). Po preučitvi dodatnih potreb po delavcih na standardnem obrazcu 'Potrebe po delavcu' (v nadaljevanju PD-1) so delodajalci imeli možnost pod rubriko »drugi pogoji« ročno vpisati želene kompetence (ZRSZ, 2009, str. 10). Rezultati zavodove raziskave so pokazali, da so delodajalci največkrat zahtevali/želeli kompetenco komunikativnost (ibidem).

V letu 2007 so nato delodajalci v obrazcu PD-1 imeli možnost izbrati med petimi ponujenimi splošnimi prenosljivimi kompetencami: komunikacija, natančnost in zanesljivost, prilagodljivost, poslovne kompetence, kompetence reševanja problemov (ZRSZ, 2009, str. 11). Rezultati so pokazali, da kompetenca komunikacija ni bila več tako izrazito izražena (priloga 7 – prikaz izbranih splošnih prenosljivih kompetenc).

⁹ **Namen raziskave** je bil prepoznati zahteve delodajalcev glede dodatnih znanj in lastnosti, ki jih pričakujejo od kandidatov pri zaposlovanju na prosta delovna mesta, prav tako pa tudi prepoznati potrebna specifična znanja, povezana s posameznim poklicem (ZRSZ, 2009, str. 1).

Podatke za analizo so predstavljala objavljena prosta delovna mesta (obrazec PD-1 – potreba po delavcu) v letih 2007 in 2008. Za pripravo analize so se preverjali naslednji podatki: računalniška znanja, znanje jezikov, voziški izpit, zahtevane telesne sposobnosti (oster vid, fizična moč, ročne spretnosti), druge sposobnosti (komunikativnost, organizacijske sposobnosti, vodenje skupin), drugi pogoji (znanja, veščine, druge zmožnosti, kompetence) (ZRSZ, 2009, str. 1).

Glavne ugotovitve so bile, da (ZRSZ, 2009, str. 6):

- se delodajalci pri zaposlovanju in iskanju ustreznega kadra poslužujejo dodatnih pogojev in zahtev za zasedbo delovnega mesta,
- zahteve po računalniških in jezikovnih znanjih naraščajo s stopnjo zahtevnosti dela in
- na dodatne zahteve vpliva tudi področje dela.

Zato je morda nekoliko presenetljivo, da kompetenca v naši raziskavi za namen magistrske naloge pri delodajalcih ni bila prepoznana kot pomembnejša.

Rezultati raziskave so pokazali, da so mladi v komunikaciji šibki. Čeprav te kompetence tudi delodajalci od mladih ne pričakujejo, pa ocene posameznih trditev nosijo dodatno sporočilo. Delodajalci so z ocenama izjemno in zelo pomembno namreč jasno sporočili, da pričakujejo, da so mladi v konfliktnih situacijah sposobni ostati mirni (trditev 18) in da si mladi vzamejo čas, da poslušajo, preden izrazijo mnenje (trditev 1).

Pomembnost teh trditev pa se ujema tudi z ocenami trditev pri kompetenci Reševanje problemov. Delodajalci od mladih pričakujejo, da sprejemajo razsodne odločitve (trditev 29) ter tudi da najdejo domiselne rešitve za težke probleme (trditev 19). Reševanje problemskih nalog, čeprav fiktivnih situacij, na nekem strokovnem področju, omogoča pridobitev določene veščine in razvijanje komunikacijskih sposobnosti. Poleg tega pa še krepitev sposobnosti zbiranja, vrednotenja in obdelave informacij, kritičnega razmišljanja, zagovarjanja stališč z argumenti in razvoja konstruktivnih in smiselnih rešitev.

Izkušnje pri svetovalnem delu z mladimi tudi kažejo, da mladi pri iskanju zaposlitve to večino precej slabo obvladajo, tako pri verbalni kot neverbalni komunikaciji. Za aktivno iskanje zaposlitve pa je zelo pomembno, da posamezniki znajo predstaviti sebe, svoja znanja, kompetence, svoje prednosti in da znajo prepričati delodajalca, da so zanj najboljša izbira. Pogosto se namreč izkaže, da zaposlitve ne dobi najboljši kandidat, ampak tisti, ki se zna najbolje tržiti. Zato je spretnost komuniciranja izjemnega pomena. Na tem mestu lahko poudarimo ustreznost in smiselnost programov, ki jih zavod pripravlja in izvaja za brezposelne na temo krepitev kompetence Spretnost komuniciranja: krajše modularne delavnice, delavnice vseživljenjske karijerne orientacije in vodenja kariere, delavnica »hitri zmenki«.

Ker pa se delodajalcem pri zaposlovanju ta kompetenca ne zdi toliko pomembna, prinaša pravzaprav pomembno in pozitivno informacijo za mlade. Iz rezultatov ocen trditev namreč izhaja, da kompetenca Spretnost komuniciranja ni pomembnejša od delovnih izkušenj (kompetenca Praktično znanje). Pri kadrovanju in izbiri mladega kandidata na delovno mesto delodajalci velikokrat izpostavijo pomanjkanje izkušenj. Zato je mlade še posebej treba okrepiti z veščinami komunikacije, prepoznavanja priložnosti, s sposobnostjo pogajanja in trženja, saj brezposelnost od posameznika zahteva, da nadgradi ali pridobi dodatne kompetence, ki so pomembne pri aktivnem iskanju zaposlitve.

5.3.1 Preveritev hipotez

H1: Samoocena kompetenc mladih s sekundarno izobrazbeno ravno in pričakovanja delodajalcev se razlikujejo.

Primerjava rezultatov raziskave pri mladih in pri delodajalcih na podlagi točkovanja ocen posameznih trditev anketnega vprašalnika (40 trditev), kjer se pet trditev nanaša na eno izmed osmih kompetenc, je pokazala, da se kompetence mladih brezposelnih iskalcev zaposlitve na OS Maribor razlikujejo od kompetenc, ki jih pri mladih pričakujejo delodajalci. Od skupno osmih kompetenc, ki smo jih preverjali, se jih po izraženosti pri mladih brezposelnih in pri delodajalcih razlikuje kar pet.

Mladi se ocenjujejo, da imajo najbolj razvito kompetenco Organizacijska prilagodljivost, delodajalci pa pri mladih najbolj pričakujejo kompetenco Odnosi z ljudmi. Mladi so najmanj

prepričani vase pri kompetenci Spretnost komuniciranja, delodajalcem pa se pri mladih najmanj pomembno zdi, da imajo razvito kompetenco Samozavest.

Glede na dobljene rezultate o izraženosti kompetenc pri mladih in pričakovanih delodajalcev je največje razhajanje pri kompetencah Organizacijska prilagodljivost, Praktično znanje in Odnos z ljudmi (za tri mesta), malenkost manjša pa pri kompetencah Samozavest in Teoretično znanje (za dve mesti).

Od osmih kompetenc pa so tri kompetence pri mladih in pri delodajalcih ocenjene skladno in se ne razlikujejo za več kot eno mesto: Reševanje problemov, Smisel in Spretnost komuniciranja.

Iz pridobljenih rezultatov izhaja, da H1 lahko potrdimo. Pridobljeni rezultati kažejo, da so tri kompetence od osmih pomembno skladne, preostalih pet pa se razlikuje za več kot dve mesti.

H1a: V naboru kompetenc je pri mladih najbolj izražena kompetenca Organizacijska prilagodljivost.

Kompetenca Organizacijska prilagodljivost se je pri mladih preverila na podlagi rezultatov samoocene zaporednih trditev 6, 9, 24, 35 in 38.

Dobljeni rezultati ocen trditev pri mladih brezposelnih iskalcih zaposlitve s sekundarno ravno izobrazbo na OS Maribor izražajo razvitost kompetenc pri ciljni skupni. Mladi ocenjujejo, da imajo kompetenco Organizacijska prilagodljivost najbolj razvito. Pri delodajalcih pa je glede na pomembnost ta kompetenca šele četrta po vrsti.

Glede na pridobljeni rezultat ocene trditev lahko H1a potrdimo.

H1b: Delodajalci ocenjujejo kot najpomembnejšo kompetenco Praktično znanje.

Pomembnost kompetence Praktično znanje za delodajalce se je preverila na podlagi ocen zaporednih trditev 5, 15, 22, 33 in 37.

Raziskava pri delodajalcih je na podlagi ocen trditev pokazala, da pri zaposlovanju mladih delodajalci ocenjujejo kot najpomembnejšo kompetenco Odnosi z ljudmi. Kompetenco Praktično znanje so glede na pomembnost razvitosti te kompetence pri mladih delodajalci na podlagi ocen trditev uvrstili šele na peto mesto (od osmih). Za najpomembnejšo kompetenco Odnosi z ljudmi zaostaja za štiri mesta.

Zato H1b ne moremo potrditi.

5.3.2 Predlogi za izboljšanje dela z mladimi brezposelnimi osebami

Pri zaposlovanju oseb, bodisi mladih ali starejših, so danes na trgu dela najpomembnejše kompetence in izobrazba.

Cilj osnovnega kariernega svetovanja po doktrini dela na zavodu (ZRSZ, 2011, str. 26) je opolnomočiti posameznika za uspešno iskanje zaposlitve. Zavod je v ta namen razvil in brezposelnim, drugim iskalcem zaposlitve in neaktivnim ponuja različne pripomočke in vsebine vseživljenjske karierni orientacije za pomoč pri vodenju in načrtovanju svoje kariere. Najdemo jih na spletnih portalih <http://spletisvojokariero.si/> in <https://esvetovanje.ess.gov.si/>.

Zanemariti ne gre niti eStoritve za iskalce zaposlitve na portalu <https://esvetovanje.ess.gov.si/> in eStoritve za delodajalce na portalu <https://www.zadelodajalce.si/>.

- Samoocenitveni testi

Omenjeni portali kot pomoč pri iskanju zaposlitve ponujajo veliko samoocenitvenih testov, ki pomagajo posamezniku prepoznati svoje lastnosti. Prepoznane lastnosti pa z vidika potreb in razmer na trgu dela pomembno vplivajo na postavljanje kariernih ciljev in iskanje ustrezne zaposlitve. Usmerjanje mladih na omenjene portale je zelo pomembno, saj lahko z njihovo pomočjo sami aktivno glede na svoje interese in motivacijo iščejo, preverjajo, vrednotijo in obdelujejo informacije, ki se jim zdijo najpomembnejše. Uporaba informacijske tehnologije, kot smo že prej spoznali, tej generaciji ne predstavlja težav.

Rezultati raznih samoocenjevanj pa predstavljajo pomembno informacijo tudi za svetovalce zaposlitve na zavodu, saj s pomočjo teh informacij pri mladih lažje prepoznavajo sposobnosti, lastnosti in znanja, ki se odražajo v kompetencah posameznika.

Pomembno pa je tudi, da posameznik na svojo željo rezultate teh testov predstavi in zaupa tudi svetovalcu zaposlitve.

- Prenovitev računalniškega programa za vodenje evidence brezposelnih oseb

Ker pa se pojem kompetence uporablja v vseh vidikih delovanja zavoda, bi bilo smiselno prenoviti računalniški program za vodenje evidence brezposelnih oseb. Program namreč pri osebi ne omogoča vnosa kompetenc, ki bi bil terminološko usklajen in vpisan na točno določenem mestu. Tako so informacije o brezposelnem posamezniku prepogosto razpršene po zavirkih, ki ne omogočajo enostavnega pregleda in takojšnjega priklica želene informacije oziroma kompetence.

Prav tako bi bilo ob prenovi programa smiselno uvesti vprašalnik za samooceno kompetenc (na portalu Poiscidelo.si ali v klasični »papirni« obliki, ki ga je nato mogoče vnesti v program), katerega rezultati ocen bi se neposredno prenesli in shranili v programu, ki ga zavod uporablja za vodenje evidence brezposelnih oseb.

- Treningi medosebnih veščin

Rezultati kažejo, da je kompetenca Samozavest pri mladih bolj izražena, kot to pričakujejo delodajalci, kar kaže na nevarnost generacijskega konflikta, zato je »učenje« reševanja problemov izjemnega pomena. Dejstvo je namreč, da pri delovnem procesu poteka tudi interakcija med ljudmi in v odnosu z ljudmi, kjer prihaja do različnih situacij in težav. Zato se postavlja eno ključnih vprašanj: kako uspešno reševati probleme in kako jih preprečevati. Pomembno je zavedanje, da je vsak problem rešljiv. Zato so nam svetovalcem zaposlitve pri delu z mladimi lahko v pomoč orodja, s pomočjo katerih lahko brezposelne urimo v veščinah reševanja problemov in krepimo spretnosti komuniciranja, kot na primer trening mediacije, nevrolingvističnega programiranja, osebnega in socialnega coachinga.

Poleg krepitve komunikacijskih veščin, ki se navezujejo na iskanje zaposlitve, bi bilo smiselno uvesti tudi delavnico komunikacije, ki obravnava druge vidike komuniciranja v poklicnih ali zasebnih situacijah in teme, ki se nanašajo bodisi na verbalno ali neverbalno komunikacijo. V obeh primerih bi krepili tudi besedni zaklad in funkcionalno pismenost. Za mlade brezposelne je vključenost v take programe lahko izredno dragocena, saj dviga samozavest in željo po potrditvi na osebnem in poslovnem področju.

- Osebno spremljanje, elektronski portfelj in delavnica osebne rasti

Za mlade brezposelne je izjemnega pomena, da ostanejo aktivni in kreativni iskalci zaposlitve. Glede na situacijo na trgu dela obstaja velika nevarnost, da mladi brezposelni obupajo in se zaprejo v svet, v katerem ne vidijo smisla, upanja, in živijo v eksistencialnem vakuumu. Zato predlagamo, da bi mladim brezposelnim na OS Maribor ponudili možnost osebnega spremljanja. To pomeni, da bi poleg kariernega svetovanja, ki ga ima zavod dobro razvitega, ponudili tudi delavnice osebne rasti in razvili mapo osebnega spremljanja. V tej mapi bi mladi brezposelni beležili, kaj so v obdobju iskanja zaposlitve naredili zase na osebnem področju (kot je skrb za rekreacijo, vključenost v delavnice itd.). Pri izdelavi osebne mape bi lahko uporabili spletno orodje e-listovnik Mahara, ki je na voljo na tej povezavi: <https://listovnik.sio.si/>.

Mahara je v celoti opremljen elektronski listovnik oziroma portfelj, ki omogoča spletni dnevnik, gradnjo življenjepisa in sistem družabne mreže, ki služi za povezovanje uporabnikov in ustvarjanje spletnih skupnosti (Listovnik.sio.si, 2015). Zgrajena je tako, da uporabnikom zagotavlja orodja za oblikovanje razvojnega okolja za osebno in poklicno izobraževanje, do katerih bi mladi brezposelni dostopali s svojim uporabniškim imenom in geslom. Vsebinsko bi po dogovoru delili s svetovalcem zaposlitve.

- Krepitev kompetenc s programom mentorstva v času šolanja

Rezultati raziskave so pokazali, da se pri mladih brezposelnih izražene kompetence razlikujejo od potreb delodajalcev, kar potrjuje neskladje na trgu dela, kot tudi šolskega sistema s potrebami trga dela. Za mlade je pomembno, da prepoznavajo in razvijajo svoje lastnosti in sposobnosti tudi s pomočjo drugih oblik. Že prej smo omenili problemske naloge, obstajajo pa tudi preverjanja veščin s praktičnimi/izkustvenimi nalogami, tako imenovane delovne postaje, in možnost postati varilec, kuhar, šofer za en dan (na konkretnem delovnem mestu, v realnem delovnem okolju).

Predlagamo, da bi delodajalci v okviru sekcij OOO ali Gospodarske zbornice Slovenije in srednjih strokovnih in tehničnih šol v Sloveniji krepili svoje sodelovanje. Naj navedemo predlog, da bi bil lahko vsak dijak od prvega letnika naprej povezan z delodajalcem (mentorsko spremljanje), kjer bi opravljal prakso in morda tudi počitniško delo. S tem bi se kot mladostnik razvijal, obenem pa bi si delodajalec pripravljala bodoči kader, ki bi se učil od starejših in izkušenih mentorjev/delavcev. S tem bi krepil tako splošne kot tudi z delom povezane kompetence.

- Medgeneracijski prenos kompetenc pred upokojitvijo

Omenjene priložnosti spodbujajo tudi razvoj mentorstva in medgeneracijskega prenosa informacij v podjetjih. V dosedanjih stikih z delodajalci prepoznavamo, da se več podjetij sooča s starejšo strukturo zaposlenih, ki se bo v obdobju petih let upokojevala. Ne samo, da ta delovna mesta ponujajo priložnost za zaposlovanje mladih, omogočajo tudi priložnost za medgeneracijsko povezovanje na delovnem mestu in krepitev kompetenc, kot so odnos z ljudmi na delovnem mestu, spretnost komuniciranja, pridobitev praktičnih znanj in sposobnost reševanja problemov. Preden bodo starejši delavci izpolnili pogoje za zasluženo upokožitev in s seboj »odnesli« dragocena znanja, informacije in izkušnje, bi bilo smiselno z opisanim načinom (programom) krepiti medgeneracijski prenos informacij na delovnem mestu. S programom bi krepili zaposlovanje mladih na tista delovna mesta, ki jih bodo zapustili zaposleni zaradi upokožitve.

6 ZAKLJUČEK

V magistrski nalogi smo se osredotočili na mlade brezposelne osebe z doseženo sekundarno ravno izobrazbo na OS Maribor, in sicer na prepoznavanje osnovnih kompetenc, ki jih ima ta skupina mladih razvite in izražene ter po katerih osnovnih kompetencah delodajalci povprašujejo, kadar zaposlujejo te mlade ljudi. Izhajali smo iz dejstva, da je na OS Maribor med mladimi največji delež brezposelnih mladih s sekundarno ravno izobrazbo.

V domači in tuji strokovni literaturi smo zaman iskali enotno definicijo pojma kompetence. Pojem kompetence se uporablja na različnih področjih, zato so njegove definicije temu primerno med seboj različne.

V pojem kompetence se umešča vrsta različnih elementov, ki vplivajo na uspešnost delovanja v neki situaciji. Spoznali smo, da je za razumevanje pojma kompetence potrebna tudi neka situacija oziroma akcija. Njen proces pa odraža niz različnih vedenj posameznika, na katera vplivajo znanje, sposobnosti, veščine, motivi. Podobno kompetence opredeli Perrenoud (v: Majcen, 2009, str. 23), ki govori o aktivaciji, »uporabi in povezanosti znanja in sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot« (ibidem). Ta vsebinsko široka in vsestransko uporabna definicija kompetenc omogoča razumevanje pojma kompetence v različnih situacijah njene uporabe (v življenju posameznika in procesih dela), kar po Perrenoudu (v: Majcen, 2009, str. 23) »omogoča uspešno izpolnjevanje vlog, opravljanje nalog in reševanje problemov« (ibidem).

Za razumevanje pomena pojma kompetence, tudi splošne kompetence, je potreben stvaren pogled. Zato ni nič čudnega, da kot sinonim pojma splošne kompetence najdemo tudi ključne ali temeljne kompetence. Njihovo uporabo je zato možno umestiti v različne življenjske situacije. Odgovarjajo na vprašanje, »kako« kaj narediti. Splošnih kompetenc ni mogoče jasno ločiti po vrstah situacije in njihovi uporabi, ker vplivajo druga na drugo, se med seboj povezujejo in iščejo skupne rešitve.

Kompetence mladih in lastnosti generacije Y, ki v nalogi predstavljajo mlado generacijo, pa se pogosto razlikujejo. Prepoznali smo, da se v situaciji brezposelnosti te lastnosti tudi drugače (bolj realno) izražajo, saj mlade situacija brezposelnosti postavi v novo, drugačno in do takrat nepoznano situacijo. V situaciji brezposelnosti se v ospredje postavi sprejemanje odgovornosti za lastna dejanja in odgovornost za reševanje lastne situacije, pa tudi odgovornost v odnosu do drugih ljudi: sklepanje dogovorov, upoštevanje dogovorov, spoštovanje rokov. Na vse zadnje pa je pomembno omeniti tudi občutljivost generacije Y na ton komunikacije. Če povzamemo naša spoznanja o mladih, lahko rečemo, da s svojo mladostniško energijo in kreativnostjo niso tako ambiciozni, kot se zdi na prvi pogled. Za masko navidezne mladostniške sproščenosti se pogosto skrivata negotovost in apatija.

Da bi dobili vpogled v splošne kompetence pri mladih brezposelnih iskalcih zaposlitve s sekundarno izobrazbo na OS Maribor in v potrebe po njih pri delodajalcih, smo izbrali kompetence po modelu Amundsona, saj ta model omogoča široko uporabo in ga je možno uporabiti ne glede na raven usposobljenosti posameznika (Amundson, 2005, str. 265). Z modelom osmih kompetenc smo preverili izražene kompetence pri mladih iz te ciljne skupine in potrebe po njih pri delodajalcih, članih OOO z območja OS Maribor.

V kvantitativno raziskavo, kjer smo preverjali izraženost osmih kompetenc po Amundsonu, so bili vključeni tako mladi brezposelni kot tudi delodajalci. Pri mladih brezposelnih s sekundarno izobrazbo na OS Maribor je bil uporabljen namenski vzorec, kjer je klasični anketni vprašalnik izpolnilo 413 mladih. Pri delodajalcih pa je bil zaradi nabora (seznama)

delodajalcev (članov Ooz) uporabljen verjetnostni sistematični vzorec. Povabljenih je bilo 650 delodajalcev, spletni anketni vprašalnik pa jih je izpolnilo le 75.

Kompetence si po izraženosti pri mladih brezposelnih iskalcih zaposlitve s sekundarno izobrazbo na OS Maribor sledijo v naslednjem zaporedju (od najbolj izražene do najmanj izražene):

1. Organizacijska prilagodljivost,
2. Praktično znanje,
3. Smisel,
4. Odnos z ljudmi,
5. Teoretično znanje,
6. Samozavest,
7. Reševanje problemov,
8. Spretnost komuniciranja.

Z rezultati raziskave pri delodajalcih, članih Ooz z območja OS Maribor, pa smo pokazali, da delodajalci pri zaposlovanju mladih oseb na delovna mesta pričakujejo druge kompetence, ki si sledijo v naslednjem zaporedju (od najbolj do najmanj pomembne):

1. Odnos z ljudmi,
2. Smisel,
3. Teoretično znanje,
4. Organizacijska prilagodljivost,
5. Praktično znanje,
6. Reševanje problemov,
7. Spretnost komuniciranja,
8. Samozavest.

Med razvitostjo kompetenc pri mladih s sekundarno izobrazbo na OS Maribor in potrebami delodajalcev s tega območja (OS Maribor) smo prepoznali razlike. Po vrstnem redu izraženosti kompetenc pri mladih in potreb pri delodajalcih se nobena kompetenca ne ujema. Pomembne razlike (za več kot dve mesti) smo prepoznali pri petih kompetencah: Organizacijska prilagodljivost, Praktično znanje, Odnos z ljudmi, Teoretično znanje in Samozavest.

Najmanjše razlike v izraženosti kompetenc po vrstnem redu smo prepoznali pri kompetenci Reševanje problemov in Samozavest sledi ji kompetenca Spretnost komuniciranja.

V nalogi smo opozorili tudi na nekatere presenetljive rezultate raziskave. Kompetenca Praktično znanje pri delodajalcih namreč ni prepoznana kot najpomembnejša kompetenca pri zaposlovanju mladih, kompetenca Teoretično znanje pri potrebah delodajalcev pa je izražena bolj, kot si jo pripisujejo mladi. Sicer se kompetenca delodajalcem ne zdi najpomembnejša, je pa dovolj visoko (na tretjem mestu), pri mladih pa na petem mestu glede izraženosti.

Pri delodajalcih smo na podlagi rezultatov ankete prepoznali, da je pri zaposlovanju mladih oseb na delovna mesta najpomembnejša kompetenca Odnos z ljudmi (druga pa Smisel). Ta kompetenca je pri mladih po izraženosti šele na četrtem mestu. Prepoznali smo, da je pomembno, kako so generacije sposobne oblikovati, vzdrževati in graditi medsebojne odnose na delovnem mestu.

Menimo, da mladi niso težje zaposljivi zato, ker imajo razvite druge kompetenc, kot jih pričakujejo delodajalci, vsaj ne v tolikšni meri, ki bi pomenila prepad med lastnostmi brezposelnih mladih na eni strani in potrebami delodajalcev na drugi strani. Seveda pa je

smiselno na področjih, kjer je pri mladih prepoznana nezadostna razvitost posameznih sposobnosti, s programi v obliki delavnic, kratkih izobraževanj in individualnega dela te sposobnosti dopolnjevati in izpopolnjevati.

V magistrski nalogi smo postavili tudi hipoteze, eno glavno in dve pomožni. Glavno hipotezo, ki predpostavlja, da se izražene kompetence pri mladih in pričakovanja delodajalcev razlikujejo, lahko potrdimo z dejstvom, da se izraženost petih (od osmih) kompetenc pri mladih pomembno razlikuje od pričakovanj delodajalcev. Tako smo glavno hipotezo tudi potrdili.

Pomožna hipoteza je predpostavljala, da imajo mladi s sekundarno izobrazbo glede na razmere na trgu dela najbolj izraženo kompetenco Organizacijska prilagodljivost. Na podlagi rezultatov raziskave, kjer je bila kompetenca Organizacijska prilagodljivost tudi najbolj izražena, smo to hipotezo tudi potrdili.

Drugo pomožno hipotezo: da je delodajalcem najpomembnejša kompetenca Praktično znanje, smo na podlagi rezultatov raziskave pri delodajalcih zavrnil. Rezultati so namreč pokazali, da se zdi delodajalcem najpomembnejša kompetenca Odnos z ljudmi, kompetenca Praktično znanje je po izraženosti šele na petem mestu.

Naloga je temeljila na ugotavljanju splošnih kompetenc pri mladih brezposelnih na OS Maribor. V tem kontekstu smo se odločili, da raziskavo o potrebah po splošnih kompetencah po Amundsonu izpeljemo tudi pri delodajalcih, saj so splošne kompetence, ki jih delodajalci pričakujejo pri mladih, kadar zaposlujejo, izrednega pomena. Vpogled v oba vidika: v izraženost kompetenc pri mladih brezposelnih iskalcih zaposlitve in v potrebe po kompetencah pri delodajalcih, predstavlja skupaj s predlaganimi predlogi za izboljšanje zaposljivosti in zaposlenosti mladih na območju OS Maribor in širše izvorni prispevek naloge.

Z rezultati raziskave smo namreč spoznali, da se potrebe delodajalcev ne ujemajo z lastnostmi mladih. Na podlagi ugotovitev pregleda rezultatov smo podali predloge, katerih implementacijo v že obstoječe strukture in sisteme omogočajo smernice za razvoj kompetenc pri mladih, s ciljem, da bi mladi postali bolj prilagodljivi in odgovorni na trgu dela in v družbi na splošno. Implementacija in izvedba rešitev predlogov zahteva celovit pristop, saj nekatere (mentorstvo, medgeneracijski prenos informacij, prenova računalniškega programa) zahtevajo sodelovanje tudi drugih deležnikov, ne samo zavoda. Za implementacijo predlogov v prakso niso potrebni drastični posegi v sisteme. Sedanji sistemi potrebujejo le nekoliko prenove.

Nekatere predlagane rešitve (mentorstvo) se navezujejo tudi na mlade v času šolanja, s ciljem, da bi preprečili prepad med lastnostmi brezposelnih in potrebami ob vstopu na trg dela. Veliko mladih se namreč prijavi v evidenco brezposelnih oseb na željo staršev in zaradi prejemkov denarne socialne pomoči. Interesa po zaposlitvi pa ne pokažejo, ker prijavo v evidenco brezposelnih oseb razumejo zgolj kot pravico. Oblikovanje dodatnih programov, kot so delavnica treninga medosebnih veščin, veščin reševanja problemov in učenja odgovornosti, so izjemnega pomena.

S to nalogo svetovalcem na zavodu, ki delajo z mladimi, omogočamo dodaten vpogled v lastnosti mladih in pričakovanja delodajalcev. Zavedati pa se je treba, da se bodo trgu dela glede na lastnosti in sposobnosti morali v glavnem prilagajati mladi. Ugotovitve raziskave in lastnosti generacije Y zahtevajo drugačen pristop za delo z mladimi. K temu smo usmerili tudi predloge, ki bi jih bilo smiselno vnesti v delo: samoocenitveni testi, osebno spremljanje, e-Listovnik z elektronskim portfeljem, delavnica osebne rasti. Vse naštetu bi pripomoglo k

učinkovitejši motivaciji in aktivaciji mladega človeka, k oblikovanju zaposlitvenih in osebnih ciljev.

Ob koncu naloge se odpirajo tudi nova vprašanja za nadaljnje raziskovanje:

- Kot prvo naj omenim smiselnost preveritve splošnih kompetenc po Amundsonu tudi v drugih starostnih skupinah in pri brezposelnih, prijavljenih na zavodu, z drugimi ravnmi izobrazbe.
- Zaradi slabega odziva delodajalcev v tej raziskavi bi bilo smiselno uvesti širšo raziskavo pri delodajalcih o pričakovanih kompetencah pri zaposlovanju mladih z namenom preveriti, ali ugotovitve te raziskave in pridobljeni rezultati ocen trditev držijo tudi na drugih območjih.
- Brezposelni se zelo pogosto otepajo vključevanja v delavnice vseživljenjske karijerne orientacije, ki ga za brezposelne izvaja zunanji izvajalec, z utemeljitvijo, da v teh programih ne pridobijo pričakovanih veščin iskanja zaposlitve. Treba bi bilo narediti raziskavo o zadovoljstvu in učinkih programa med tistimi osebami, ki so se takšnega programa že udeležili, in izvajalci delavnice. Na drugi strani pa bilo treba povprašati tudi tiste, ki v takšno obliko programa še niso bili vključeni, kakšni so ali bi bili njihovi pričakovanja in motivi, da bi se takšnega programa tudi udeležili.

7 SEZNAM LITERATURE IN VIROV

- Allard, G., Martin, R., Simon, C. (2007). *Capturing Talent: Generation Y and European Labor Markets*, IE Business School, Madrid. [online]. Dostop na: http://www.academia.edu/4506267/Capturing_Talent_Generation_Y_and_European_Labor_Markets, [dostop 30. 1. 2015].
- Amunson, N. E. (2005). *Active engagement, enhancing the career counselling process*, Edition two. University of British Columbia, Ergon Communication, Richmond, Canada.
- Boštjančič, E. (2011a). *Merjenje kompetenc: metoda ocenjevalnega centra v teoriji in praksi*, Ljubljana, GV založba.
- Boštjančič, E. (2011b). 'Značilnosti generacije Y na delovnem mestu', *HRM – Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, let. IX, št. 43, str. 56–62.
- Boyatzis, R. E. (2008). 'Competencies in the 21st century', *Journal of Management Development*, vol. 27, št. 1. [online]. Dostop na: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0262-1711&volume=27&issue=1&articleid=1641774&show=html>, [dostop: 25. 3. 2014].
- Brečko, D. (2005). 'Generacijske razlike na delovnem mestu', *HRM – Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, let. III, št. 10, str. 48–55.
- Civelli, F. F. (1997). 'New competences, new organizations in a developing world', *Industrial and Commercial Training* [online], let. 29, št. 7, str. 227. Dostopno na: <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/00197859710190742> [dostop 30. 4. 2015].
- Cran, C. (2010). *101 Ways to make Generations X, Y and Zoomers Happy at Work*, samozaložba, Vancouver, Canada.
- Deloitte Central Europe (2013). 'First Steps into the Labour Market, The move that matters' International survey of students and graduates Central Europe 2013 [online]. Dostop na: www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/dttl-cei-firststeps2013-web-v03.pdf, [dostop 30. 11. 2014].
- Gomezelj, O. D., Azevedo, A. (2008). 'Pomembnost kompetenc diplomantov poslovnih študijskih – programov na trgu dela', Univerza na Primorskem, objava v Managementu, št. 1/2008, leto 3. *Elektronski vir*. Dostop na: http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/3_069-084.pdf, [dostop: 21. 3. 2014].
- Hamler, J. (2013). *Interesi trga dela med kompetencami in znanjem*, Maribor, DOBA Fakulteta.
- Hergan, M. ur. (2012). 'Smernice za uresničevanje vključevanja ključnih kompetenc v programe srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja', Center RS za poklicno izobraževanje, 2012. *Elektronski vir*. Dostop na: www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/evalvacija/Smernice.pdf, [dostop: 29. 3. 2014].
- Karierni centri Univerze v Ljubljani (2012). Napotki delodajalcev za iskalce zaposlitve [online]. Dostop na: <https://kc.uni-lj.si/priporocila-delodajalcev1> [dostop 18. 4. 2015].
- Klanjšek, R., Kirbiš, A., Tavčar, K. M., Lavrič, M., Flere, S., Zagorac, B., Boroja, T. (2014). 'Mladina 2013: življenje v času deziluzij, tveganja in prekarnosti, strnjeno poročilo', Center za raziskovanje postjugoslovanskih družb (CEPYUS), Maribor Friedrich Ebert Stiftung (FES), Zagreb, Maribor, [online]. Dostop na: www.mfdps.si/Files/Knjiznica/MLADINA-2013_Strnjeno-porocilo.pdf, [dostop 30. 11. 2014].
- Kuran, M. (2013). Metodologija za pripravo opisnikov temeljnih zmožnosti na področju temeljnih zmožnosti učenje učenja, sporazumevanje v slovenskem jeziku, matematična kompetenca ter samoiniciativnost in podjetnost, Andragoški center Slovenije. *Elektronski vir*. Dostop na:

http://arhiv.acs.si/dokumenti/Methodologija_za_pripravo_opisnikov_temeljnih_zmoznosti.pdf, [dostop 22. 3. 2015].

- Lavrič, M. (ur.) (2010). *'Mladina 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji, končno poročilo'*, Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, Maribor, Aristej.
- Listovnik.sio.si (2015). [online]. Dostop na: <https://listovnik.sio.si/>, [dostop: 9. 6. 2015].
- Majcen, M. (2009). *Management kompetenc*, Ljubljana, GV založba.
- McClelland, D. C. (1973). 'Testing for competence rather than for »intelligence«' *American Psychologist*, št. 28, str. 1–14.
- Požarnik, Marentič, B. (2006). 'Uveljavljanje kompetenčnega pristopa terja vizijo, pa tudi strokovno utemeljeno strategijo spreminjanja pouka', *Vzgoja in izobraževanje*, št. 1, str. 2733.
- Medveš, Z. (2010). 'Obča, splošna in poklicna izobrazba', *Sodobna pedagogika*, št. 4/2010, str. 52–72.
- Medveš, Z. (2013). 'Kompetence v izobraževanju – pojem, preverjanje in ocenjevanje', Delavnica kompetenčnega pristopa v praksi, Ljubljana 2013. *Elektronski vir*. Dostop na: <http://www.trajnostna-gradnja.si/sites/default/files/Delavnica%20KoC%2013%2010%2023%20dr%20Medves.ppt>, [dostop: 29. 3. 2014].
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS (2014a). Jamstvo za mlade, izvedbeni načrt 2014–2020. Ljubljana [online]. Dostop na: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/jamstvo_za_mlade, [dostop 30. 11. 2014].
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS (2014b). *Elektronski vir*, Dostop na: http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/12219/7336/, [dostop: 29. 3. 2014].
- Muršak, J. (2002). *'Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja'*, Center RS za poklicno izobraževanje, Ljubljana, 51.
- Pezdirc, M. S. (ur) (2005). *Kompetence v kadrovske praksi*, Ljubljana, GV založba.
- Plevnik, T. (2006). *'Razvoj sistema za priznavanje neformalno in informalno pridobljenega znanja učiteljev v poklicnem izobraževanju'*, Center RS za poklicno izobraževanje, Ljubljana. [online]. Dostop na: www.cpi.si/files/CPI/userfiles/Datoteke/Novice/Maj2006_TP.pdf, [dostop 7. 3. 2015].
- Rakar, T. ur., Boljka, U. ur., Ignjatović, M., Trbanc, M., Nagode, M., Smolej, S., Mandič, S., Mihevc, P. B., Rok Simon, M., Fištravec, A. (2009). Med otroštvom in odraslostjo. Analiza položaja mladih v Sloveniji 2009. *Elektronski vir*. Dostop na: http://www.mlad.si/files/knjiznica/med-otrostvom-in-odraslostjo_analiza_polo%C5%BEaja_mladih_v_sloveniji_2009.pdf, [dostop 30. 10. 2014].
- Raspor, A., Volk, R. N. (2008). 'Ali je možno ameriški vsebinski model poklicev neposredno uporabiti v slovenski praksi', *Organizacija*, letnik XLI, št. 2, str. A106–114.
- Rychen, D. S. in Salganik, L. H. (ur). (2001). *Defining and Selecting Key Competencies*, Hogrefe & Publishers.
- Statistični urad RS (2015a). *Bruto domači proizvod in gospodarska rast*, [online]. Dostop na: <http://www.stat.si/StatWeb/pregled-podrocja?id=29&headerbar=0>, [dostop 18. 4. 2015].
- Statistični urad RS (2015b). *Opis kategorij SKP-08*, [online]. Dostop na: <http://www.stat.si/Skp/Default.aspx?id=2>, [dostop 30. 11. 2014].
- Statut Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije (2015) [online]. Dostop na: <http://www.ozs.si/Ozbornici/Predstavitev.aspx>, [dostop 21. 2. 2015].
- Svetlik, I., Zupan, N. (ur.) (2009). *Menedžment človeških virov*, Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.

- Šuligoj, M. (2011). Generacije mladih in oglasi za deficitarne gostinske poklice, Organizacija [online], let. 44, št. Dostopno na: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-UEXC8OAZ> [dostop 13. 4. 2015].
- Umar (2014). Ekonomski izzivi 2014, Ljubljana, *Elektronski vir*. Dostop na: http://www.umar.gov.si/publikacije/ekonomski_izzivi/publikacija/zapisi/ekonomski_izvi_vi_2014/, [dostop: 18. 4. 2015].
- Vlada Republike Slovenije (2014). 'Nacionalni reformni program 2014–2020', Ljubljana, [online]. Dostop na: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_slovenia_sl.pdf, [dostop 30. 10. 2014].
- Vuković, A. (ur.) in Žnidarič, H. (ur.) (2008). Priznavanje in potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja (publikacija), Center RS za poklicno izobraževanje, Ljubljana. *Elektronski vir*. Dostop na: www.cpi.si/files/cpi/userfiles/.../Potrjevanje_Neformalno%20znanje.pdf, [dostop 7. 3. 2015].
- Weinert, F. E. (1999). 'Concept of Competence'. München, Max Planck Institute for Psychological Research. *Elektronski vir*. Dostop na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.111.1152&rep=rep1&type=pdf> [dostop 30. 4. 2015].
- Winterton, J., Le Deist, F., Stringfellow, E. (2006). 'Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype'. Luxembourg, Cedefop Reference series. *Elektronski vir*. Dostop na: http://www.cedefop.europa.eu/files/3048_en.pdf, [dostop 30. 4. 2015].
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Obrtnega zakona (ObrZ-E) 2013) Uradni list RS [online], št. 30, dostop na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112657>, [dostop 29. 4. 2015].
- Zavod RS za zaposlovanje (2009). Analiza dodatnih pogojev za zasedbo prostih delovnih mest v letih 2007–2008, Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.
- Zavod RS za zaposlovanje (2011). Doktrina dela z delodajalci, brezposelnimi osebami in iskalci zaposlitve, Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.
- Zavod RS za zaposlovanje (2012). Kompetenčni profil za iskanje zaposlitve (interno gradivo), ZRSZ, Ljubljana.
- Zavod RS za zaposlovanje (2013). 'Mladi in trg dela', analiza položaja mladih na trgu dela, Ljubljana, [online]. Dostop na: http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/analize [dostop 30. 11. 2014].
- Zavod RS za zaposlovanje (2014a). Jamstvo za mlade: implememtacija na ZRSZ (interno gradivo), Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.
- Zavod RS za zaposlovanje (2014b). O kompetencah (interno gradivo), ZRSZ, Ljubljana.
- Zavod RS za zaposlovanje (2014c). Interni podatki (interno gradivo), ZRSZ, Ljubljana.
- Zavod RS za zaposlovanje (2014d). Definicije kompetenc (taksonov) (interno gradivo), ZRSZ, Ljubljana.
- Zavod RS za zaposlovanje (2015a). *Organiziranost Zavoda*, [online]. Dostop na: http://www.ess.gov.si/o_zrsz/organiziranost [dostop 13. 4. 2015].
- Zavod RS za zaposlovanje (2015b). *Predstavitev*, [online]. Dostop na: http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev [dostop 13. 4. 2015].
- Zavod RS za zaposlovanje (2015c). *Poslanstvo, vizija in ključne vrednote* [online]. Dostop na: http://www.ess.gov.si/o_zrsz/vizija [dostop 13. 4. 2015].
- Zavod RS za zaposlovanje (2015d). *Kaj so kompetence*, [online]. Dostop na: <https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/KajSoKompetence/>, [dostop 19. 1. 2015].
- Zavod RS za zaposlovanje (2015e). Vaši aduti – Lestvica za oceno kompetenc, [online]. Dostop na: <http://spletisvojojokariero.si/orodjarna#>, [dostop 19. 2. 2015].

- Zavod RS za zaposlovanje (2015f). Struktura brezposelnih oseb, starih do 30 let, z III., IV. in V. ravno izobrazbe, marec 2015 (interno gradivo), ZRSZ, Ljubljana.

8 PRILOGE

Priloga 1: Lestvica za oceno kompetenc (po Amundsonu)

Lestvica za oceno kompetenc

Dr. N. E. Amundson (2005)

Lestvica za oceno kompetenc

Ocenjevanje lastnih osebnih kompetenc je lahko pravi izziv. Lestvica kompetenc je zasnovana tako, da vam pri tem lahko pomaga. Ko boste razmišljali o spodnjih trditvah, se poskušajte osredotočiti na specifično situacijo, ki jo ocenjujete. Na primer, pri prvi trditvi ocenjujete, ali si vzamete čas za poslušanje, preden izrazite svoje mnenje. Ugotovite, denimo, lahko, da to počnete redno, kadar se pogovarjate s posamezniki, da pa bi to lahko počeli pogosteje, kadar ste v skupini (ali obratno). Odvisno od vidika ocenjevanja, lahko isto trditev različno ocenite.

Pri ocenjevanju kompetentnosti pri naslednjih 40 trditvah uporabite spodnjo lestvico:

5 izjemno dobro

4 povsem zadovoljivo

3 ustrezno, primerno

2 potrebno bi bilo izboljšanje

1 nezadovoljivo

	izjemno dobro	povsem zadovoljivo	ustrezno, primerno	potrebno bi bilo izboljšanje	nezadovoljivo
	5	4	3	2	1
1. Vzamete si čas, da poslušate, preden izrazite mnenje.					
2. Izkazujete jasen smisel za usmeritev.					
3. Mislite pozitivno in ste pripravljeni tvegati.					
4. Spoštujete druge.					
5. Čas izrabite učinkovito in produktivno.					
6. Sprejmete konstruktivno kritiko in se ob njej učite.					
7. Kritično razmislite o informacijah.					
8. Upoštevate vse vidike neke zadeve.					
9. Izrazite svoje potrebe nadrejeni osebi, avtoriteti.					
10. Gradite pozitivne odnose z ljudmi na vseh ravneh.					
11. Delegirate delo, kadar je to primerno.					
12. V novih položajih ravnate brez pretirane zaskrbljenosti.					
13. Pisno jasno izražate ideje.					
14. Pokažete iniciativnost, ko prevzimate naloge.					
15. Spremembam se učinkovito prilagajate.					
16. Sledite novostim na področjih, ki so za vas ključna.					
17. Dobro razumete osnovne koncepte in specifična dejstva.					
18. V konfliktnih položajih ostanete mirni.					
19. Sposobni ste najti domiselne rešitve za težke probleme.					
20. Prizadavate si dosegati dolgoročne cilje.					

		izjemno dobro	povsem zadovoljivo	ustrezno, primerno	potrebno bi bilo izboljšanje	nezadovoljivo
		5	4	3	2	1
21.	Iz širokega nabora virov znate poiskati relevantne informacije.					
22.	Naloge izpolnjujete učinkovito.					
23.	Pripravljeni ste sprejeti odgovornosti vodje.					
24.	Za premagovanje ovir in doseganje cilja uporabljate znanje o delovanju sistema.					
25.	Dodatne informacije zagotovite hitro in učinkovito.					
26.	Na poti do cilja ste motivirani in vztrajni.					
27.	Podpirate in spodbujate druge ljudi.					
28.	Pri komuniciranju usklajujete neverbalne geste z verbalnimi.					
29.	Na podlagi razumevanja teme izberete razsodno odločitev.					
30.	Vaša dejanja odražajo pozitivno samopodobo.					
31.	Pred skupino ljudi jasno izražate ideje.					
32.	Vaš stil življenja in osebni cilji so vključeni v vaše delo.					
33.	Lastno delo kritično ocenite in ga po potrebi spremenite.					
34.	Znate vzpostaviti učinkovit plan dela.					
35.	Sposobni ste se prilagoditi organizacijski spremembi.					
36.	Učinkovito razvrstite nove informacije.					
37.	Svoje delovanje izboljšujete na podlagi izkušenj, opazovanj in povratnih informacij.					
38.	Smernicam organizacije se znate prilagajati.					
39.	Drugim ljudem dajete konstruktivne in pozitivne povratne informacije.					
40.	Zavedate se svojih sposobnosti in jih znate izkoristiti.					

Točkovanje

Štirideset trditve za oceno kompetenc lahko v grobem razdelimo v osem kategorij, ki so navedene spodaj. Pri vsaki izmed njih posameznim trditvam, označenim s številko, dopišite svojo oceno in seštejte število točk.

Smisel	
2.	
14.	
20.	
26.	
32.	
Skupaj:	

Reševanje problemov	
8.	
19.	
21.	
29.	
34.	
Skupaj:	

Spretnost komuniciranja	
1.	
13.	
18.	
28.	
31.	
Skupaj:	

Teoretično znanje	
7.	
16.	
17.	
25.	
36.	
Skupaj:	

Praktično znanje	
5.	
15.	
22.	
33.	
37.	
Skupaj:	

Organizacijska prilagodljivost	
6.	
9.	
24.	
35.	
38.	
Skupaj:	

Odnos z ljudmi	
4.	
10.	
11.	
27.	
39.	
Skupaj:	

Samozavest	
3.	
12.	
23.	
30.	
40.	
Skupaj:	

Priloga 2: Anketni vprašalnik za oceno kompetenc – za mlade brezposelne osebe

Pozdravljeni,

sem diplomantka podiplomskega študijskega programa Menedžment vseživljenjskega izobraževanja na Doba fakulteta Maribor.

V svojem magistrskem delu preučujem, v kakšni meri so kompetence značilne za mlade brezposelne osebe (stare do 29 let) z doseženo sekundarno ravno izobrazbo (III., IV. in V. raven izobrazbe) in v kakšni meri so določene kompetence pomembne pri zaposlovanju mladih oseb na delovna mesta s sekundarno ravno izobrazbo s strani delodajalcev.

S pridobljenimi rezultati, s pomočjo vaših dogovorov, bom pridobila podatke, katere kompetence in v kakšni meri se odražajo pri vas, mladih brezposelnih iskalcih zaposlitve iz omenjene ciljne skupine. Dobljeni podatki bodo tudi v pomoč pri napotovanju na prosta delovna mesta k delodajalcem, ki po takšnih kompetencah povprašujejo. Zato vas prosim, da vprašalniku namenite nekaj minut in ga izpolnite ter izpolnjenega odložite v zaboj »VPRAŠALNIKI« na informacijah urada.

ANKETNI VPRAŠALNIK

Lestvica kompetenc, ki je pred vami, je zasnovana tako, da vam pomaga pri ocenjevanju vaših lastnosti. Ko boste razmišljali o spodnjih trditvah, se pri vsaki trditvi poskušajte osredotočiti na specifično situacijo, ki jo ocenjujete (v delovnem okolju, doma, pri športnih aktivnostih, pri sodelovanju z drugimi osebami ipd.). Anketa je anonimna, zato bodite pri izpolnjevanju povsem iskreni.

Pri ocenjevanju kompetenc pri naslednjih trditvah ocenite, kako po vašem mnenju delujete, pri čemer pomeni:

5 – izjemno dobro **4** – povsem zadovoljivo **3** – ustrezno, primerno **2** – potrebno bi bilo izboljšanje **1** – nezadovoljivo

		5	4	3	2	1
1.	Vzamete si čas, da poslušate, preden izrazite mnenje.					
2.	Izkazujete jasen smisel za usmeritev.					
3.	Mislite pozitivno in ste pripravljeni tvegati.					
4.	Spoštujete druge.					
5.	Čas izrabite učinkovito in produktivno.					
6.	Sprejmete konstruktivno kritiko in se ob njej učite.					
7.	Kritično razmislite o informacijah.					
8.	Upoštevate vse vidike neke zadeve.					
9.	Izrazite svoje potrebe nadrejeni osebi, avtoriteti.					
10.	Gradite pozitivne odnose z ljudmi na vseh ravneh.					
11.	Delegirate delo, kadar je to primerno.					
12.	V novih položajih ravnate brez pretirane zaskrbljenosti.					
13.	Pisno jasno izražate ideje.					
14.	Pokažete iniciativnost, ko prevzimate naloge.					
15.	Spremembam se učinkovito prilagajate.					
16.	Sledite novostim na področjih, ki so za vas ključna.					
17.	Dobro razumete osnovne koncepte in specifična dejstva.					
18.	V konfliktnih položajih ostanete mirni.					
19.	Sposobni ste najti domiselne rešitve za težke probleme.					
20.	Prizadevate si dosežati dolgoročne cilje.					
21.	Iz širokega nabora virov znate poiskati relevantne informacije.					
22.	Naloge izpolnjujete učinkovito.					
23.	Pripravljeni ste sprejeti odgovornosti vodje.					

24.	Za premagovanje ovir in doseg cilja uporabljate znanje o delovanju sistema.					
25.	Dodatne informacije zagotovite hitro in učinkovito.					
26.	Na poti do cilja ste motivirani in vztrajni.					
27.	Podpirate in spodbujate druge ljudi.					
28.	Pri komuniciranju usklajujete neverbalne geste z verbalnimi.					
29.	Na podlagi razumevanja teme izberete razsodno odločitev.					
30.	Vaša dejanja odražajo pozitivno samopodobo.					
31.	Pred skupino ljudi jasno izražate ideje.					
32.	Vaš stil življenja in osebni cilji so vključeni v vaše delo.					
33.	Lastno delo kritično ocenite in ga po potrebi spremenite.					
34.	Znate vzpostaviti učinkovit plan dela.					
35.	Sposobni ste se prilagoditi organizacijski spremembi.					
36.	Učinkovito razvrstite nove informacije.					
37.	Svoje delovanje izboljšujete na podlagi izkušenj, opazovanj in povratnih informacij.					
38.	Smernicam organizacije se znate prilagajati.					
39.	Drugim ljudem dajete konstruktivne in pozitivne povratne informacije.					
40.	Zavedate se svojih sposobnosti in jih znate izkoristiti.					

Dr. N. E. Amundson (2005); dostopno na: <http://spletisvojojokariero.si/orodjarna#> (pod rubriko *Vaši aduti – Lestvica za oceno kompetenc*)

Spol (ustrezno označite)

- moški
 ženski

Koliko časa ste že brezposelni in prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb na zavodu? Označite ustrezen odgovor, možen je le 1 odgovor.

- 0–3 mesece
 4–6 mesece
 7–12 mesecev
 več kot 12 mesecev
 več kot 24 mesecev

Na katerem Uradu za delo na Območni službi Maribor ste prijavljeni kot brezposelna oseba? Označite ustrezen odgovor, možen je le 1 odgovor.

- UD Maribor
 UD Lenart
 UD Slovenska Bistrica
 UD Pesnica
 UD Ruše

Katera je vaša najvišje dosežena raven izobrazbe? Označite ustrezen odgovor, možen je le 1 odgovor.

- III. raven izobrazbe
 IV. raven izobrazbe
 V. raven izobrazbe

Za vaš čas, odgovore in sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem.

Jožica Hamler

Priloga 3: Anketni vprašalnik za oceno kompetenc – za delodajalce

Pozdravljeni,

sem diplomantka podiplomskega študijskega programa Menedžment vseživljenjskega izobraževanja na Doba fakulteta Maribor.

V svojem magistrskem delu proučujem, v kakšni meri so kompetence značilne za mlade brezposelne osebe (stare do 30 let) z doseženo sekundarno ravno izobrazbo (III., IV. in V. raven izobrazbe) in v kakšni meri se določene kompetence pri zaposlovanju mladih oseb na delovna mesta s sekundarno ravno izobrazbo zdijo pomembne delodajalcem.

S pridobljenimi rezultati, s pomočjo vaših dogovorov, bom pridobila vaše mnenje o kompetencah, ki jih pričakujete, kadar zaposlujete na prosto delovno mesto mlade brezposelne osebe z doseženo sekundarno ravno izobrazbo. Zato vas prosim, da vprašalniku namenite nekaj minut in ga izpolnite.

ANKETNI VPRAŠALNIK

Lestvica kompetenc je zasnovana tako, da vam pomaga pri iskanju ustreznega delavca. Ko boste razmišljali o spodnjih trditvah, se poskušajte osredotočiti na specifično situacijo na delovnem mestu za bodočega delavca s III., IV. oziroma V. ravno izobrazbe.

Pri ocenjevanju kompetenc pri naslednjih trditvah označite njeno pomembnost glede na spodnjo lestvico:
5 – izjemno pomembno **4** – zelo pomembno **3** – pomembno **2** – manj pomembno **1** – nepomembno

	<i>Za vas delodajalca je pri bodočem delavcu pomembno, da ...</i>	5	4	3	2	1
1.	Delavec posluša, preden izrazi svoje mnenje.					
2.	Delavec izkazuje jasen smisel za usmeritev na delovno področje.					
3.	Delavec misli pozitivno in je pripravljen tudi tvegati.					
4.	Delavec spoštuje druge.					
5.	Delavec izrabi čas učinkovito in produktivno.					
6.	Delavec zna sprejeti pozitivno kritiko in se od nje učiti.					
7.	Delavec zna kritično razmisliti o informacijah.					
8.	Delavec zna upoštevati vse vidike neke zadeve/situacije.					
9.	Delavec je pripravljen izraziti svoje potrebe nadrejeni osebi, avtoriteti.					
10.	Delavec gradi pozitivne odnose z ljudmi/sodelavci na vseh ravneh.					
11.	Delavec zna delegirati delo, kadar je to primerno.					
12.	Delavec v novih položajih ravna brez pretirane zaskrbljenosti.					
13.	Delavec tudi pisno jasno izraža svoje ideje.					
14.	Delavec pokaže iniciativnost, ko prevzame naloge.					
15.	Delavec se spremembam učinkovito prilagaja.					
16.	Delavec sledi novostim na področjih, ki so zanj ključna.					
17.	Delavec dobro razume osnovne koncepte in specifična znanja.					
18.	Delavec v konfliktnih položajih ostane miren.					
19.	Delavec je sposoben najti domiselne rešitve za težke probleme.					
20.	Delavec si prizadeva doseči dolgoročne cilje.					
21.	Delavec iz širokega nabora virov zna poiskati relevantne informacije.					
22.	Delavec naloge izpolnjuje učinkovito.					
23.	Delavec je pripravljen sprejeti odgovornosti vodje.					
24.	Delavec za premagovanje ovir in dosego cilja uporablja znanje o delovanju sistema.					
25.	Delavec dodatne informacije pridobi hitro in učinkovito.					
26.	Delavec je na poti do cilja motiviran in vztrajen.					

27.	Delavec podpira in spodbuja druge ljudi/svoje sodelavce.					
28.	Delavec pri komuniciranju usklajuje neverbalne geste z verbalnimi.					
29.	Delavec na podlagi razumevanja teme izbere razsodno odločitev.					
30.	Delavčeva dejanja odražajo pozitivno samopodobo.					
31.	Delavec pred skupino ljudi zna jasno izražati ideje.					
32.	Delavčev stil življenja in osebni cilji so vključeni v njegovo delo.					
33.	Delavec zna svoje delo kritično oceniti in ga po potrebi spremeniti.					
34.	Delavec zna vzpostaviti učinkovit plan dela.					
35.	Delavec se je sposoben prilagoditi organizacijski spremembi.					
36.	Delavec zna učinkovito razvrstiti nove informacije.					
37.	Delavec svoje delovanje izboljšuje na podlagi izkušenj, opazovanj in povratnih informacij.					
38.	Delavec se smernicam organizacije zna prilagajati.					
39.	Delavec daje sodelavcem konstruktivne in pozitivne povratne informacije.					
40.	Delavec se zaveda svojih sposobnosti in jih zna izkoristiti.					

Prirejeno po: Dr. N. E. Amundson (2005); dostopno na: <http://spletisvojojokariero.si/orodjarna#>.

Glede na velikost podjetja oz. število zaposlenih se uvrščate med: Obkrožite ustrezen odgovor.

- mikro podjetje (do 10 zaposlenih)
 majhno podjetje (med 11 in 50 zaposlenih)
 srednje veliko podjetje (med 51 in 250 zaposlenih)
 veliko podjetje (več kot 250 zaposlenih).

Koliko časa že posluje vaše podjetje? Obkrožite ustrezen odgovor.

- do 3 leta
 3–5 let
 5–10 let
 več kot 10 let

Za vaš čas, odgovore in sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem.

Jožica Hamler

Priloga 4: Rezultati raziskave pri mladih: ocene trditev po skupinah, ki predstavljajo posamezno kompetenco

Preglednica 12: Kompetenca Smisel – ocene trditev (mladi brezposelni)

T	Trditev	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 – nezadovoljivo	Skupaj
T2	Izkazujete jasen smisel za usmeritev.	86	199	107	18	3	413
		21 %	48 %	26 %	4 %	1 %	100 %
T14	Pokažete iniciativnost, ko prevzimate naloge.	103	179	103	21	7	413
		25 %	43 %	25 %	5 %	1 %	100 %
T20	Prizadevate si dosegati dolgoročne cilje.	145	162	87	15	4	413
		35 %	39 %	21 %	4 %	1 %	100 %
T26	Na poti do cilja ste motivirani in vztrajni.	173	147	69	18	6	413
		42 %	36 %	17 %	4 %	1 %	100 %
T32	Vaš stil življenja in osebni cilji so vključeni v vaše delo.	114	149	108	34	8	413
		28 %	36 %	26 %	8 %	2 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 13: Kompetenca Reševanje problemov – ocene trditev (mladi brezposelni)

T	Trditev	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 – nezadovoljivo	Skupaj
T8	Upoštevate vse vidike neke zadeve.	93	173	123	18	6	413
		23 %	42 %	30 %	4 %	1 %	100 %
T19	Sposobni ste najti domiselne rešitve za težke probleme.	109	169	112	16	7	413
		26 %	41 %	27 %	4 %	1 %	100 %
T21	Iz širokega nabora virov znate poiskati relevantne informacije.	107	152	120	29	5	413
		26 %	37 %	29 %	7 %	1 %	100 %
T29	Na podlagi razumevanja teme izberete razsodno odločitev.	102	176	112	16	7	413
		25 %	43 %	27 %	4 %	1 %	100 %
T34	Znate vzpostaviti učinkovit plan dela.	113	165	107	19	9	413
		27 %	40 %	26 %	4 %	2 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 14: Kompetenca Spretnost komuniciranja – ocene trditev (mladi brezposelni)

T	Trditev	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 – nezadovoljivo	Skupaj
T1	Vzamete si čas, da poslušate, preden izrazite mnenje.	175	156	72	8	2	413
		42 %	38 %	17 %	2 %	0 %	100 %
T13	Pisno jasno izražate ideje.	96	151	121	37	8	413
		23 %	37 %	29 %	9 %	2 %	100 %
T18	V konfliktnih položajih ostanete mirni.	126	136	108	36	7	413
		31 %	33 %	26 %	9 %	1 %	100 %
T28	Pri komuniciranju usklajujete neverbalne geste z verbalnimi.	86	141	135	39	12	413
		21 %	34 %	33 %	9 %	3 %	100 %
T31	Pred skupino ljudi jasno izražate ideje.	98	138	125	42	10	413
		24 %	34 %	30 %	10 %	2 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 15: Kompetenca Teoretično znanje – ocene trditev (mladi brezposelni)

T	Trditev	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 – nezadovoljivo	Skupaj
T7	Kritično razmislite o informacijah.	92	159	119	36	7	413
		22 %	39 %	29 %	9 %	1 %	100 %
T16	Sledite novostim na področju, ki so za vas ključna.	155	164	77	13	4	413
		38 %	40 %	19 %	3 %	1 %	100 %
T17	Dobro razumete osnovne koncepte in specifična dejstva.	98	161	128	22	4	413
		24 %	39 %	31 %	5 %	1 %	100 %
T25	Dodatne informacije zagotovite hitro in učinkovito.	113	159	124	13	1	413
		27 %	39 %	30 %	3 %	1 %	100 %
T36	Učinkovito razvrstite nove informacije.	108	160	129	12	4	413
		26 %	39 %	31 %	3 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 16: Kompetenca Praktično znanje – ocene trditev (mladi brezposelni)

T	Trditev	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 – nezadovoljivo	Skupaj
T5	Čas izrabite učinkovito in produktivno.	129	160	105	17	2	413
		31 %	39 %	25 %	4 %	0 %	100 %
T15	Spremembam se učinkovito prilagajate.	135	163	95	15	5	413
		33 %	40 %	23 %	4 %	1 %	100 %
T22	Naloge izpolnujete učinkovito.	181	148	68	11	5	413
		44 %	36 %	17 %	3 %	1 %	100 %
T33	Lastno delo kritično ocenite in ga po potrebi spremenite.	121	162	102	22	6	413
		29 %	39 %	25 %	5 %	1 %	100 %
T37	Svoje delovanje izboljšujete na podlagi izkušenj, opazovanj in povratnih informacij.	151	156	90	11	5	413
		37 %	38 %	22 %	2 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 17: Kompetenca Organizacijska prilagodljivost - ocene trditev (mladi brezposelni)

T	Trditev	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 – nezadovoljivo	Skupaj
T6	Sprejmete konstruktivno kritiko in se ob njej učite.	123	173	99	13	5	413
		30 %	42 %	24 %	3 %	1 %	100 %
T9	Izrazite svoje potrebe nadrejeni osebi, avtoriteti.	110	142	132	24	5	413
		27 %	34 %	32 %	6 %	1 %	100 %
T24	Za premagovanje ovir in dosego cilja uporabljate znanje o delovanju sistema.	102	180	108	17	6	413
		25 %	44 %	26 %	4 %	1 %	100 %
T35	Sposobni ste se prilagoditi organizacijski spremembi.	124	178	87	18	6	413
		30 %	43 %	21 %	4 %	2 %	100 %
T38	Smernicam organizacije se znate prilagajati.	117	178	102	11	5	413
		28 %	43 %	25 %	3 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 18: Kompetenca Odnos z ljudmi – ocene trditev (mladi brezposelni)

T	Trditev	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 – nezadovoljivo	Skupaj
T4	Spoštujete druge.	276	91	34	9	3	413
		67 %	22 %	8 %	2 %	1 %	100 %
T10	Gradite pozitivne odnose z ljudmi na vseh ravneh.	214	121	67	9	2	413
		52 %	29 %	16 %	2 %	0 %	100 %
T11	Delegirate delo, kadar je to primerno.	69	147	158	35	4	413
		17 %	36 %	38 %	8 %	1 %	100 %
T27	Podpirate in spodbujate druge ljudi.	184	143	61	19	6	413
		45 %	35 %	15 %	5 %	1 %	100 %
T39	Drugim ljudem dajete konstruktivne in pozitivne povratne informacije.	120	167	110	9	7	413
		29 %	41 %	27 %	2 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 19: Kompetenca Samozavest – ocene trditev (mladi brezposelni)

T	Trditev	5 – izjemno dobro	4 – povsem zadovoljivo	3 – ustrezno, primerno	2 – potrebno izboljšanje	1 – nezadovoljivo	Skupaj
T3	Mislite pozitivno in ste pripravljeni tvegati.	146	138	107	20	2	413
		35 %	33 %	26 %	5 %	0 %	100 %
T12	V novih položajih ravnate brez pretirane zaskrbljenosti.	60	142	157	40	14	413
		15 %	34 %	38 %	10 %	3 %	100 %
T23	Pripravljeni ste sprejeti odgovornosti vodje.	133	145	91	34	10	413
		32 %	35 %	22 %	8 %	2 %	100 %
T30	Vaša dejanja odražajo pozitivno samopodobo.	114	174	100	21	4	413
		28 %	42 %	24 %	5 %	1 %	100 %
T40	Zavedate se svojih sposobnosti in jih znate izkoristiti.	173	134	85	16	5	413
		42 %	33 %	21 %	4 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Priloga 5: Rezultati raziskave pri delodajalcih: ocene trditev po skupinah, ki predstavljajo posamezno kompetenco

Preglednica 20: Kompetenca Smisel – ocene trditev (delodajalci)

T	Trditev	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Skupaj
T2	Delavec izkazuje jasen smisel za usmeritev na delovno področje.	34	38	3	0	0	75
		45 %	51 %	4 %	0 %	0 %	100 %
T14	Delavec pokaže iniciativnost, ko prevzame naloge.	21	43	10	1	0	75
		29 %	58 %	12 %	1 %	0 %	100 %
T20	Delavec si prizadeva doseči dolgoročne cilje.	20	36	12	6	1	75
		28 %	49 %	15 %	7 %	1 %	100 %
T26	Delavec je na poti do cilja motiviran in vztrajen.	27	33	14	0	1	75
		36 %	44 %	18 %	0 %	1 %	100 %
T32	Delavčev stil življenja in osebni cilji so vključeni v njegovo delo.	6	25	26	14	4	75
		7 %	34 %	35 %	18 %	6 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 21: Kompetenca Reševanje problemov – ocene trditev (delodajalci)

T	Trditev	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Skupaj
T8	Delavec zna upoštevati vse vidike neke zadeve/situacije.	22	27	23	2	1	75
		30 %	35 %	31 %	2 %	1 %	100 %
T19	Delavec je sposoben najti domiselne rešitve za težke probleme.	21	31	18	5	0	75
		29 %	42 %	24 %	6 %	0 %	100 %
T21	Delavec iz širokega nabora virov zna poiskati relevantne informacije.	14	27	29	4	1	75
		19 %	36 %	39 %	4 %	1 %	100 %
T29	Delavec na podlagi razumevanja teme izbere razsodno odločitev.	14	38	20	2	1	75
		20 %	51 %	26 %	2 %	1 %	100 %
T34	Delavec zna vzpostaviti učinkovit plan dela.	10	39	21	4	1	75
		13 %	54 %	28 %	4 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 22: Kompetenca Spretnost komuniciranja – ocene trditev (delodajalci)

T	Trditev	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Skupaj
T1	Delavec posluša, preden izrazi svoje mnenje.	39	26	5	1	4	75
		52 %	35 %	7 %	1 %	5 %	100 %
T13	Delavec tudi pisno jasno izraža svoje ideje.	8	23	22	17	5	75
		11 %	30 %	29 %	23 %	7 %	100 %
T18	Delavec v konfliktnih položajih ostane miren.	24	33	13	1	4	75
		32 %	44 %	17 %	1 %	6 %	100 %
T28	Delavec pri komuniciranju usklajuje neverbalne geste z verbalnimi.	13	27	19	9	7	75
		17 %	38 %	26 %	11 %	8 %	100 %
T31	Delavec pred skupino ljudi zna jasno izražati ideje.	12	34	18	6	5	75
		17 %	46 %	24 %	7 %	6 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 23: Kompetenca Teoretično znanje – ocene trditev (delodajalci)

T	Trditev	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Skupaj
T7	Delavec zna kritično razmisliti o informacijah.	23	36	11	4	1	75
		31 %	49 %	14 %	5 %	1 %	100 %
T16	Delavec sledi novostim na področjih, ki so zanj ključna.	27	26	20	0	2	75
		36 %	35 %	26 %	0 %	3 %	100 %
T17	Delavec dobro razume osnovne koncepte in specifična znanja.	20	38	16	1	0	75
		26 %	51 %	21 %	1 %	0 %	100 %
T25	Delavec dodatne informacije pridobi hitro in učinkovito.	20	30	23	1	1	75
		26 %	40 %	31 %	1 %	1 %	100 %
T36	Delavec zna učinkovito razvrstiti nove informacije.	10	37	23	3	2	71
		13 %	49 %	31 %	4 %	3 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 24: Kompetenca Praktično znanje – ocene trditev (delodajalci)

T	Trditev	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Skupaj
T5	Delavec izrablja čas učinkovito in produktivno.	46	26	3	0	0	75
		61 %	35 %	4 %	0 %	0 %	100 %
T15	Delavec se spremembam učinkovito prilagaja.	26	38	10	1	0	75
		34 %	51 %	14 %	1 %	0 %	100 %
T22	Delavec naloge izpolnjuje učinkovito.	40	31	4	0	0	75
		54 %	42 %	4 %	0 %	0 %	100 %
T33	Delavec zna svoje delo kritično oceniti in ga po potrebi spremeniti.	21	41	11	2	0	75
		28 %	56 %	14 %	1 %	0 %	100 %
T37	Delavec svoje delovanje izboljšuje na podlagi izkušenj, opazovanj in povratnih informacij.	21	34	16	3	0	75
		28 %	48 %	21 %	3 %	0 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 25: Kompetenca Organizacijska prilagodljivost – ocene trditev (delodajalci)

T	Trditev	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Skupaj
T6	Delavec zna sprejeti pozitivno kritiko in se od nje učiti.	31	32	10	2	0	75
		42 %	43 %	12 %	3 %	0 %	100 %
T9	Delavec je pripravljen izraziti svoje potrebe nadrejeni osebi, avtoriteti.	16	41	17	1	0	75
		22 %	54 %	23 %	1 %	0 %	100 %
T24	Delavec za premagovanje ovir in dosego cilja uporablja znanje o delovanju sistema.	16	32	23	3	1	75
		21 %	43 %	31 %	4 %	1 %	100 %
T35	Delavec se je sposoben prilagoditi organizacijski spremembi.	13	42	17	2	1	75
		17 %	57 %	23 %	2 %	1 %	100 %
T38	Delavec se smernicam organizacije zna prilagajati.	11	39	19	5	1	75
		14 %	54 %	25 %	6 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 26: Kompetenca Odnos z ljudmi – ocene trditev (delodajalci)

T	Trditev	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Skupaj
T4	Delavec spoštuje druge.	47	21	6	0	1	75
		63 %	28 %	8 %	0 %	1 %	100 %
T10	Delavec gradi pozitivne odnose z ljudmi/sodelavci na vseh ravneh.	40	25	9	0	1	75
		53 %	34 %	12 %	0 %	1 %	100 %
T11	Delavec zna delegirati delo, kadar je to primerno.	13	34	22	5	1	75
		16 %	47 %	29 %	7 %	1 %	100 %
T27	Delavec podpira in spodbuja druge ljudi/svoje sodelavce.	25	30	17	1	2	75
		33 %	40 %	22 %	1 %	3 %	100 %
T39	Delavec daje sodelavcem konstruktivne in pozitivne povratne informacije.	15	39	16	4	1	75
		20 %	53 %	21 %	5 %	1 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Preglednica 27: Kompetenca Samozavest – ocene trditev (delodajalci)

V	Trditev	5 – izjemno pomembno	4 – zelo pomembno	3 – pomembno	2 – manj pomembno	1 – nepomembno	Skupaj
T3	Delavec misli pozitivno in je pripravljen tudi tvegati.	22	35	16	2	0	75
		29 %	47 %	21 %	3 %	0 %	100 %
T12	Delavec v novih položajih ravna brez pretirane zaskrbljenosti.	9	31	29	6	0	75
		12 %	41 %	39 %	8 %	0 %	100 %
T23	Delavec je pripravljen sprejeti odgovornosti vodje.	17	31	17	7	3	75
		23 %	41 %	23 %	9 %	4 %	100 %
T30	Delavčeva dejanja odražajo pozitivno samopodobo.	18	37	17	1	2	75
		24 %	50 %	22 %	1 %	3 %	100 %
T40	Delavec se zaveda svojih sposobnosti in jih zna izkoristiti.	17	41	13	2	2	75
		23 %	56 %	17 %	2 %	2 %	100 %

Vir: Lasten vir, 2015

Priloga 6: Prikaz rezultatov raziskave zavoda po poklicnih skupinah (IV–VIII)

Slika 3: Enote področnih skupin poklicev, pri katerih so delodajalci največkrat zahtevali druge sposobnosti (nad 79%) *

Enota področne skupine poklicev	Delež - druge sposobnosti	Komunikativnost	Vodenje manjših skupin	Vodenje velikih skupin	Organizacijske sposobnosti
3419 Komercialni ter finančni posredniki in zastopniki ipd. d.n.	92,0%	91%	22%	4%	60%
3415 Tehnični in komercialni zastopniki za prodajo ipd.	91,3%	90%	19%	2%	71%
3416 Nabavni referenti	90,1%	88%	21%	1%	77%
3412 Zavarovalniški zastopnik	89,9%	90%	4%	0%	65%
3431 Poslovni sekretarji ipd.	88,2%	89%	26%	3%	80%
2150 Strokovnjaki za logistiko, tehnologijo prometa, organizacijo in varnost pri delu ipd.	85,9%	79%	51%	12%	76%
5221 Prodajalci v trgovinah, na stojnicah, demonstratorji	85,5%	84%	11%	1%	34%
2419 Strokovnjaki za poslovanje....	85,0%	82%	47%	10%	77%
2441 Ekonomisti	83,9%	79%	31%	5%	71%
2142 Inženirji gradbeništva	79,5%	74%	22%	2%	68%
2411 Finančniki, revizorji, računovodje	79,5%	71%	47%	13%	69%
2144 Inženirji elektronike, telekomunikacij	79,4%	71%	41%	3%	65%
2145 Inženirji strojništva ipd.	79,1%	67%	35%	8%	70%

* Delež obrazcev PD, pri katerih so delodajalci zahtevali druge sposobnosti, med vsemi obrazci PD, vključenimi v analizo (upoštevani so obrazci PD za leto 2007, ko je bila v obrazcu možnost standardiziranega izbora)

Vir: ZRSZ, 2009, str. 10

Priloga 7: Prikaz rezultatov raziskave zavoda izbranih splošnih prenosljivih kompetenc

Enota področne skupine poklicev	Komunikativnost	Vodenenje manjših skupin	Vodenje velikih skupin	Organizacijske sposobnosti
4115 Tajniki ipd.	67 %	11 %	1 %	51 %
4121 Uradniki v računovodstvu in knjigovodstvu	62 %	9 %	1 %	49 %
4131 Skladiščniki ipd.	46 %	7 %	0 %	30 %
5122 Kuharji	40 %	10 %	1 %	29 %
5123 Natakarji ipd.	69 %	5 %	0 %	18 %
5141 Frizerji, kozmetiki ipd.	69 %	4 %	0 %	24 %
5169 Poklici za varovanje oseb in premoženja, d.n.	71 %	5 %	1 %	28 %
5221 Prodajalci v trgovinah, na stojnicah, demonstratorji	84 %	11 %	1 %	34 %
6141 Gozdarji ipd.	24 %	6 %	0 %	11 %
7131 Krovci	24 %	10 %	1 %	13 %
7136 Monterji in vzdrževalci inštalacij in naprav	31 %	11 %	2 %	22 %
7137 Elektroinštalaterji	26 %	11 %	1 %	21 %
7139 Gradbinci zaključnih del ipd., d.n.	33 %	14 %	3 %	24 %
7141 Pleskarji, ličarji ipd.	20 %	7 %	1 %	13 %
7211 Livarji ipd.	15 %	4 %	1 %	13 %

Enota področne skupine poklicev	Komunikativnost	Vodenenje manjših skupin	Vodenje velikih skupin	Organizacijske sposobnosti
4121 Uradniki v računovodstvu in knjigovodstvu	62 %	9 %	1 %	49 %
4131 Skladiščniki ipd.	46 %	7 %	0 %	30 %
5122 Kuharji	40 %	10 %	1 %	29 %
5123 Natarjarji ipd.	69 %	5 %	0 %	18 %
5141 Frizerji, kozmetiki ipd.	69 %	4 %	0 %	24 %
5169 Poklici za varovanje oseb in premoženja, d.n.	71 %	5 %	1 %	28 %
5221 Prodajalci v trgovinah, na stojnicah, demonstratorji	84 %	11 %	1 %	34 %
6141 Gozdarji ipd.	24 %	6 %	0 %	11 %
7131 Krovci	24 %	10 %	1 %	13 %
7136 Monterji in vzdrževalci inštalacij in naprav	31 %	11 %	2 %	22 %
7137 Elektroinštalaterji	26 %	11 %	1 %	21 %
7139 Gradbinci zaključnih del ipd., d.n.	33 %	14 %	3 %	24 %
7141 Pleskarji, ličarji ipd.	20 %	7 %	1 %	13 %
7211 Livarji ipd.	15 %	4 %	1 %	13 %

Vir: ZRSZ, 2009, str. 80–82