

Analiza kompetenc varnostnika glede na kompetenčni model v okviru kompetenčnega centra za izobraževanje varnostnega osebja

Tomaž Čas, Mirjam Božnik Toporiš, Mojca Rep

Namen prispevka:

V 2013 je Javni sklad RS odobril vlogo za vzpostavitev KCIVO¹. Cilj vlagatelja Čas d.o.o. in ostalih partnerjev, je ugotoviti pomanjkanje kompetenc varnostnega osebja. V prispevku predstavljamo rezultate raziskave za profil varnostnika.

Metode:

Za potrebe raziskave je bil partnerjem, predavateljem in članom komisij, ki sodelujejo pri obdobjem izpopolnjevanju varnostnega osebja in preizkusih znanja posredovan vprašalnik, s katerim smo podrobno identificirali pomanjkanje kompetenc.

Ugotovitve:

Anketirani so menja, da je potrebno pridobiti oziroma nadgraditi znanje varnostnikov predvsem na področjih: uporaba plinskega razpršilca, pravilno ocenjevanje okoliščin in stopnje nevarnosti, pravilnega in zakonitega ukrepanja, uporabe službenega psa, poznavanja prvih nujnih ukrepov na kraju kaznivega dejanja, uporabe fizične sile in sredstev za vklepanje.

Omejitve/uporabnost raziskave:

V raziskavo za profil varnostnika je bilo zajetih 12,1 % vseh zaposlenih, kar zagotavlja reprezentativen vzorec za potrebe KCIVO.

Praktična uporabnost:

Identifikacija manjka kompetenc je pokazala na katerih področjih je potrebno znanje varnostnikov še nadgraditi in kakšne so dejanske potrebe po določenem znanju v praksi.

Izvirnost/pomembnost prispevka:

Raziskava s področja zasebnega varovanja s takšnim vzorcem udeleženi v Sloveniji še ni bila opravljena. Pripravljen program vključuje nove in posodobljene delovne postopke varnostnega osebja in je lahko dober napotek snovalcem programov za usposabljanje in izpopolnjevanje varnostnega osebja ter ostalim zainteresiranim organizacijam/podjetjem.

Ključne besede: kompetence, varnostno osebje, usposabljanje, izobraževanje, izpopolnjevanje

¹ Program delno financira Evropska unija in sicer iz Evropskega socialnega sklada - Operativni program razvoja človeških virov – 2007-2013, v razmerju 85 % evropski del in 15 % slovenska udeležba, za izvajanje operacije »Kompetenčni center za izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje varnostnega osebja«.

1 Uvod

Varnost lahko razumemo tudi kot eno od eksistenčnih človekovih potreb, ki se v polni meri izraža šele takrat, ko se človek znajde v kritičnih varnostnih okoliščinah. Nekateri varnost kot dobrotno posameznika uvrščajo takoj za fiziološkimi potrebami (Bučar, 1997). Varnost zato je ena od osrednjih sestavin družbenega življenja in dela (Čas, 2005), pri tem pa je skrb za varnost eden od ključnih problemov vsake države oziroma sodobne družbe (Strategija na področju zasebnega varstva, 2010). Izzivi, s katerimi se dandanes soočajo zasebno varnostne družbe, so nedvomno posledica sprememb družbe, zaradi česar so le-te vsakodnevno postavljene pred nove delovne zahteve (www.coess.org).

Eden izmed dejavnikov, s katerim je moč zadostiti prej omenjenim novim izzivom, je nedvomno ustrezno in kvalitetno izpopolnjevanje in usposabljanje zasebno varnostnega osebja (www.coess.org). Ustrezno izobražen in usposobljen kader nedvomno postaja temeljni dejavnik razvoja in uspešnosti (Možina, 2002; Florjančič, Bernik, Novak, 2004; Mihalič, 2006; Čas, 2010a, Sotlar, Čas, 2009) zasebno varnostnih družb. Ker je nivo usposobljenosti zasebno varnostnega osebja (v nadaljevanju: varnostnega osebja) največkrat podvržen javni kritiki ter zaradi tega tudi podcenjen (Kompetenčni model), obenem pa na določenih področjih tudi dejansko slabo usposobljen, so se v lanskem letu vlagatelj Čas – Zasebna šola za varnostno izobraževanje d.o.o. in ostali partnerji prijavi na razpis za vzpostavitev Kompetenčnega centra za izobraževanje varnostnega osebja (v nadaljevanju KCIVO) v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013.

Projekt je potreben zaradi dviga in izboljšanja strokovne ravni zaposlenega varnostnega osebja v 17-ih mikro, malih in srednjih zasebno varnostnih družbah, saj zasebno varnostno osebje opravlja pomembne naloge in izvaja ukrepe, ki posegajo v človekove pravice in njihove temeljne svoboščine (Čas, 2010). Panoga je tudi podcenjena in zlasti male zasebno varnostne družbe težko zberejo dovolj sredstev za kakovostno in raznovrstno izpopolnjevanje in usposabljanje, ki je potrebno za kvalitetno izvajanje svojih nalog, torej zagotavljanja varnosti in zaščite (Kompetenčni model).

2 Namen kompetenčnega modela KCIVO

Glavni namen kompetenčnega modela je bil teoretično in praktično usposobiti ter dvigniti raven znanja na področju zagotavljanja varnosti in zaščite za posamezne profile poklicev v zasebnem varovanju z obdobjimi, internimi oziroma notranjimi, specialističnimi in drugimi oblikami izpopolnjevanj in usposabljanj. Ob tem pa namen ni le dvigniti nivo znanja, temveč utrjevati in nadgrajevati veščine, spretnosti in praktično izvajanje posameznih ukrepov varnostnega osebja.

Posebna skrb je namenjena notranjemu usposabljanju, ki ga Zakon o zasebnem varovanju (zakonodaja.gov.si) poimenuje interno usposabljanje. Gre za vsakoletno obnavljanje in nadgrajevanje spretnosti, veščin in znanj, ki jih mora obvladovati varnostno osebje za zakonito in strokovno izvajanje svojih nalog na področju zagotavljanja zasebne varnosti (ukrepi varnostnikov, praktično izvajanje posameznih ukrepov, vadba določenih postopkov, seznanjanje z novostmi itd.). Za notranja usposabljanja so bili v okviru partnerstva pripravljene ustrezni programi za posamezne profile. Ti se že izvajajo v ustreznih povezavah, saj je znano, da če se gospodarske družbe ne poslužujejo notranjih usposabljanj, lahko nazadujejo, ker ni novih oblik in inputov, novih znanj, spretnosti in veščin (Kompetenčni model).

Namen partnerstva in kompetenčnega modela je ugotoviti pomanjkanje kompetenc varnostnega osebja. Iz tega razloga je bil partnerjem KCIVO-a že posredovan vprašalnik, na podlagi katerega so bila identificirana področja dela, kjer bi bilo želeno in potrebno (po njihovem mnenju) obstoječa znanja varnostnega osebja še nadgraditi. V nadaljevanju je bil partnerjem posredovan tudi dodaten vprašalnik, ki je bolj podrobno prikazal pomanjkanje kompetenc po področjih dela in panožnih profilih varnostnega osebja. Isti vprašalnik je bil posredovan tudi predavateljem, ki sodelujejo pri obdobjem usposabljanju varnostnega osebja in članom izpitnih komisij, ki sodelujejo pri preizkusu obdobjem usposabljanj. Vprašalnik so izpolnili tudi menedžerji, ki delajo v zasebno varnostnih družbah partnerstva. Rezultati raziskave so predstavljali tudi zadostno podlago za kvalitetno pripravo načrta izpopolnjevanj in usposabljanj.

Panožne profile smo v projektu in raziskavi razdelili v šest skupin:

- **Varnostnik ali varnostnica** je oseba, ki neposredno opravlja naloge zasebnega varovanja in lahko pri tem izvaja ukrepe in dolžnosti v skladu z Zakonom o zasebnem varovanju (zakonodaja.gov.si). Pod delovno mesto varnostnika v raziskavi uvrščamo: *varnostnika čuvaja, varnostnika in varnostnika telesnega stražarja*;
- **Varnostni menedžer ali varnostna menedžerka** je oseba, ki je pri imetniku licence ali izvajalcu internega varovanja odgovorna za zakonitost, strokovnost in učinkovitost varovanja in lahko pri tem izvaja ukrepe in dolžnosti v skladu z Zakonom o zasebnem varovanju (zakonodaja.gov.si).
- **Delo na področju tehničnega varovanja (PIVS, VT, OVNC):**
 - o **pooblaščen inženir ali inženirka varnostnih sistemov (PIVS)** je v skladu z določbami Zakona o zasebnem varovanju (zakonodaja.gov.si) in zakona, ki ureja gradnjo objektov ter predpisov, izdanih na njuni podlagi, odgovoren za izdelavo projektov za izvedbo sistemov tehničnega varovanja in nadzor nad izvajanjem sistemov tehničnega varovanja;
 - o **varnostni tehnik ali varnostna tehničarka (VT)** izvaja sisteme tehničnega varovanja, ki obsega neposredno izvedbo sistemov tehničnega varovanja ter vzdrževanje teh sistemov;
 - o **operater varnostno-nadzornega centra (OVNC)** opravlja stalni fizični nadzor nad vgrajenimi sistemi tehničnega varovanja, sistemi in napravami za varovanje ljudi in premoženja, območja ali varovane osebe in nadzor s telekomunikacijskimi potmi prenosa alarmnih signalov, ki se opravlja v VNC.
- **Varnostniki s specializacijo** so varnostniki za varovanje gostinskih lokalov, varnostniki interventi, varnostniki za varovanje in prevoz denarja, varnostniki rentgenologi in drugi;
- **Varnostnik ali varnostnica nadzornica**, je varnostnik z določenimi delovnimi izkušnjami je usposobljen za nadzorovanje dela varnostnikov.
- **Direktorji in administrativno finančni delavci.**

Za potrebe tega prispevka predstavljamo rezultate ankete za profil varnostnika.

3 Pomen kompetenc varnostnega osebja

Na področju zasebnega varovanja je izjemno pomembno, da so zaposleni sposobni fleksibilno delovati in hitro reagirati na vse spremembe, ki se lahko pojavijo v okolju, ki ga varujejo (www.coess.org), zato je pravi nabor znanj in sposobnosti ključen za kvalitetno, obenem pa tudi učinkovito, opravljanje dela (Možina, 2002; Florjančič in ostali, 2004; Mihalič, 2006). S

Kompetenčnim modelom smo odgovorili na vprašanje, s katerimi veščinami, znanjem in sposobnostmi doseči kvalitetno uporabo novo pridobljenega znanja v teoriji in praksi.

3.1 Kaj so kompetence?

Kompetenten delavec je oseba, ki dobro obvlada delo na nekem specifičnem področju, kar zagotavlja to, da je posameznik pri svojem delu uspešen, saj tako obvladuje probleme v rizičnih varnostnih situacijah, pri čemer je zmožen uporabiti osvojeno znanje v praksi (Možina, 2002; Florjančič in ostali, 2004; Mihalič, 2006). Varnostno osebje se mora **obvezno strokovno usposablјati in izpopolnjevati** (www.coess.org) z namenom pridobivanja in izpopolnjevanja strokovnih znanj in spretnosti po programih strokovnega usposablјanja in izpopolnjevanja varnostnega osebja, ki jih določi minister, pristojen za notranje zadeve, glede na vrsto dela, ki ga varnostno osebje opravlja na področju zasebnega varovanja (Čas, 2010). Obenem morajo zasebno varnostne družbe dodatno skrbeti za razvoj zaposlenih, saj jim to zagotavlja tudi možnost preživetja na trgu:

- z boljšo kakovostjo opravljanja zasebno varnostnih storitev, kar posledično lahko vodi v večje povpraševanje,
- z možnostjo strokovnega razvoja varnostnega osebja, k čimer botruje tudi kontinuirano usposablјanje in izpopolnjevanje zaposlenih ter stalno preučevanje in zadovoljevanje potreb po izobraževanju, izpopolnjevanju in usposablјanju ter
- hitrejšo prilagoditev zahtevam trga varnostnih storitev in s tem posledično dvig zadovoljstva njihovih naročnikov.

Pri tem je pomembno, da je veliko pozornosti namenjeno zaznavi izobraževalnih potreb (Mihalič, 2006), predvsem iz opisov delovnih mest v povezavi z zahtevanimi kompetencami, kot tudi opravljeni primerjavi med želenim z dejanskim stanjem.

Uspešno podjetje, v našem primeru uspešna zasebno varnostna družba, ima tudi ustrezno usposobljeno varnostno osebje (www.coess.org). Slednji predstavljajo glavni dejavnik konkurenčne prednosti, saj lahko le zaposleni ob pomoči vodstva reagirajo na zahteve trga varnostnih storitev. Navedeno je možno doseči z nadgradnjo obstoječega znanja ali s pridobitvijo specifičnih znanj, ki so izjemno pomembna za celotno varnostno osebje. Tako pridobljena znanja zagotavljajo višjo stopnjo kakovosti opravljanja varnostnih storitev in večje zadovoljstvo naročnikov varnostnih storitev. **Kompetence panožnih profilov smo**, glede na projekt »kompetenčnih centrov« in namena raziskave, **razdelili na:**

- **temeljne kompetence profila**, kamor sodijo strokovna znanja, znanja za delo z informacijami in tehnologijo, znanja s področja komuniciranja in organiziranja dela (Možina, 2002; Mihalič, 2006). Najpomembnejša so že zapisana v posameznih katalogih standardov strokovnih znanj in spretnosti. Na tem mestu moramo biti posebej pozorni na t.i. izločilne kriterije za ocenjevanje uspešnosti posameznika, kjer so že določene kompetence, katerim je v nadaljevanju pripisana visoka ali pa celo odločilna pričakovana razvitost (kompetenc);
- **funkcijske kompetence profila**, kamor sodijo osebnostne in vedenjske kompetence, kompetence za delo z ljudmi, operativne tehnične kompetence, kompetence za odločanje in druge (Možina, 2002; Mihalič, 2006). Pri teh izhajamo iz veljavnih programov strokovnega usposablјanja in izpopolnjevanja, na osnovi katerih smo s tipizacijo izločili najpomembnejše kompetence glede na značilnost posameznega delovnega mesta oziroma skupino delovnih mest.

3.2 Kompetence varnostnika

Varnostnik ali varnostnica je oseba, ki neposredno opravlja naloge zasebnega varovanja in lahko pri tem izvaja ukrepe in dolžnosti v skladu z Zakonom o zasebnem varovanju (zakonodaja.gov.si). Pod delovno mesto varnostnika v raziskavi uvrščamo: varnostnika čuvaja, varnostnika in varnostnika telesnega stražarja.

3.3 Metodologija

Pri določanju potrebnih kompetenc za profil varnostnika upoštevamo vizijo, poslanstvo, strategijo, cilje, vrednote ter značilnosti panoge zasebnega varovanja. Na tej osnovi se oblikujejo kompetence, s pomočjo katerih posamezniki, ki te kompetence imajo, pripomorejo k dolgoročni uspešnosti podjetja in ne nazadnje tudi k razvoju in ugledu celotne panoge zasebnega varovanja.

Vsekakor smo pri tem upoštevali veljavne kataloge znanja oziroma poklicne standarde, ki veljajo za izvajanje nalog v panogi zasebnega varovanja (<http://www.nrpslo.org>). To so hkrati poklici, kjer posameznik pridobi certifikat o nacionalni poklicni kvalifikaciji za poklic na področju zasebnega varovanja in tudi službeno izkaznico, ki jo izda ministrstvo, pristojno za notranje zadeve ter lahko zanje upravičeno tudi trdimo, da predstavljajo ključna oziroma tipična delovna mesta v panogi.

3.2.1 Izbor in določanje kompetenc

Kompetence razvrščamo na tri nivoje, in sicer (<http://www.nrpslo.org>):

- temeljne,
- funkcijske in
- skupne.

Med temeljne kompetence uvrščamo (<http://www.nrpslo.org>):

- strokovna znanja,
- znanja za delo z informacijami in tehnologijo in
- znanja s področja komuniciranja in organiziranja dela.

Med funkcijske kompetence uvrščamo (<http://www.nrpslo.org>):

- osebnostne in vedenjske kompetence,
- kompetence za delo z ljudmi,
- operativne tehnične kompetence,
- kompetence za odločanje in
- druge.

Med skupne kompetence uvrščamo kompetence za delo z ljudmi, in sicer (<http://www.nrpslo.org>):

- sposobnost obvladovanja konfliktov,
- sposobnost učinkovitega ravnanja s težavnimi sogovorniki,
- sposobnost argumentiranja svojih stališč.

Metodologija določanja kompetenc temelji na dveh osnovah:

- najpomembnejše kompetence so zapisane v katalogih in standardih strokovnih znanj ter spretnosti varnostnega osebja in so hkrati izločilni kriteriji za ocenjevanje uspešnosti posameznika (<http://www.nrpslo.org>), kjer so že določene kompetence, katerim bo v nadaljevanju pripisana visoka ali pa celo odločilna pričakovana razvitost,
- pri mehkih kompetencah, t.i. funkcijskih kompetencah profila, pa se izhaja iz veljavnih programov strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja, na osnovi katerih smo s

tipizacijo že določili najpomembnejše, glede na značilnost posameznega delovnega mesta oziroma skupine delovnih mest, v razpravi na sestankih s partnerji v projektu.

3. 2. 2 Opis kompetenc z določitvijo stopnje pomembnosti

Vsaka kompetenca, ki smo jo določili, ima svojo vsebino. Ta je določena in opredeljena v katalogu oziroma v kataloškem ocenjevalnem listu za vsak posamezen profil. Kataloški ocenjevalni listi so primarno namenjeni ocenjevalcem, ki odločajo o stopnji pomembnosti in tudi o stopnji zahtevane oziroma pričakovane razvitosti in na drugi strani oceni dejanske razvitosti posamezne kompetence.

Med ocenjevalci je potrebno priti do soglasja tako glede opisa posameznih kompetenc, kot tudi glede stopnje razvitosti vsake od njih. Skupine kompetenc v okviru vsakega področja so praviloma enake za vse profile z manjšimi odstopanji.

3. 2. 4 Določanje stopnje razvitosti posamezne kompetence in ocenjevanje doseganja pričakovane in dejanske razvitosti kompetence

Na sestankih oziroma delavnicah se je obravnavalo kataloge in standarde za vsak profil posebej. Predstavniki partnerskih zasebno varnostnih družb so individualno ocenili zahtevano razvitost posamezne kompetence (želeno stanje) kot tudi dejansko razvitost, ki jo v tem trenutku dosegajo njihovi zaposleni. Na teh osnovah je bilo potrebno z analizo in primerjavo oblikovati in določiti zahtevano stopnjo razvitosti in dejansko stopnjo, temelječo na trenutnem stanju v zasebno varnostnih družbah partnerjev.

Pri temeljnih kompetencah je bila osnova za določanje potrebne razvitosti kar veljavni katalog in standardi strokovnih znanj in spretnosti. Po opravljeni primerjavi želene in dejanske razvitosti kompetenc, smo pridobljene podatke uporabili kot osnovo za izdelavo okvirnega načrta strokovnih usposabljanj in izpopolnjevanj.

Zahtevane stopnje razvitosti smo razdelili v pet skupin, in sicer:

- **ni razvita:** ni pomembna oz. ni značilna,
- **osnovna:** posameznik obvladuje osnovne postopke,
- **dobro poznavanje:** obvladovanje standardnih situacij in postopkov,
- **visoka razvitost kompetence:** obvladovanje izrednih, nadstandardnih razmer,
- **izjemna, odločilna kompetenca:** obvladovanje izjemnih situacij, sposobnost prenosa znanja in izkušenj na druge (Kompetenčni model).

Ocenjevalci so bili zaprošeni, da so v priloženo shemo za ocenjevanje kompetenc posameznega delovnega mesta - **kompetenčnega profila** - z znakom X označili v stolpec zahtevana/pričakovana razvitost:

- najprej želeno/zahtevano stopnjo razvitosti, po mnenju ocenjevalca, za vsako od opisanih kompetenc za posamezno delovno mesto in
- dejansko razvitost kompetence, to je presoja dejanskega stanja v njihovem podjetju.

Z namenom, da se ocenjevalcem oziroma anketirancem omogoči pravilno odgovarjanje na zastavljena vprašanja, je bil pripravljen podrobnejši opis stopenj ocenjevanja, kot pripomoček ocenjevalcem, in sicer:

TEMELJNE KOMPETENCE

STROKOVNA ZNANJA				
1	2	3	4	5
Pri opravljanju dela pogosto naredi strokovne napake, ki so posledica slabega poznavanja predpisov.	Pri izvajanju rednih oz. standardnih opravil se pojavljajo strokovne napake, ki niso pogoste. Pri reševanju problemov pogosto potrebuje in tudi poišče pomoč.	Kvalitetno in popolnoma samostojno obvlada standardne postopke in metode dela v skladu z navodili naročnika ali delodajalca. Ob izrednih dogodkih se posvetuje z nadrejenim in po potrebi poišče njihovo pomoč.	Suvereno obvlada stroko, vendar le izjemoma sodeluje pri uvajanju sprememb in izboljšav. Za strokovno pomoč je vedno na razpolago.	Uvaja spremembe, zelo pogosto je avtor koristnih predlogov, je mentor sodelavcem v smislu prenosa in posredovanja novih znanj. Neprestano razvija nove postopke in metode dela.

ZNANJA ZA DELO Z INFORMACIJAMI IN TEHNOLOGIJO				
1	2	3	4	5
Ne zna upravljati s pripomočki. Slabo pomni, ni se pripravljen učiti.	Slabo pozna tehnična sredstva potrebna za opravljanje dela. Novosti se uči, če mu je to odrejeno.	V običajnih situacijah povsem samostojno upravlja s tehničnimi sredstvi in postopki. Novosti se uči vedno, ko je to potrebno glede na naravo dela.	Pripomočke povsem samostojno obvlada, občasno pripravlja izboljšave. Učinkovito upravlja z informacijami.	Pripomočke in tehnologijo samostojno obvlada, pogosto je tvorec novih postopkov, redno spodbuja uporabo oziroma razvoj novih tehnologij. Informacije in novosti učinkovito in brez zadržkov posreduje sodelavcem in ostalim

				deležnikom.
--	--	--	--	-------------

ZNANJA S PODROČJA KOMUNICIRANJA IN ORGANIZIRANJA DELA				
1	2	3	4	5
Je težko prilagodljiv, komunicira na način, ki pogosto ni jasen in razumljiv, ne sporoča informacij o dogodkih, ne prepozna tveganja in nevarnih okoliščin.	Težko prilagaja komunikacijo sogovorniku, neodločen je v zahtevnejših situacijah, sposoben je reševati enostavnejše primere. Slabo obvlada slovnična pravila.	V rutinskih situacijah je njegova sposobnost komunikacije primerna, pri svojem delu je urejen in natančen. Dela v skladu z navodili delodajalca, naročnika.	Komunikacijo je sposoben prilagoditi sogovorniku, uporablja različne tehnike komuniciranja. V sporočanju je jasen, strokoven in odločen. Konflikte večinoma rešuje zelo uspešno.	Odlično obvlada tehnike komuniciranja. Informacije rešuje na jasen in prepričljiv način. Je prodoren in vedno natančno ve, kaj hoče. Zna vplivati na posameznike in skupine.

FUNKCIJSKE KOMPETENCE

OSEBNOSTNE IN VEDENJSKE KOMPETENCE				
1	2	3	4	5
Kot osebnost je bodisi aroganten, oziroma neodločen, neprilagodljiv.	Kot osebnost je aroganten, neodločen, svojih pomanjkljivosti se zaveda in poskuša popraviti napake.	Ravna v skladu s kodeksom in pravili, je zanesljiv, vendar potrebuje natančna navodila, ki pa jih vedno ne poišče pravočasno.	Zelo dobro pozna pravila stroke ter poklicni kodeks in ju vedno spoštuje. Zelo je pazljiv in natančen. Pri reševanju zapletenih situacij je zelo koristen.	Izjemno učinkovit je v reševanju kriznih situacij, odločno pozna veščine asertivnega ravnanja, vedno pomaga drugim.

KOMPETENCE ZA DELO Z LJUDMI				
1	2	3	4	5
V komunikaciji s podrejenimi ali sodelavci je aroganten, uporablja neprimerne izraze, deluje	Konfliktov večinoma ni sposoben učinkovito rešit samostojno in potrebuje	Uspešno obvladuje standardne vsakodnevne situacije, je neopazen in neproblematičen	Učinkovito sodeluje in je v timu nepogrešljiv, zelo je uspešen v reševanju konfliktov,	Učinkovito sodeluje in je v timu nepogrešljiv, svoja znanja izjemno uspešno in

nestrpno in agresivno.	navodila in podporo sodelavcev ali nadrejenih, je pasiven, neodločen.	pri rutinskih opravilih.	svoja stališča zelo prepričljivo argumentira tudi v kritičnih in zapletenih situacijah.	samoiniciativno posreduje sodelavcem in drugim.
OPERATIVNE IN TEHNIČNE KOMPETENCE				
1	2	3	4	5
Ne zna upravljati s pripomočki in sredstvi za delo. Slabo pomni, ni se pripravljen učiti.	Slabo pozna upravljanje s potrebnimi pripomočki za delo. Novosti se uči, če mu je to odrejeno.	V običajnih situacijah povsem samostojno upravlja s pripomočki in sredstvi za delo. Novosti se uči vedno, ko je to potrebno glede na naravo dela.	Pripomočke in sredstva za delo povsem samostojno obvlada, občasno pripravlja izboljšave.	Pripomočke in sredstva za delo povsem samostojno obvlada, pogosto je tvorec novih postopkov, redno spodbuja uporabo oziroma razvoj novih postopkov in načinov za delo.

KOMPETENCE ZA ODLOČANJE				
1	2	3	4	5
Ne prevzema odgovornosti, ne dokumentira nalog, ne ukrepa, je neodločen.	Le na izrecno zahtevo sprejema odgovornost in ukrepa le na pobudo nadrejenih oz. naročnika, ves čas potrebuje spodbudo in nadzor.	Drži se dogovorov in navodil, občasno potrebuje spodbudo, odgovornost prevzema v standardnih postopkih oz. situacijah.	Vesten je in samoiniciativen, pogosto prevzame pobudo, drži se dogovorov in pravil, občasno predlaga izboljšave. Vedno prevzame odgovornost.	Redno in samoiniciativno deluje tudi v izjemno zahtevnih situacijah in postopkih, vedno se drži dogovorov in postavljenih pravil, pogosto predlaga izboljšave in jih je tudi sposoben samostojno vpeljati v prakso.

3. 2. 5 Opis vzorca anketirancev

Ocenjevalci so bili določeni s strani posameznega partnerja, pri čemer se je število ocenjevalcev pri zasebno varnostni družbi (partnerju Kompetenčnega centra za izobraževanje varnostnega osebja) navezovalo na velikost podjetja. Pri manjših zasebno varnostnih družbah ima običajno lahko ena oseba natančen vpogled tako v poslovni proces, kot tudi natanko pozna vse delavce in sodelavce. Tu ni potrebno, da je ocenjevalcev več.

Tako so ocenjevalci varnostni menedžerji ali pa operativni vodje, ki so oziroma naj bi bili odlični poznavalci poslovnega procesa ter zaposlenih sodelavcev. Tako je partnersko podjetje samo določilo svoje ocenjevalce.

Ankete za profil varnostnika so izpolnjevalo:

- 40 varnostnikov od 646 zaposlenih pri vseh partnerjih kar pomeni, da je bilo anketiranih 6,2 % vseh zaposlenih varnostnikov,
- 17 menedžerjev zaposlenih pri partnerjih KCIVO,
- 11 predavateljev pri imetnikih javnega pooblastila, katere je določil vodilni partner glede na enakomerno zastopanost za posamezne vsebinske sklope, ki jih predavatelji pokrivajo,
- 10 članov izpitnih komisij za preverjanje in potrjevanje NPK, ki so bili izbrani naključno s seznama članov izpitnih komisij za potrjevanje in preverjanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij za zasebno varnostno osebje.

Tako je pri profilu varnostnik (646 zaposlenih) pri raziskavi skupaj sodelovalo 78 oziroma 12,1 % ocenjevalcev (pomembnih poznavalcev analizirane problematike). Glede na navedeno je mogoče ugotoviti, da je bil vzorec anketirancev ustrezen in da je mogoče ugotovitve upoštevati in posploševati. S takšno zastopanostjo ocenjevalcev se je omogočil širši in bolj objektivni vpogled v dejanske in zahtevane kompetence po posameznih profilih.

3. 2. 6 Opis kompetenc in način izpolnjevanja anket

Kot izhaja že iz prej razloženega metodološkega dela, ima vsaka kompetenca, ki smo jo določili, svojo vsebino. Ta je določena in opredeljena v katalogu ter standardih znanj in veščin zasebno varnostnega osebja (<http://www.nrpslo.org>) oziroma v kataloškem ocenjevalnem listu za vsak posamezni profil. Odločili smo se, da bomo glede na stopnje razvitosti posamezne kompetence pripisali tudi ustrezno stopnjo pomembnosti kompetence.

ODLOČILNA - NAJBOLJ POMEMBNA SKUPINA KOMPETENC (OK) – v to skupino sodijo kompetence, ki imajo pripisane sledeče vrednosti oziroma ocene:

- 5 **izjemna kompetenca**, ki pomeni obvladovanje izjemnih situacij, sposobnost prenosa znanja in izkušenj na druge,
- 4 **visoko razvita kompetenca**, ki pomeni obvladovanje izrednih in nadstandardnih razmer.

POMEMBNA SKUPINA KOMPETENC (PK) – v to skupino sodijo kompetence, ki so ocenjene s sledečo oceno oziroma vrednostjo:

- 3 **dobro poznavanje**, ki pomeni obvladovanje standardnih situacij in postopkov,

MANJ POMEMBNA SKUPINA KOMPETENC (MK) – v to skupino sodijo kompetence, ocenjene z nižjimi vrednostmi in sicer:

- 2 **osnovna**, ki pomeni, da posameznik obvladuje osnovne postopke,
- 1 **ni razvita**, ki pomeni, da ni pomembna oziroma ni značilna kompetenca.

Iz podatkov, zbranih v primerjalnih tabelah, je razvidno, da smo navedene stopnje pomembnosti vpisali v prvi stolpec: »vrednosti ocene na podlagi izločitvenih kriterijev, navedenih v katalogih znanj« (<http://www.nrpslo.org>). Tako zbrani podatki so izjemno koristni zlasti zato, ker omogočajo še bolj celovito primerjavo med zahtevano razvitostjo, ki je bila že določena oziroma predpisana in med zahtevano/dejansko razvitostjo, kot jo vidijo posamezni ocenjevalci. Uporabili smo jo tudi kot ustrezen korektiv pri načrtovanju potrebnih usposabljanj. V raziskavi smo uporabili tudi nekatere elemente t.i. 360 stopinjske analize (Brvar, 2007), in sicer smo jo v celoti prilagodili tako, da je uporabna za potrebe analize podatkov kompetenčnega modela za dejavnost zasebnega varovanja.

4 Analiza anketnih vprašalnikov za profil varnostnika

V spodnji preglednici in grafih prikazujemo rezultate, ki smo jih dobili na podlagi analize podatkov po izvedeni anketi. Prikazani so podatki, kako so varnostniki ocenili zahtevano in dejansko razvitost kompetenc profila varnostnik ter kako so ta profil ocenili še varnostni menedžerji, predavatelji in člani komisij. Prikazane so tudi povprečne ocene za zahtevano in dejansko razvitost profila varnostnik ter razlika med zahtevano in dejansko oceno razvitosti kompetenc.

Prav slednja ocena je najpomembnejša, da smo lahko te kompetence, kjer je največja razlika med zahtevano in dejansko razvitostjo, uporabili kot osnovo za oblikovanje vsebinskih sklopov programov usposabljanj in izpopolnjevanj za varnostnika.

Smiselnost natančnega definiranja ključnih kompetenc se zelo izraža za profil varnostnik. Ugotovimo lahko, da smo uspeli zelo dobro opredeliti t.i. kompetence profila, kajti med njimi ni navedene prav nobene, ki ji ocenjevalci ne bi pripisali vsaj povprečne potrebne razvitosti. Vsi ocenjevalci so visoko vrednost pripisali zahtevanemu poznavanju kompetenc v kategoriji strokovna znanja, ki so sicer tudi izločilni kriterij v primeru nepoznavanja v procesu obdobjnega preverjanja znanja.

Najbolj splošna ugotovitev za profil varnostnika je, da z izjemo nekaterih manj pomembnih kompetenc, pri tem profilu ustreznega znanja za delo ni. V kategoriji ključnih kompetenc, kamor sodi znanje ukrepanja, poznavanje človekovih pravic, znanja požarne preventive in evakuacijskih postopkov, imamo izjemno izrazito razliko med dejanskimi in zahtevanimi razvitostmi teh kompetenc, ki se gibljejo od 1,2 do 1,5.

V kategoriji mehkih znanj izpostavljamo veliko razliko in primanjkljaj v kompetencah s področja komuniciranja s težavnimi sogovorniki (1,37), slovenskega jezika (1,15) ter znanja s področja ocenjevanja stopnje nevarnosti in tveganj (1,54).

Nadalje v kategoriji operativno tehnične kompetence še posebej izrazito izstopa razlika med znanji za uporabo fizične sile in sredstvi za vklepanje (4,30 zahtevana razvitost), prepoznavi nevarnih snovi in prepovedanih predmetov (4,09 zahtevana razvitost). Povsod se v teh primerih pričakuje bistveno večje znanje, kot pa ga dejansko varnostno osebje ima; če pogledamo za primer kompetenco uporaba fizične sile in sredstev za vklepanje vidimo, da ocena dejanskega znanja (2,89) ne dosega niti povprečne vrednosti.

Problematično je tudi dejansko znanje varovanja podatkov ter zanesljivost, natančnost in kakovost dela (4,35 zahtevana razvitost), dejansko razvita kompetenca pa po mnenju članov komisije ne dosega niti povprečnega znanja, 2,60 oz. 2,70, čeprav so se varnostniki sami ocenili

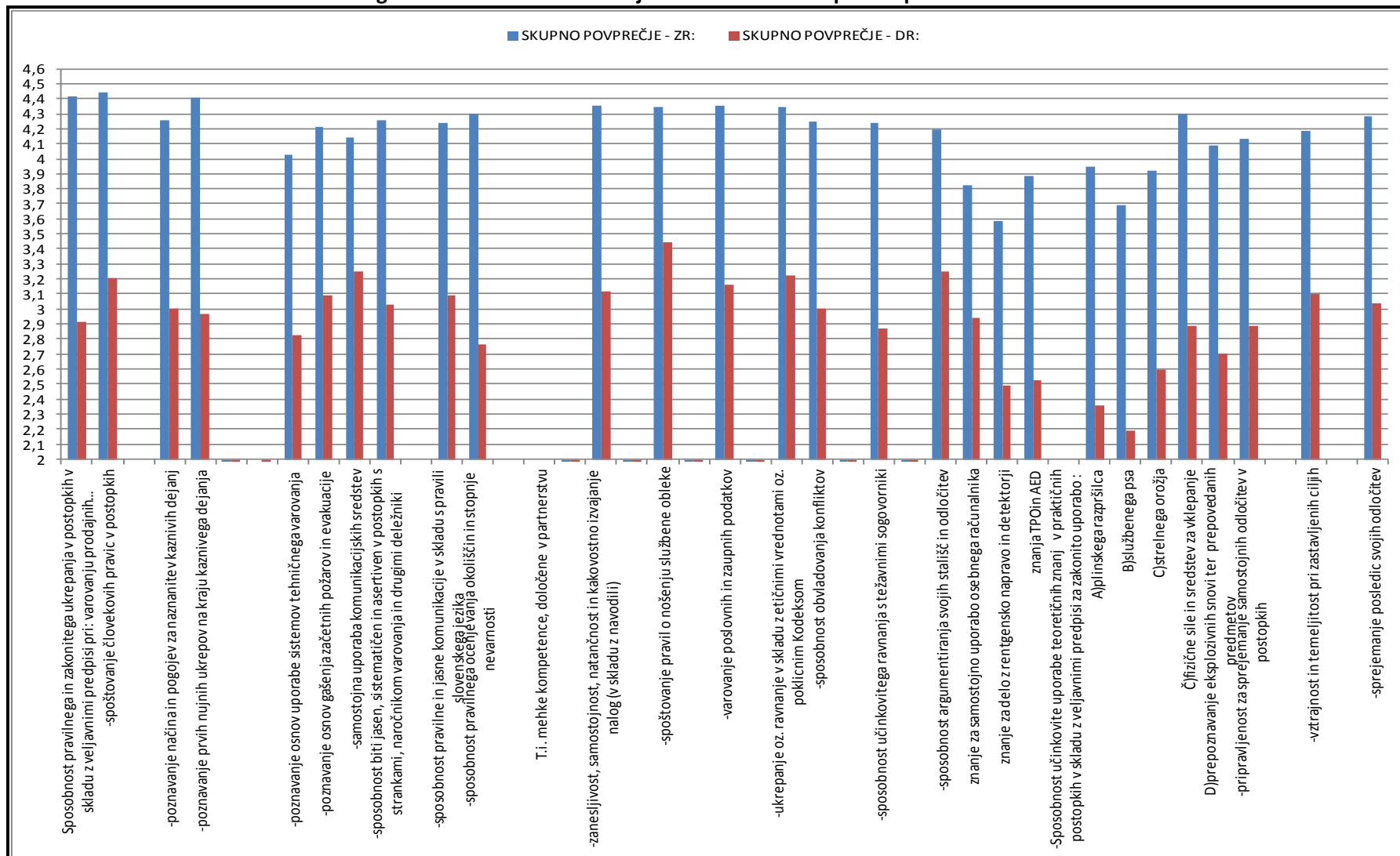
mnogo bolje, kar seveda vpliva na končni rezultat povprečne dejanske razvitosti, ki pa je vseeno nižji od 3,5.

To kar dodatno izstopa je tudi dejstvo, da so prav varnostni menedžerji izjemno nizko (z oceno nižjo od 4,0) ocenili zahtevano stopnjo razvitosti ključnih kompetenc (poznavanje sistemov tehničnega varovanja, poznavanje osnov za gašenje začetnih požarov, poznavanje načina in pogojev za naznanitev kaznivega dejanja), medtem, ko zelo poudarjajo pomen osebnostnih in vedenjskih kompetenc, kompetenc za delo z ljudmi in kompetenc s področja varovanja zaupnih podatkov. Tudi varnostniki sami se zelo zavedajo pomena teh kompetenc, malo manj pa primanjkljaja le-teh.

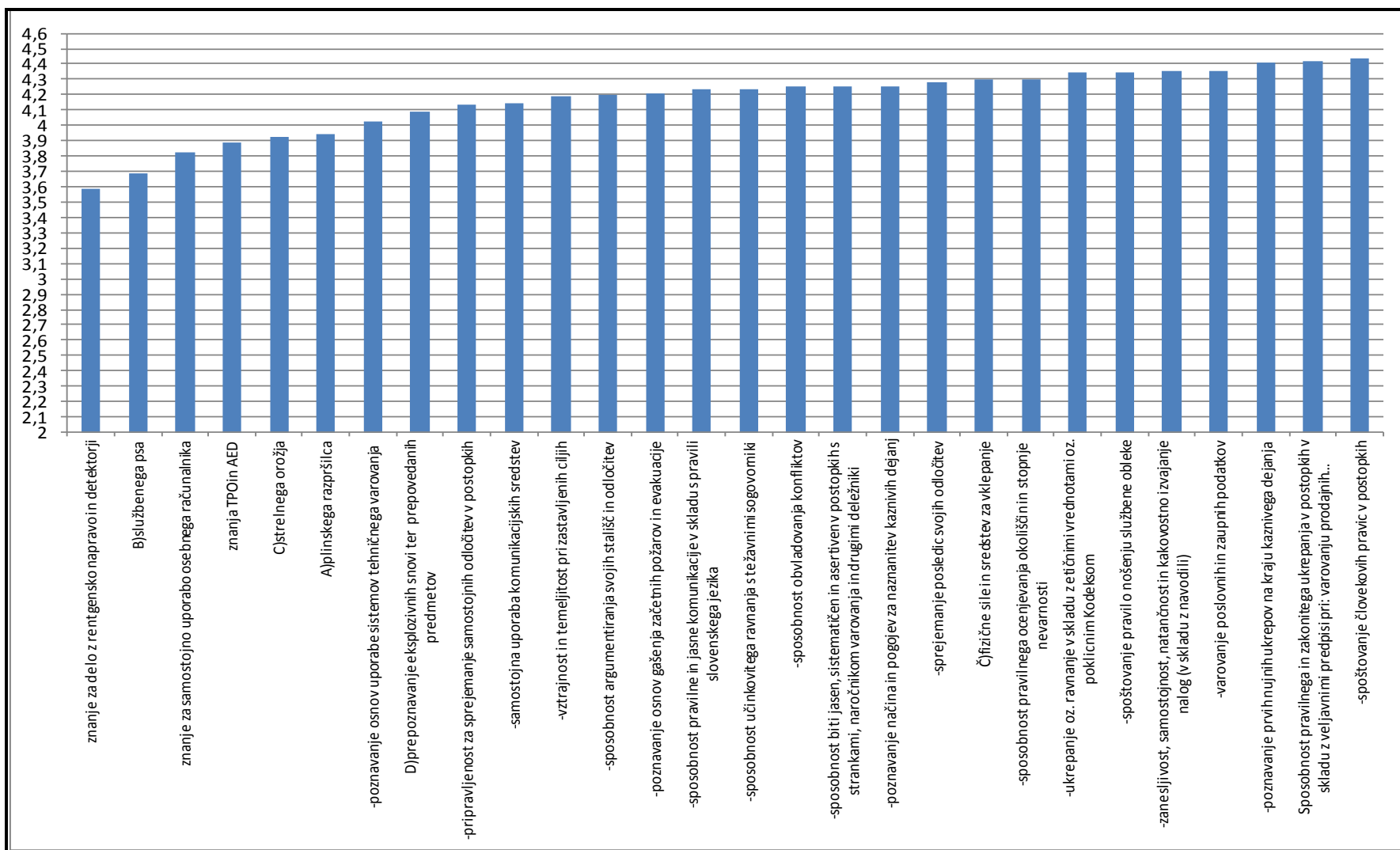
VARNOSTNIK	OCENA ČLANOV KOMISIJE	OCENA PREDAVATELJEV	OCENA MANAGERJA	SAMOOCENA		OCENA ČLANOV KOMISIJE	OCENA PREDAVATELJEV	OCENA MANAGERJA	SAMOOCENA		ČLANI KOMISIJE	PREDAVATELJI	MANAGERJI	SAMOOCENA	Razlika med ZR IN DR	
	VREDNOST OCENE NA PODLAGI IZLOČITVENIH KRITERIJEV NAVEDENIH V KATALOGIH ZNANJ:	POVPREČJE ZR:	POVPREČJE ZR:	POVPREČJE ZR:	POVPREČJE ZR:	SKUPNO POVPREČJE - ZR:	POVPREČJE DR:	POVPREČJE DR:	POVPREČJE DR:	POVPREČJE DR:	SKUPNO POVPREČJE - DR:	PREDLOGI:	PREDLOGI:		PREDLOGI:	
Sposobnost pravičnega in zakonitega ukrepanja v postopkih v skladu z veljavnimi predpisi pri: varovanju prodajnih mest, varnostno recepcijskih nalogah, varovanju jav. zbiranj, izvajanju intervencij, varovanju lokalov, prevozu gotovine	OK	4,40	4,36	4,47	4,44	4,42	2,60	2,82	2,86	3,38	2,92	PRAKTIČNE DELAVNICE				1,50
-spoštovanje človekovih pravic v postopkih	OK	4,40	4,36	4,47	4,53	4,44	2,70	3,09	3,43	3,60	3,21					1,24
-poznavanje načina in pogojev za naznanitev kaznivih dejanj	OK	4,50	4,27	3,93	4,33	4,26	2,70	2,64	3,29	3,39	3,01					1,25
-poznavanje prvih nujnih ukrepov na kraju kaznivega dejanja	OK	4,50	4,45	4,00	4,67	4,41	2,60	2,73	3,21	3,32	2,97					1,44
-poznavanje osnov uporabe sistemov tehničnega varovanja	OK	4,10	4,27	3,60	4,13	4,03	2,80	2,55	2,79	3,18	2,83					1,20
-poznavanje osnov gašenja začetnih požarov in evakuacije	OK	4,20	4,36	3,87	4,41	4,21	3,00	2,55	3,43	3,39	3,09	VAJE OBDOBNE DELAVNICE IN SEMINARIJ				1,12
-samostojna uporaba komunikacijskih sredstev	OK	4,20	4,00	4,07	4,31	4,15	3,00	2,91	3,29	3,79	3,25					0,90
-sposobnost biti jasen, sistematičen in asertiven v postopkih s strankami, naročnikom varovanja in drugimi deležniki	OK	4,20	4,36	4,20	4,26	4,26	2,90	2,73	3,00	3,50	3,03					1,22
-sposobnost pravilne in jasne komunikacije v skladu s pravili slovenskega jezika	OK	4,30	4,27	4,00	4,38	4,24	2,80	2,55	3,29	3,71	3,09					1,15
-sposobnost pravičnega ocenjevanja okoliščin in stopnje nevarnosti	OK	4,40	4,36	4,07	4,38	4,30	2,50	2,36	3,21	3,00	2,77					1,54

T.i. mehke kompetence, določene v partnerstvu																	
-zanesljivost, samostojnost, natančnost in kakovostno izvajanje nalog (v skladu z navodili)	OK	4,50	4,27	4,27	4,36	4,35	2,60	2,91	3,29	3,68	3,12	INTERNA USPOSABLJANJA					1,23
-spoštovanje pravil o nošenju službene obleke	OK	4,30	4,18	4,47	4,44	4,35	3,10	3,36	3,29	4,03	3,45						0,90
-varovanje poslovnih in zaupnih podatkov	OK	4,20	4,36	4,47	4,37	4,35	2,70	2,73	3,31	3,89	3,16						1,19
-ukrepanje oz. ravnanje v skladu z etičnimi vrednotami oz. poklicnim Kodeksom	OK	4,30	4,45	4,20	4,42	4,34	2,70	3,27	3,15	3,78	3,23	INTERNA USPOSABLJANJA					1,12
-sposobnost obvladovanja konfliktov	OK	4,30	4,36	4,00	4,34	4,25	2,70	2,64	3,08	3,58	3,00	INTERNA USPOSABLJANJA					1,25
-sposobnost učinkovitega ravnanja s težavnimi sogovorniki	OK	4,20	4,27	4,00	4,48	4,24	2,80	2,45	2,77	3,47	2,87						1,37
-sposobnost argumentiranja svojih stališč in odločitev	OK	4,20	4,27	3,93	4,39	4,20	2,70	2,82	3,92	3,56	3,25						0,95
znanje za samostojno uporabo osebnega računalnika	PK	3,90	3,64	3,60	4,16	3,83	2,60	2,64	2,69	3,83	2,94						0,89
znanje za delo z rentgensko napravo in detektorji	PK	3,80	3,64	3,53	3,37	3,59	2,80	2,27	2,46	2,44	2,49						1,09
znanja TPO in AED	OK	4,10	3,91	3,67	3,87	3,89	2,80	2,27	2,38	2,64	2,52						1,37
-Sposobnost učinkovite uporabe teoretičnih znanj v praktičnih postopkih v skladu z veljavnimi predpisi za zakonito uporabo:																	
A) jplinskega razpršilca	PK	4,20	3,91	3,67	4,00	3,95	2,60	2,36	2,08	2,40	2,36						1,59
B) službenega psa	PK	4,20	3,55	3,47	3,53	3,69	2,40	2,23	1,83	2,31	2,19						1,50
C) strelnega orožja	PK	4,30	3,73	3,73	3,92	3,92	2,70	2,45	2,33	2,92	2,60						1,32
D) fizične sile in sredstev za vklepanje	OK	4,60	4,27	4,07	4,26	4,30	2,80	2,64	3,00	3,11	2,89						1,41
D) prepoznavanje eksplozivnih snovi ter prepovedanih predmetov	OK	4,10	4,18	3,93	4,16	4,09	2,60	2,64	2,71	2,86	2,70						1,39
-pripravljenost za sprejemanje samostojnih odločitev v postopkih	PK	4,10	4,27	3,87	4,29	4,13	2,60	2,73	2,64	3,57	2,89						1,25
-vztrajnost in temeljitost pri zastavljenih ciljih	PK	4,30	4,18	3,93	4,34	4,19	2,70	3,00	3,07	3,63	3,10						1,09
-sprejemanje posledic svojih odločitev	PK	4,40	4,27	4,07	4,39	4,28	2,60	3,00	2,86	3,68	3,04						1,25

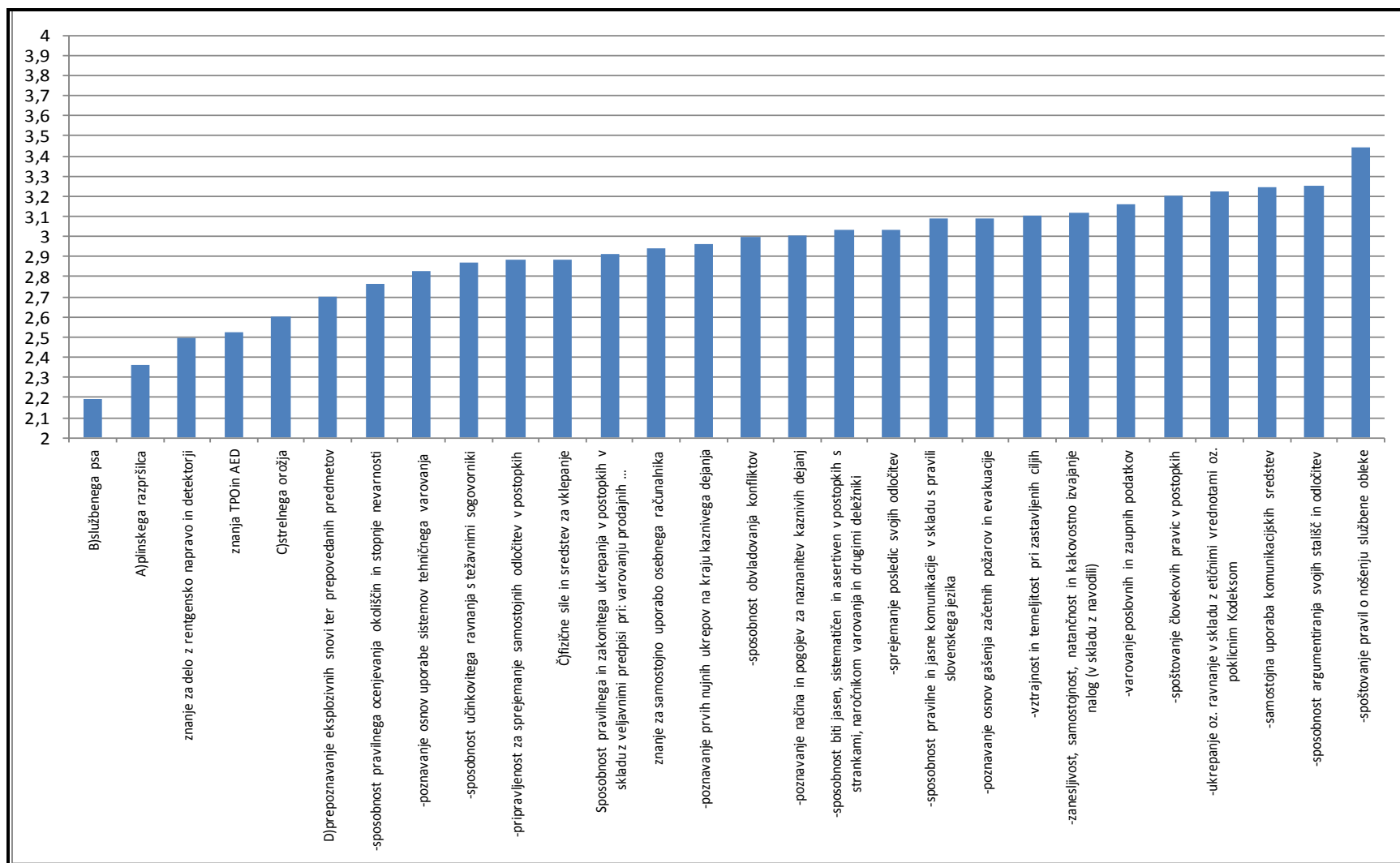
Preglednica 1: Zahtevana in dejanska razvitost kompetenc profila varnostnik



Graf 1: Zahtevana in dejanska razvitost kompetenc profila varnostnik



Graf 2: Zahtevana razvitost kompetenc profila varnostnik



Graf 3: Dejanska razvitost kompetenc profila varnostnik

Predvidevamo lahko, da na te ocene vpliva tudi plan razvoja posameznih zasebno varnostnih družb v partnerstvu, ki si želijo pridobiti še dodatne licence za nekatere druge oblike varovanja (npr. za varovanje oseb). Prav zato moramo načrtovati ustrezna usposabljanja za pridobitev NPK za nekatere specialistične profile varnostnega osebja (NPK varnostnik telesni stražar, specialistično usposabljanje za prevoz gotovine ipd.).

Večje razlike je zaznati predvsem pri znanju: uporabe plinskega razpršilca (1,59), sposobnosti pravilnega ocenjevanja okoliščin in stopnje nevarnosti (1,54), sposobnosti pravilnega in zakonitega ukrepanja v postopkih v skladu z veljavnimi predpisi (1,50), uporabe službenega psa (1,50), poznavanja prvih nujnih ukrepov na kraju kaznivega dejanja (1,44), uporabe fizične sile in sredstev za vklepanje (1,41), prepoznavanja eksplozivnih snovi ter prepovedanih predmetov (1,39), sposobnosti učinkovitega ravnanja s težavnimi sogovorniki (1,37), za uporabo defibrilatorja in postopkov oživljanja (1,37), uporabe strelnega orožja (1,32), poznavanja načina in pogojev za naznanitev kaznivega dejanja (1,25), sposobnosti obvladovanja konfliktov (1,25), pripravljenosti za sprejemanje samostojnih odločitev v postopkih (1,25), sprejemanja posledic svojih odločitev (1,25) in spoštovanju človekovih pravic v postopkih ter etičnem ravnanju.

Pri vseh drugih kompetencah so razlike med zahtevanimi in dejanskimi kompetencami nižje od 1,24. Prav razliko 1,24 smo glede na celotno raziskavo določili kot orientacijsko mejo za prioritarno vključevanje vsebin v programe usposabljanj in izpopolnjevanj. Navedena meja je bila določena tako, da smo sešteli vse razlike (34,72), vsoto delili s številom vseh razlik (28) ter na ta način dobili povprečno razliko 1,24. To seveda ne pomeni, da nekaterih drugih, v raziskavi obravnavanih kompetenc, ne bomo vključili v programe usposabljanj in izpopolnjevanj.

Navedene vsebine smo vključili v vsebinske sklope programa usposabljanj in izpopolnjevanj, kar bo prispevalo k zmanjšanju razlik med zahtevanimi in dejanskimi kompetencami. To torej ne velja le za razvijanje ključnih kompetenc, temveč tudi za razvijanje in nadgradnjo zgoraj navedenih kompetenc profila, kjer so te razlike očitne.

5 Program usposabljanj in izpopolnjevanj za varnostnike

Za pripravo programa usposabljanj in izpopolnjevanj za varnostnika smo uporabili kompetence, kjer se je v raziskavi pokazala največja razlika med zahtevano in dejansko razvitostjo kompetenc. **Te kompetence smo uporabili kot osnovo za oblikovanje vsebinskih sklopov**, ki so že **vključene v program usposabljanj in izpopolnjevanj za varnostnika**, in sicer:

- uporaba plinskega razpršilca,
- sposobnost pravilnega ocenjevanja okoliščin in stopnje nevarnosti,
- sposobnost pravilnega in zakonitega ukrepanja v postopkih v skladu z veljavnimi predpisi,
- uporaba službenega psa,
- poznavanje prvih nujnih ukrepov na kraju kaznivega dejanja,
- uporaba fizične sile in sredstev za vklepanje,
- prepoznavanje eksplozivnih snovi ter prepovedanih predmetov,
- sposobnost učinkovitega ravnanja s težavnimi sogovorniki,
- znanje za uporabo defibrilatorja in postopki oživljanja,
- uporaba strelnega orožja,
- poznavanje načina in pogojev za naznanitev kaznivega dejanja,
- sposobnost obvladovanja konfliktov,
- pripravljenost za sprejemanje samostojnih odločitev v postopkih,
- sprejemanje posledic svojih odločitev in

- spoštovanje človekovih pravic v postopkih ter etično ravnanje.

Navedene vsebine smo vključili v notranja oziroma interna usposabljanja, nekatera zunanja usposabljanja in izpopolnjevanja ter v okvir organizacije seminarjev, tečajev, okroglih miz in z drugimi oblikami izpopolnjevanj in usposabljanj. S tem bomo prispevali k zmanjšanju razlik med zahtevanimi in dejanskimi kompetencami ter dvignili nivo znanj in spretnosti, ki jih potrebujejo varnostniki pri svojem delu.

V okviru notranjih oziroma internih usposabljanj smo tako pričeli predvsem z obravnavo naslednjih sklopov vsebin:

- poznavanje prvih nujnih ukrepov na kraju kaznivega dejanja,
- uporaba fizične sile, sredstev za vklepanje in drugih ukrepov varnostnikov,
- osnove komuniciranja in komunikacijske veščine,
- znanje za uporabo defibrilatorja in postopki oživljanja.

V program usposabljanja bodo vključene tudi druge vsebine, ki bodo v času usposabljanja aktualne oziroma vsebine, ki bodo potrebne za usposabljanje zaradi novih predpisov in usmeritev s strani ministrstva, pristojnega za notranje zadeve, policije, partnerjev KCIVO oziroma Zbornice za razvoj slovenskega zasebnega varovanja.

6 Kazalniki napredka in metode merjenja napredka ter zagotavljanje kakovosti

V Kompetenčnem centru za izobraževanje varnostnega osebja bomo ves čas trajanja projekta in tudi po zaključku le-tega spremljali njegovo izvajanje, saj si želimo, da bodo sredstva, ki so na razpolago, porabljena namensko s ciljem nadgradnje in razvoja ključnih kompetenc, ki bistveno pripomorejo ne le v smislu zagotovitve optimalne kakovosti in zakonitosti izvajanja nalog varnostnikov, ampak tudi prispevajo k večjemu ugledu panoge kot celote.

Vsekakor bo potrebno še več časa nameniti temu, da bodo partnerji projekt v večji meri prepoznali kot nepogrešljiv sestavni del njihove poslovne prakse. Obenem se je potrebno zavedati, da uvajanje Kompetenčnega modela vsekakor zahteva svoj čas in potrpežljivost. Izvajanje projekta mora biti ves čas prilagojeno partnerjem, še zlasti z vidika stalnega časovnega pritiska, zato je v tej zvezi treba tudi tako organizirati vse izobraževalne aktivnosti. V teku trajanja projekta bomo spremljali potek usposabljanj in izpopolnjevanj in dejansko uporabnost pripravljenega programa. V ta namen bomo redno spremljali zlasti sledeče:

- aktualnost opredeljenih ključnih kompetenc oziroma vsebinskih sklopov usposabljanj in izpopolnjevanj,
- dopolnjevanje seznama ključnih kompetenc oziroma vsebinskih sklopov usposabljanj in izpopolnjevanj z novimi,
- napredka pri razvijanju ključnih kompetenc oziroma znanja in spretnosti varnostnega osebja.

Napredek bomo spremljali s pomočjo testov za preizkus znanja pred posameznimi usposabljanji in izpopolnjevanji ter po izvedenih usposabljanjih in izpopolnjevanjih. Napredek pa bomo spremljali tudi z:

- razvojnimi pogovori,
- analizo vsakoletnih poročil o izvajanju ukrepov varnostnika, ki so jih partnerske zasebno varnostne družbe dolžne voditi v svojih evidencah,

- analizo pritožb zoper varnostnike oziroma varnostno osebje pri partnerskih zasebno varnostnih družbah, katere vodijo evidenco na podlagi Zakona o zasebnem varovanju (zakonodaja.gov.si).

Spremljanje izvajanja programa in izvedbenega programa usposabljanj in izpopolnjevanj bo zajemalo tudi zunanje in notranje vrednotenje uspešnosti, saj nas bo zanimalo kakšen je učinek opravljenih usposabljanj in izpopolnjevanj na delovno uspešnost ter na zadovoljstvo naročnikov varnostnih storitev.

7 Zaključek

Kompetenčni model vsebuje osnove za izvedbo vseh oblik usposabljanj ter drugih oblik izpopolnjevanja, hkrati pa tudi ponazarja perspektivni kader in načrt kariernega razvoja kadrov v zasebnem varovanju, njihovo nadaljnje izpopolnjevanje, usposabljanje in izobraževanje ter opredeljuje mentorstvo tistim profilom oziroma posameznikom, ki to pomoč potrebujejo. Ker se naloge zasebno varnostnega osebja spreminjajo in dopolnjujejo, je potrebno neprestano obnavljati pogoje za njihovo zakonito uporabo, hkrati pa je potrebno vaditi praktične postopke za njihovo neposredno uporabo.

Prav te posebnosti so tudi razlog, da bomo Kompetenčni model, predvsem pa program usposabljanja in izpopolnjevanja varnostnega osebja, neprestano prilagajali, dopolnjevali in spreminjali glede na potrebe in zahteve, ki so predpogoj za zakonito, strokovno in učinkovito izvajanje nalog na področju zasebnega varovanja.

V okviru Kompetenčnega centra se bomo trudili, da bomo izpolnili vse zahteve in navodila, ki opredeljujejo delovanje Kompetenčnega centra in izvajanje Kompetenčnega modela. Prepričani smo, da bomo upravičili zaupanje in v času, ki ga imamo, dvignili nivo znanj in spretnosti zasebno varnostnega osebja in njihov ugled v družbi, kar v trenutnih razmerah in tudi dolgoročno, zasebno varnostne družbe potrebujejo.

Literatura

- Brvar, B. (2007). *Statistika*. Ljubljana; Fakulteta za varnostne vede.
- Bučar, F. (1997). Varnost kot dobrina, Zbornik posveta: Zasebno varovanje in detektivska dejavnost – dileme in perspektive, Urednik: Anžič, A., Visoka policijsko – varnostna šola, Portorož.
- Čas, T. (2005). Konceptualizacija različnih pojavnih oblik varnosti s poudarkom na zasebni varnosti in zasebnem varstvu. *Varstvoslovje*, Ljubljana.
- Čas, T. (2010a). Security personnel training in Southeast Europe: an analysis of solutions in Slovenia. *European perspectives*.
- Čas, T. (2010). Zasebno varovanje in nekatere druge oblike nedržavnega varovanja. Čas – Zasebna šola za varnostno izobraževanje, Ljubljana.
- Florjančič, J., Bernik, M., Novak, V. (2004). Kadrovski management. Kranj; Moderna organizacija, Fakulteta za varnostne vede.
- Mihalič, R. (2006). Management človeškega kapitala : priročnik za celostno upravljanje človeškega kapitala in človeških virov v praksi sodobnih organizacij znanja. Škofja Loka; Mihalič in Partner.
- Možina, S. (2002). Management kadrovskih virov. Ljubljana; Fakulteta za družbene vede.

Private Security Services in Europe, CoESS Facts & Figures (2011). Belgija: Confederation of European Security Services. Dobljeno 5. 7 .2013 na <http://www.coess.org/>.

Sotlar, A., Čas, T. (2009). 20 years of development of private security industry in Slovenia - between theory and practice. V: MEŠKO, Gorazd (ur.), TOMINC, Bernarda (ur.). *Criminology and crime policy between human rights and effective crime control : book of abstracts*. [Cambridge]: The European Society of Criminology; [Ljubljana]: The Slovenian Academy of Sciences and Arts: The Faculty of Law: The Faculty of Criminal Justice and Security: The Institute of Criminology at the Faculty of Law.

Strategija na področju zasebnega varstva, 2010. Ljubljana, Ministrstvo za notranje zadeve.

Katalog strokovnih znanj in spretnosti Varnostnik čuvaj/varnostnica čuvajka. Dobljeno 23.8.2013 na <http://www.nrpslo.org/katalog.aspx/75622022>

Katalog strokovnih znanj in spretnosti Varnostnik/varnostnica. Dobljeno 23.8.2013 na <http://www.nrpslo.org/katalog.aspx/00107721>

Katalog strokovnih znanj in spretnosti Varnostnik telesni stražar/varnostnica telesna stražarka. Dobljeno 23.8.2013 na <http://www.nrpslo.org/katalog.aspx/07340372>

Kompetenčni model (2013). Čas – Zasebna šola za varnostno izobraževanje, Ljubljana.

Poklicni standard Varnostnik/varnostnica. Dobljeno 5. 9. 2013 na <http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/00107720>

Poklicni standard Varnostnik čuvaj/varnostnica čuvajka. Dobljeno 5.9. 2013 na <http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/75622020>

Poklicni standard Varnostnik telesni stražar/varnostnica telesna stražarka. Dobljeno 5.9. 2013 na <http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/07340370>

Zakon o zasebnem varovanju (ZZasV-1), Uradni list RS 17/2011. Dobljeno 22. 8. 2013 na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO5760.html