



This project is founded
by the European Union



NATIONAL AGENCY
for European Educational
Programmes and Mobility



Train Brain *Soft*

Development of standardized curriculum and
e-tool for soft skills for private security personnel

POROČILO

RAZISKAVE PREČNIH KOMPETENC ZA VARNOSTNO OSEBJE

December, 2016



security



KAZALO VSEBINE

1... OZADJE RAZISKAVE

- Metodologija
- Primer

2... REZULTAT RAZISKAVE

- Splošni podatki in informacije za sektor zasebnega varovanja v okviru makedonskega konteksta
- Splošni podatki in informacije za sektor zasebnega varovanja v okviru norveškega konteksta
- Splošni podatki in informacije za sektor zasebnega varovanja v okviru romunskega konteksta
- Splošni podatki in informacije za sektor zasebnega varovanja v okviru slovenskega konteksta
- Splošni podatki in informacije za sektor zasebnega varovanja v okviru hrvaškega konteksta

3... KLJUČNE UGOTOVITVE

- Komunikacija
- Osnovne človekove pravice
- Obvladovanje stresnih situacij
- Potrebe za dodatna usposabljanja

4... KONČNE OPOMBE, ZAKLJUČEK IN PRIPOROČILA

- Priporočila

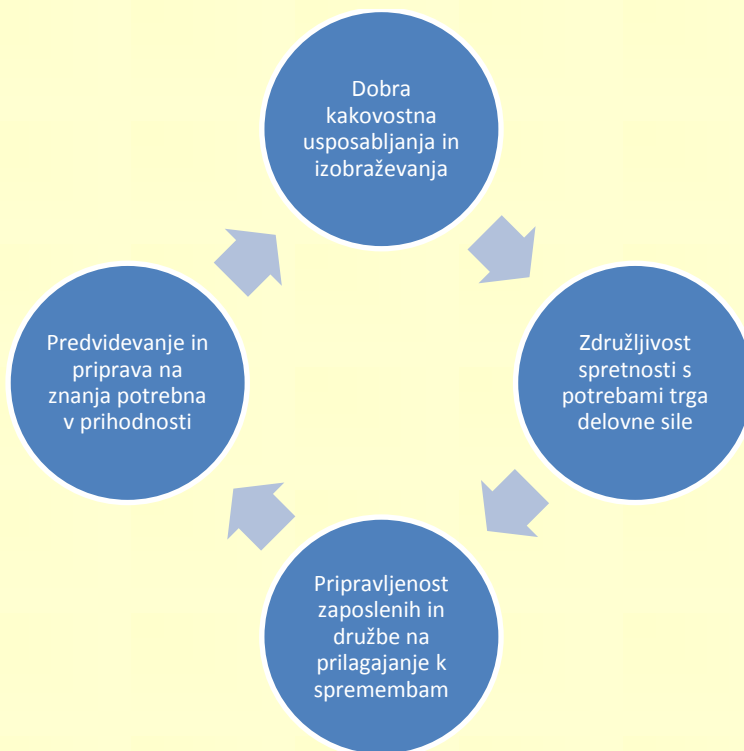


OZADJE RAZISKAVE

Splošna prepoznavna potrebe pravilnega in ustreznega niza spretnosti, je eden ključev za trajnostno in odprto rast, tako za posameznika (zaposlenega), kot na ravni podjetja. Mednarodni urad za delo je v letu 2010 ustvaril document G20, - Strategijo za usposabljanje, z imenom "Usposobljena delovna sila za močno trajnostno in uravnoteženo rast", s poudarkom na tezi, da so temeljni okvirji politike razvoja za ustrezno usposobljeno delovno silo: dobra in kakovostna izobraževanja in usposabljanja; združljivost znanj in spretnosti s potrebami na trgu dela; pripravljenost zaposlenih in podjetij, da se prilagodijo na spremembe ter pripravljenost na potrebe po znanju in spretnostih v prihodnosti.

Neglede na to, pa poročilo iz leta 2015 Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj, imenovan "G 20 strategija spretnosti za razvoj in uporabo znanja za 21. stoletje" poudarja, da je po razpoložljivih podatkih iz 20. držav, znano, da je pri tistih, ki so predhodno končali šolanja in odraslih velik primankljaj spretnosti, ki so potrebne za uspeh in prepoznavo na trgu. Navedeno je posledica prevsem slabe izobrazbe, vendar je v nekaterih premerih znano, da velik delež študentov, čeprav imajo potrebne kvalifikacije, konča šolanje s slabimi osnovami temeljnih znanj, ki so ključnega pomena za vstop in napredek na trgu dela. Prav tako pa mnogi odrasli nimajo znanj za napredek pri delu in možnosti učenja novih stvari.

❖ Grafikon 1: Prikaz temeljev za razvoj usposobljene delovne sile



Bistvenega pomena za vsako podjetje je nenehno spopadanje in prilagajanje z novimi potrebami na trgu, kot z vedno novimi potrebami in zahtevami strank oziroma naročnikov. V zasebno varnostnem sektorju, zaradi širitve potreb po izvedbi del in nalog varnostnih strokovnjakov nastajajo potrebe po kompetencah tudi izven strokovnih področij varovanja. Iz tega razloga so velikega pomena posameznikova pridobljena profesionalna znanja, izkušnje in sposobnosti, ki so obvezna v skoraj vseh EU državah. V skladu z dokumentom organizacije CoESS, ki se imenuje "Dejavnost zasebnega varovanja v Evropi - dejstva in številke 2013", so za dovoljenja za izvajanje zasebnega varovanja predhodno pridobljena znanja zakonsko obvezna v +/- 86,67%. Dovoljenje za opravljanje del in nalog zasebnega varnostnika se pridobi po uspešno zaključenem osnovnem usposabljanju, ki se po državah razlikuje po obsegu in trajanju. Osnovno usposabljanje in povezane določbe v okviru zasebnega varovanja v EU državah, so prikazani spodaj, v Tabeli 1.

❖ Tabela 1: Usposabljanje in povezane določbe v zasebnem varovanju

Usposabljanje in povezane določbe	
Obveznost uspešno opravljenega osnovnega usposabljanja za varnostnike	± 97%
To usposabljanje je zakonsko določeno in obvezno	± 97%
Povprečno število ur izvedbe usposabljanja	± 98.26
Po uspešno zaključenem osnovnem usposabljanju, se varnostniku izda Potrdilo o strokovni usposobljenosti	± 87%
Obvezna strokovna usposabljanja za varnostne managerje, operativne vodje, ter vplivno vodstveno osebje	± 57.58%

Vir: Dejavnost zasebnega varovanja v Evropi dejstva in številke - 2013

Ne glede na pozitivna dejstva pri razvoju aktivnosti usposabljanja, obstaja očitna razlika na področju delovanja varnostnikov v zasebnem varovanju in zahtevah po izkazovanju vsakdanjih kompetenc in znanju, pridobljenem z obveznimi strokovnimi usposabljanji. Zavedanje vrzeli med pridobljenimi spretnostmi in drugimi znanji, je ovira za zaposlene v zasebnem varovanju in je privedla do oblikovanja evropskega projekta »Train Brain Soft – razvoj standardiziranega kurikulumu in e-orodja mehkih veščin za varnostno osebje«, potrjena s strani Erasmus+. Poročilo raziskave je izhodišče za nadaljnji proces premagovanja vrzeli v znanju, s poudarkom zgolj na mehkih veščinah.

Raziskava se je začela s pregledom 5 (petih) osnovnih programov usposabljanj za varnostnike, 5 (petih) projektnih partnerjev (Makedonije, Norvešea, Romunije, Slovenije in Hrvaške). Tabela 2 kaže, da so v 5 državah projektnih partnerjev v osnovnem usposabljanju pokrite predvsem strokovne/poklicne vsebine s področja varnosti. Dodatno pa je upravičeno vključena tudi široka paleta ostalih strokovnih vsebin: Varnostna tehnika, Delovanje v zasebnem varovanju, Standardni operacijski postopki, Odzivanje v primeru fizičnega napada, Postopki odzivanja – ukrepi, itd. Poleg teh, so vključene tudi vsebine zakonodaje: Zakon o zasebnem varovanju, Kazensko parvo, Kazenski postopek, Zakon o prekrških zoper javni red in mir, dediščine in lastninskih pravic itd..

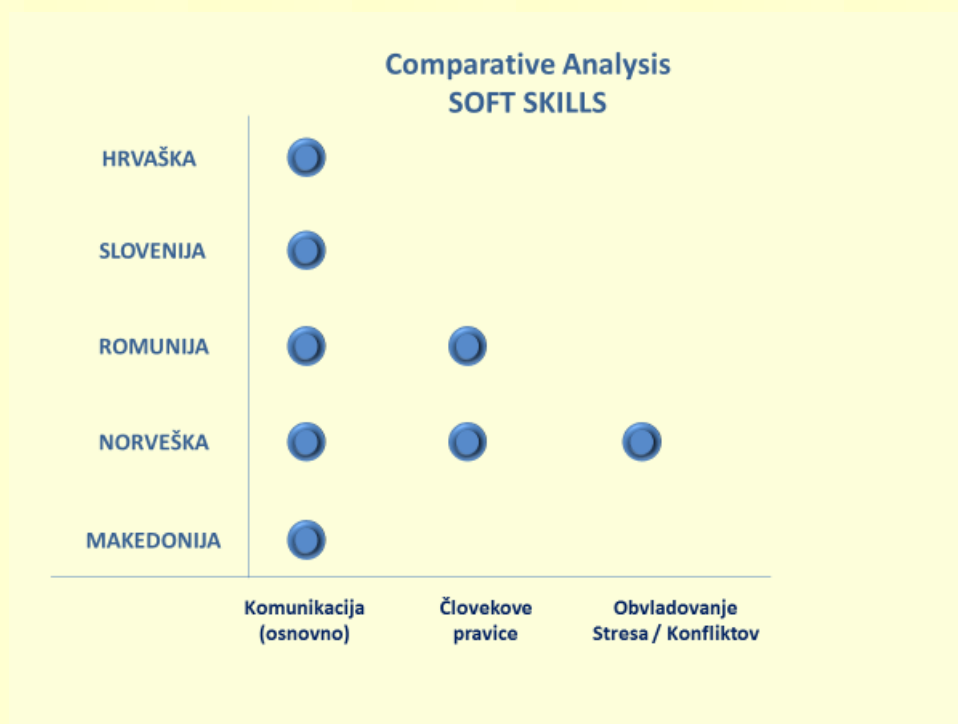
❖ Tabela 2 – Vsebine osnovnega usposabljanja za varnostnika

Country	Vsebine- Osnovni program usposabljanja
Makedonija	1. Zakon o zasebnem varovanju, 2. Kazensko pravo, 3. Kazenski postopek, 4. Zakon o prekrških zoper javni red in mir, 5. Prva pomoč, 6. Protipožarna zaščita in tehnično varovanje, 7. Psihologija 8. Samoobramba 9. Ravnanje z orožjem in streljanje
Norveška	1. Zakon o zasebnem varovanju, 2. Kazensko pravo, 3. Kazenski postopek, 4. Zakon o prekrških zoper javni red in mir, 5. Prva pomoč, 6. Protipožarna zaščita in tehnično varovanje, 7. Psihologija, 8. Komunikacija in obvladovanje konfliktov, 9. Človekove pravice
Romunija	1. Temeljne človekove pravice in svoboščine 2. Bistvo o dediščini in lastninskih pravicah 3. Vidiki komunikacije 4. Zdravje in varnost v zvezi s specifikami v zasebnem varovanju 5. Bistvo protipožarne zaščite 6. Prva pomoč 7. Bistvo o varstvu okolja 8. Delovno pravo 9. Oprema in orodja za samozaščito varnostnega osebja 10. Upravljanje in izvedba operacij zasebnega varovanja v Romuniji 11. Vsebina in izpolnjevanje delovnih dokumentov in poročil 12. Bistvo o kazenskih in upravnih odgovornostih 13. Uveljavljanje pravil in navodil podjetja 14. Zakonske pristojnosti pripadnikov varnostnih služb 15. Uporaba fizične sile, prisilnih in samoobrambnih tehnik 16. Standardne operacije in postopki 17. Evidentiranje in poročanje o uporabi ukrepov 18. Komunikacija v krizni situaciji in poročanje 19. Vidiki pravne skladnosti med nalogami varovanja 20. Postopki za odzivanje v zvezi s fizičnimi incidenti 21. Standardno delovanje v primeru očitnih prekrškov
Slovenija	1. Zasebno varovanje 2. Dolžnosti in uporaba ukrepov in drugih sredstev varnostnika 3. Kazniva ravnanja 4. Opravljanje intervencije 5. Prevoz in varovanje gotovine in drugih vrednostnih pošilk 6. Varnost pri delu, varstvo pred požarom in prva pomoč 7. Komunikacija in obvladovanje konfliktov 8. Varovanje javnih zbiranj
Hrvaška	1. Normativna ureditev področja dela in pooblastil varnostnika 2. Uporaba tehničnih naprav za zaščito varnostnika 3. Osnove kriminologije in varnostna pravila 4. Osnove komunikacije 5. Rokovanje in streljanje z orožjem 6. Vadba uporabe fizične sile, samoobramba

Primerjalna analiza osnovnih vsebin programov usposabljanja, kaže na omejen obseg vsebin mehkih veščin, kar je razvidno iz spodnjega Grafa 2. Vsebine komunikacije so osnovno zajete v programih usposabljanja Makedonije, Norveške, Romunije, Slovenije in Hrvaške vendar ne zajemajo nekaterih speciliziranih področij, kot so na primer stresna komunikacija, itd...

Področje varovanja človekovih pravic je v večjem obsegu vključena le v norveški in romunski osnovni program, od tega samo norveški vključuje znanja na področju reševanja konfliktov, ki je pomembno za varnostno osebje.

Grafikon 2: Prikaz vsebin mehkih veščin v programih osnovnega usposabljanja v Makedoniji, Norveški, Romuniji, Sloveniji in Hrvaški



V toku dejansko sreminjajočega se težkega obdobja, v zapletenem okolju globalne krize, migrantske krize, stalne grožnje terorizma, nenehnega spreminjanja potreb na trgu, pomanjkanja delovne sile, konkurence itd..., vloga varnostnika postaja vsebolj zapletena, raznolika in kompleksna.

Stres na delovnem mestu, je postal resen problem in pomemben dejavnik v svetu. Nedavna raziskava, ki jo je izvedel Yadav Kiran (2015) kaže, da obstajajo pomembne povezave med stresom na delovnem mestu, odnosu do dela in dobrega psihičnega stanja zaposlenih. Poleg tega je stres na delovnem mestu škodljiv za zaposlene, družbo in organizacijo, visoka raven stresa pa povzroči negativen vpliv na psihično in fizično stanje zaposlenega in vpliva na njegovo delovanje. V študiji so raziskali vzorec 180 varnostnikov iz treh področij: banke, akademske ustanove in stanovanjske skupnosti. Izkazalo se je, da varnostniki trpijo zaradi visoke ravni stresa soočajo se s težavami in so splošno nezadovoljni z njihovim delom. Raziskava je ugotovila, da stres na delovnem mestu vodi k razvoju negativnih rezultatov in slabega delovanja varnostnikov.

Druga tema je slika interesa profesionalne, strokovne in širše javnosti v odnosu do mednarodnih človekovih pravic, še posebej pomembna v obdobju migracijske krize.

Zasebno varnostni sektor je lahko namreč s svojimi javnimi organi neposredno vključen v dejavnosti, povezane z morebitnimi kršitvami človekovih pravic, zlasti nepravilni uporabi ali celo zlorabi ukrepov in pooblastil, čemur sledijo postopki za uporabo fizične sile in strelnega orožja. Zato je za zasebno varnostni sektor bistvenega pomena, da ima jasno razumevanje za mednarodne norme in standarde na področju človekovih pravic.

Pri delu v zgoraj omenjenem okolju, so dobre komunikacijske sposobnosti štete, kot sestavni del vsakodnevnih nalog varnostnika. Potrebno je vzeti v obzir, da je pomembno, da varnostnik v času njegovega/njenega opravljanja dela, pravilno posreduje strokovno sporočilo čim bolj jasno. (Maliwat, 2014) Poleg tega, mora odsevati profesionalno sliko in je povezava med zunanjimi agencijami in zaposlenimi v podjetju, kot recimo pričanje na sodišču, komunikacija s splošno javnostjo in to je le nekaj primerov, ki kažejo na pomembnost učinkovitih komunikacijskih spretnosti strokovnjaka za varnost. (Zumbrum, 2006).

Iz tega razloga je nov nabor znanj, potrebnih za zasebno varnostno industrijo, z dodatnimi znanji, ki zahtevajo bolj proaktiven pristop, z uvajanjem mehkih veščin zelo pomembno za dejansko delovno okolje. Na podlagi raziskave osnovnih programov usposabljanja za varnostnike, je jasno, da obstaja vrzel glede nekaterih znanj in spretnosti.

Zasebno varnostno področje se bo soočilo s številnimi izzivi v spopadu z obstoječim manjkom pri usposobljenosti svojih varnostnikov. Razpravljamo o tem, katere transversalne veščine so potrebne za zaposlene v zasebno varnostnem sektorju ki so v skladu z interesi delavcev na individualni ravni, na ravni tima in na ravni podjetja na eni strani in v interesu širše javnosti na drugi strani. Poleg tega razpravljamo tudi o tem, komu zagotoviti najbolj učinkovito usposabljanje, da bi bil le ta nadalje odgovoren za razvoj usposabljanja varnostnika in njegovih prečnih spretnost ter predstavitev družbi kot naložbo v usposabljanje na delovnem mestu.

Kljub temu, pa je raziskava iz leta 2014 pokazala, da imajo mala in srednje velika podjetja (v zasebno varnostnem sektorju sodelujočih partnerjev obstajajo večinoma mala in srednje velika podjetja), malo razpoložljivih sredstev za usposabljanje osebja. Iz tega razloga bi bil potreben sistematičen pristop k razvoju mehkih veščin. Kot dodaten argument za oblikovanje splošne politike na tem področju je raziskava izvedena kot nadaljevanje Evropskega poslovnega foruma za poklicno usposabljanje 2014, ki je poudaril, da so podjetja in organizacije pod splošnim vtisom, da posamezniki, ki so opravili poklicno usposabljanje / izobraževanje v tem procesu niso pridobili prečnih mehkih znanj in veščin.

Tako smo se odločili, da raziščemo področje mehkih veščin, kot temo, ki je za zdaj neraziskana, zlasti v zasebno varnostnem sektorju, odkrijemo opredelitve in koncepte prečnih veščin v programih usposabljanja za varnostnike in pripravi kurikulumu petih

projektnih partnerjev, s poudarkom na tem, kako te usmeritve prenesti v prakso.

Raziskava je namenjena prepoznavi potreb po prečnih spretnostih in kompetencah na področju zaposlenih v zasebno varnostnem sektorju, kakšen je odziv, kako se izvajajo na tem področju itd...

Poleg naštetega skušamo v raziskavi ugotoviti, katere prečne kompetence in znanja so potrebna za nadaljnji razvoj, kot tudi izluščiti skupne trende na področju prečnih spretnosti v sektorju s primeri dobrih praks.

Ob upoštevanju zgoraj navedenih namenov in ciljev raziskave, je potrebno opozoriti, da je naše delo dopolnitev oziroma nadgradnja definicije mehkih veščin skupnega projekta združenja varnostnih služb CoESS in UNI Evrope. Ta projekt je imenovan » Razvoj evropskega izobraževalnega orodja za tri dejavnosti v zasebnem varovanju / mobilno

patruljiranje, alarm – odzivni centri, letališka varnost.«

Vendarle, pa ima ta projekt omejen obseg in zato smo se osredotočili le na tri profile delovnih mest v sektorju zasebnega varovanja, ki so pritegnili našo pozornost, zaradi njihove specifikke. Le ti obstajajo v zasebno varnostni dejavnosti, kot bolj splošni in zato predstavljajo veliko večino zaposlenih (približno 80% zaposlenih v zasebnem varovanju). Ugotovili smo, da bi bili ti delavci najbolj upravičeni do opredelitve poklicnih profilov, spretnosti in znanj, ki bi dvignila kakovost in pristojnosti pri njihovem delu. V tem smislu se je raziskava dotaknila širšega področja, ki zajema vse profile sektorja zasebnega varovanja in njihovega dela, saj se šteje da je to pomembno za vse zasebno varnostne delavce, ne glede na njihove specifikke dela.





METODOLOGIJA

Vir podatkov:

Podatki, predstavljeni v tem poročilu so pridobljeni na podlagi primarnih kvalitativnih raziskav prečnih kompetenc zasebno varnostnega osebja za obdobje 4. mesecev: od septembra do decembra 2016. V prvem mesecu septembra 2016, je bila narejena baza ciljnih vzorcev za vsakega partnerja, oblikovani so bili vprašalniki in narejeni intervjuji, kot tudi opredeljeni razporedi po anketiranih skupinah za zbiranje podatkov. Drugi mesec - oktober 2016, je bil namenjen obdelavi podatkov in povzetkom. V mesecu decembru 2016, so bile izluščene končne ugotovitve raziskave, ki so bile uporabljene kot podlaga za oblikovanje sklepov in priporočil.

Opazovalne enote / anketirane skupine :

Kot enote opazovanja za namen raziskave so bile uporabljene: zaposleni - zasebno varnostni delavci, varnostni menedžerji, splošna javnost, in ostala zainteresirana družba (Nevladne organizacije in akademske institucije)

Področje uporabe:

Področje raziskave je bilo omejeno na vsebine usposabljanja mehkih veščin, obstoječih praks in trga dela v sektorju zasebnega varovanja v 5. državah: Makedonije, Norveške, Romunije, Slovenije in Hrvaške. Raziskava je obravnavala primerjavo petih osnovnih usposabljanj in skušala ugotoviti področja obstoječih načinov usposabljanja v zvezi z mehкими veščinami, predvsem komunikacije, obvladovanje stresa in mednarodnimi normami človekovih pravic ter standardov na tem področju. Poleg tega je raziskava skušala identificirati obstoječe potrebe zaposlenih, ter trga dela v okvirju mehkih veščin med delavci v zasebnem varovanju.

Metoda zbiranja podatkov:

Raziskovalci so ustvarili štiri instrumente raziskave, glede na štiri anketirane skupine: enoten vprašalnik za zaposlene v zasebnem varovanju – varnostnike, enoten vprašalnik za širšo javnost, strukturirane intervjuje za vodje v zasebnem varovanju ter strukturirane intervjuje za ostalo zainteresirano družbo (nevladne organizacije).

Da bi zagotovili jasna in nedvoumna vprašanja v raziskavi ter zajeli vse pomembne teme in vidike, je bilo predhodno opravljeno testiranje približno 20 oseb iz partnerskih organizacij petih držav, predvsem posameznikov, ki so v tem času opravljali osnovno usposabljanje in / ali bili zaposleni v sektorju.

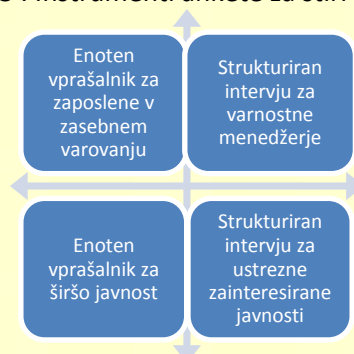
Vprašalnik je bil oblikovan na kratek in preprost način, z možnostjo izbire večih odgovorov, ocenjevalnimi lestvicami in lestvicami izbora..

Vprašalnik je bil posredovan na podlagi interneta v obliki Survey Monkey orodja za ustvarjanje anket, ki hkrati zbira in analizira podatke.

Strukturirani intrevjuji so bili opravljeni na osebni ravni ali telefonsko.

Raziskovalci so vzeli v obzir dejavnike, ki bi lahko omejili obseg raziskave, kot so: čas, razpoložljiva sredstva itd..

❖ Grafikon 3 : Instrumenti ankete za štiri anketirane skupine





Velikost vzorca za raziskavo v zvezi z vprašalnikom za zaposlene v zasebnem varovanju in varnostne menedžerje je bila utemeljena na podlagi uradnih statističnih podatkih zasebno varnostnega sektorja v partnerskih državah, posredovanih s strani partnerskih organizacij. Skupina zaposlenih v zasebnem varovanju je bila omejena zgolj na varnostnike (izločeni so bili višji nivoji specialističnih znanj varnostnega osebja, kot so zaposleni v varnostno nadzornih centrih, zaposleni za prevoz in varovanje gotovine itd...). Za varnostne menedžerje je bila omejitev vzorca postavljena glede na število varnostno zasebnih podjetij, članov partnerskih organizacij, na 1-2- varnostna menedžerja na podjetje.

Za ostali dve anketirani skupini (širša javnost in nevladne organizacije / akademske organizacije), so bile za vzorec oblikovane podskupine, in sicer glede na značilnosti sektorja zasebnega varovanja na nacionalni ravni. Za te anketirane skupine, je bil vzorec oblikovan na podlagi tako imenovanih (izobraženih) javnosti iz prestolnic držav parteric.

Za izračun velikosti vzorca, je bila upoštevana 3% stopnja odstopanja in 90% pravilnosti (v zvezi s pravilnostjo podatkov, da vzorec odraža dejansko ciljno skupino z upoštevanjem odstopanja).

Velikost vzorca za anketirane skupine z uporabo Survey Monkey kalkulator, je prikazana v Tabeli 3, spodaj.

❖ Tabela 3 – Velikost vzorca

	Zaposleni v zasebnem varovanju		Varnostni menedžerji		Javno mnenje	
	Skupno št. zaposlenih v ZV	Velikost vzorca	Skupno število člaskih družb v ZV	Velikost vzorca	Skupno število prebivalcev v državi	Velikost vzorca
Makedonija	3.500	616	79	79-158	506.926	747
Norveška	12.000	704	160	160-320	458.390	746
Romunija	90.878	742	16	16-32	1.883.425	747
Slovenija	6.551	671	87	87-174	279.156	746
Hrvaška	13.668	709	120	120-240	792.875	747

UGOTOVITVE RAZISKAVE

Splošni podatki in informacije glede sektorja zasebnega varovanja za makedonski kontekst

Splošni podatki o državi

Uradno ime	Republika Makedonija
Površina	25,713 km ²
Število prebivalcev	2.107 milijona
Gostota prebivalstva	81 na kvadratni kilometer
Glavno mesto	Skopje
Valuta	Makedonski Denar



Informacije sektorja zasebnega varovanja

Skupno število zasebno varnostnih podjetij na trgu	131
Skupno število zaposlenih v zasebnem varovanju (PSCs)	3500
Število podjetij, ki so članice partnerske organizacije Zbornice Republike Makedonije za zasebno varovanje	72
Število ur obveznega osnovnega usposabljanja za varnostnika	50

Rezultati raziskave so bili pridobljeni s strani: 619 zaposlenih v zasebnem varovanju, 101 varnostnih menedžerjev, 749 odgovorov s strani širše javnosti in 98 odgovorov s strani predstavnikov nevladnih organizacij ter akademskih institucij naslednjih ciljnih skupin:

Seznam nevladnih organizacij:

Varuh človekovih pravic makedonije; Helsinški odbor za človekove pravice Republike Makedonije; raziskovalni center za varnost, obrambo in mir; Transparency Internacional Macedonia; Društvo za enakopravnost; Solidarnost in enakost žensk; Makedonsko združenje mladih odvetnikov; Zbornica psihologov Republike Makedonije; center za javne komunikacije; Inštitut za človekove pravice, makedonsko varnost pri delu in združenje za zdravje; Krizni center "Hope"; Združenje za strpnost in sodelovanje državljanov; Društvo socialnih delavcev mesta Skopje; Pactis Center za strategijo in razvoj; Organizacije Give us Wings; Open The Windows; Open Gate - La Strada Macedonia; Metamorphosis Foundation; nacionalna

mreža



prekinimo nasilje nad ženskami, nasilje v družini; Ženska civilna organizacija – Antiko; Regional lesbian Forum "Sisters Outsiders"; Akcija Zdruzenska; Association "Novus";

Seznam Akademskih institucij:

Inštitut za varnost, obrambo in mir, Skopje; Fakulteta za varnost; Pravna fakulteta "Iustinianus Primus", Skopje; fakulteta za psihologijo, International Slavic University -Gavrilo Romanovic Derzavin.

Splošni podatki in informacije glede sektorja zasebnega varovanja za norveški kontekst

Splošni podatki o državi

Uradno ime	Kongeriket Norge (Kingdom of Norway)
Površina	324,220 km ²
Število prebivalstva	4.5 milijona (July 2001)
Gostota prebivalstva	14 na kvadratni kilometer
Glavno mesto	Oslo
Valuta	Krone (NOK); Crown



Informacije sektorja zasebnega varovanja

Skupno število zasebno varnostnih podjetij na trgu	160
Skupno število zaposlenih v zasebnem varovanju (PSCs)	12000
Število podjetij, ki so članice partnerske organizacije Zbornice Republike Makedonije za zasebno varovanje	94
Število ur obveznega osnovnega usposabljanja za varnostnika	175

Rezultati raziskave so bili pridobljeni s strani: 170 zaposlenih v zasebnem varovanju, 170 varnostnih menedžerjev, 418 odgovorov s strani širše javnosti in 50 odgovorov s strani predstavnikov nevladnih organizacij ter akademskih institucij naslednjih ciljnih skupin:

Seznam nevladnih organizacij: The Norwegian Business and Industry Security Council (NSR); The Norwegian Industrial Safety Organization's (NSO); The Norwegian Confederation of Trade Unions (LO); The Norwegian Union of General Workers(NAF); Directorate for Civil Protection and Emergency(DSB); Norwegian security association (NoSIF);



Seznam Akademskih institucij: Police Academy, University Oslo(UIOA), University Stavanger(UIS), The arctic University of Norway(UIT), The Centre for Risk Management and Societal Safety (SEROS); Norwegian Business school(BI)

Splošni podatki in informacije glede sektorja zasebnega varovanja za romunski kontekst

Splošni podatki o državi

Uradno ime	Kingdom of Romania
Površina	238,391
Število prebivalcev	19,94 milijona
Gostota prebivalstva	84 na kvadratni kilometer
Glavno mesto	Bucharest
Valuta	Romanian Leu



Private security sector information

Skupno število zasebno varnostnih podjetij na trgu	1326
Skupno število zaposlenih v zasebnem varovanju (PSCs)	90878
Število podjetij, ki so članice partnerske organizacije Zbornice Republike Makedonije za zasebno varovanje	16
Število ur obveznega osnovnega usposabljanja za varnostnika	360

Rezultati raziskave so bili pridobljeni s strani: 1312 zaposlenih v zasebnem varovanju, 127 varnostnih menedžerjev, 387 odgovorov s strani širše javnosti in 108 odgovorov s strani predstavnikov nevladnih organizacij ter akademskih institucij naslednjih ciljnih skupin:

Seznam nevladnih organizacij: Atelierul de Zambete, SO.SI.SE.SA. Foundation, Young Initiative Association, Hermes Association, CENTRAS Constanta, LOC Foundation, SinVi Foundation, Speranta pentru Romania, ADRA Romania, JCI Romania, Bunul Samaritean Foundation, Stus Pass Community, NGO Community, CAN Brasov, ConsiSENS, Am Invins Cancerul, Roua Zambetului Association, Drumetii Montane, Crestem Idei, Galati Community Foundation, VOLUM Federation, VIP Romania, Vodafone Romania Foundation, Hercules Association, Caritas Romania, Helpautism Association, Catwalk Salon, ASAS Cluj-Napoca, Young Orthodox Christians Association Cluj, AA Romania, ACTEDO, ADAM Cluj, Pretuim Familia, Hans Spalinger Association, Ajutati Copiii Foundation, Casa Aksza Association, Alfa Group Association, Alternative Unmanitare, Association Nevazatorilor din Romania, Asociatia pentru

Protejarea Handicapatilor Neuro-psihici Cluj, Asocierea pentru Recuperare si Consiliere in Adictii si Dependente ARCADE, Asistmed Family Help Association Cluj, Autism Transilvania Association, AWANA Manastur Foundation



Seznam Akademskih institucij: Polytechnic University of Bucharest, University of Bucharest, Economical Studies Academy Bucharest, Ovidius University Constanta, Babes-Bolyai Cluj-Napoca, Universitatea de Vest Timisoara.

Splošni podatki in informacije glede sektorja zasebnega varovanja za slovenski kontekst

Splošni podatki države

Uradni ime	Republic of Slovenia
Površina	20,273 km ²
Število prebivalcev	2,063,077
Gostota prebivalstva	103 na kvadratni kilometer
Glavno mesto	Ljubljana
Valuta	Euro



Informacije sektorja zasebnega varovanja

Skupno število zasebno varnostnih podjetij na trgu	144
Skupno število zaposlenih v zasebnem varovanju (PSCs)	6551
Število podjetij, ki so članice partnerske organizacije Zbornice Republike Makedonije za zasebno varovanje	87
Število ur obveznega osnovnega usposabljanja za varnostnika	102

Rezultati raziskave so bili pridobljeni s strani: 672 zaposlenih v zasebnem varovanju, 107 varnostnih menedžerjev, 749 odgovorov s strani širše javnosti in 24 odgovorov s strani predstavnikov nevladnih organizacij ter akademskih institucij naslednjih ciljnih skupin:

Seznam nevladnih organizacij: Varuh človekovih pravic Republike Slovenije; Komisija za preprečevanje korupcije; Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
Seznam Akademskih institucij: The list of active lecturers of professional contents; Fakulteta za varnostne vede, Department of defense.



Splošni podatki in informacije glede sektorja zasebnega varovanja za hrvaški kontekst

Splošni podatki države

Uradno ime	Republic of Croatia
Površina	56,594km ²
Število prebivalcev	4,29 milijona
Gostota prebilstva	75,8 na kvadratni kilometer
Glavno mesto	Zagreb
Valuta	Hrvaška Kuna



Private security sector information

Skupno število zasebno varnostnih podjetij na trgu	120
Skupno število zaposlenih v zasebnem varovanju (PSCs)	13668
Število podjetij, ki so članice partnerske organizacije Zbornice Republike Makedonije za zasebno varovanje	45
Število ur obveznega osnovnega usposabljanja za varnostnika	100

Rezultati raziskave so bili pridobljeni s strani: 711 zaposlenih v zasebnem varovanju, 149 varnostnih menedžerjev, 117 odgovorov s strani širše javnosti in 71 odgovorov s strani predstavnikov nevladnih organizacij ter akademskih institucij naslednjih ciljnih skupin:

Seznam nevladnih organizacij: Croatian Association of Security Managers-CASM, Croatian Republican Union of Workers –Protection , Croatian Union of Protection and Security & Main Union of Croatian Security Services, United Croatian guards

Seznam Akademskih institucij: Police Academy, Faculty of Political Science, Zagreb Faculty of Economics, Rijeka Polytechnic College Velika Gorica, Institution Sigurnost Educa



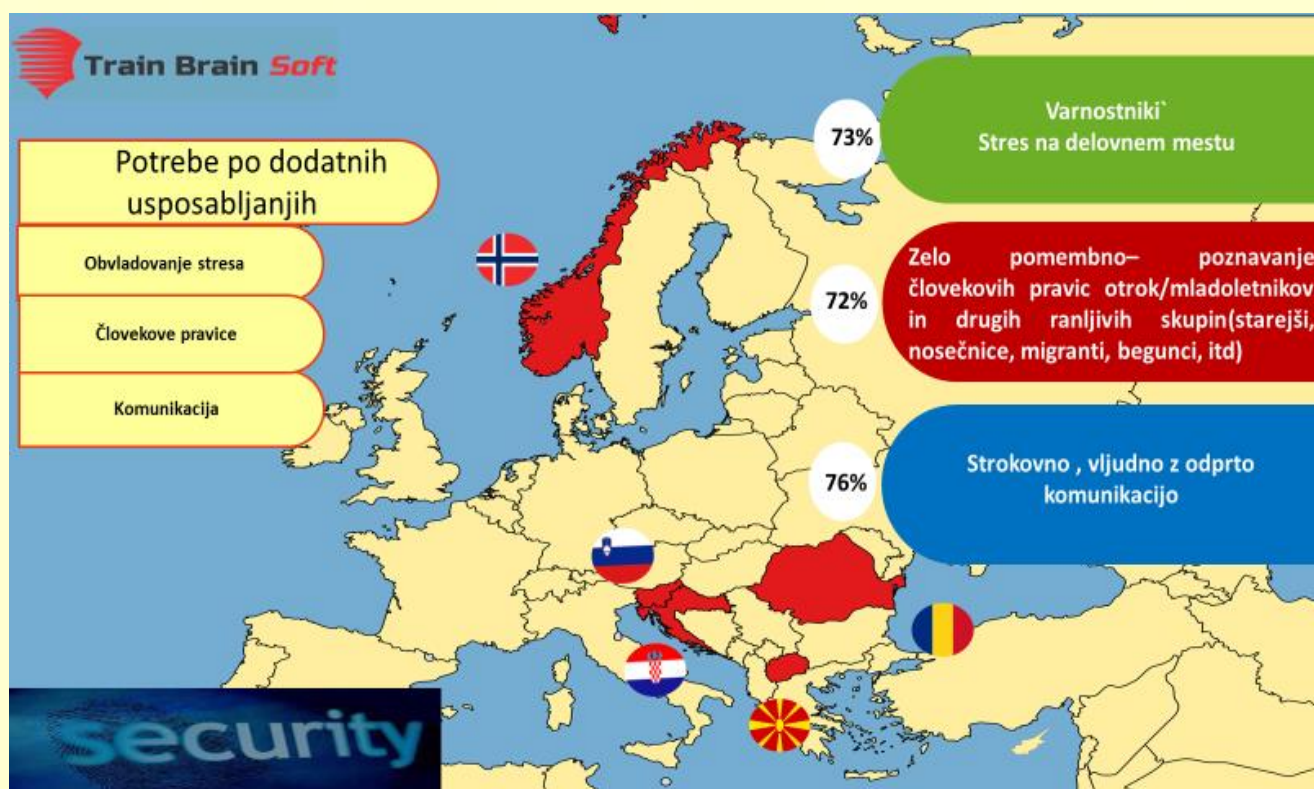


KLJUČNE UGOTOVITVE

Razprava / Razlaga rezultatov

Ključne ugotovitve iz raziskave o prečnih kompetencah in spretnostih osebja v zasebnem varovanju, so izkazale enak rezultat v vseh petih državah: Makedoniji, Norveški, Romuniji, Sloveniji in Hrvaški, za štiri področja obravnave: komunikacije, osnovnih človekovih pravic, obvladovanje stresa in dodatnih potreb po usposabljanju. Nekateri vidiki analize raziskave so rezultati štirih anketiranih ciljnih skupin in so obdelani v dveh poročilih,

predstavljeni pa v enem zbirnem, ki predstavlja dve odzivni skupini. Prvo zbirno poročilo vključuje ciljne skupine zaposlenih v zasebno varnostnem sektorju in varnostnih menedžerjev, za katere velja, da skupno oblikujejo enako stališče za sektor. Drugo zbirno poročilo predstavlja preostali dve ciljni skupini, ki skupno zagotavljajo vidik drugih ustreznih zainteresiranih strani: nevladne organizacije, akademske in širše javnosti.



Komunikacija

Na področju komunikacije smo raziskovali s celostnim pristopom, ki raziskuje zunanje in notranje komuniciranje zaposlenih v zasebno varnostnem področju, varnostnih menedžerjev, kot tudi horizontalno in vertikalno komuniciranje v družbah za zasebno varovanje.

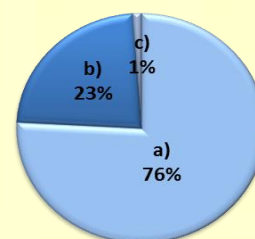
Raziskava je namreč skušala opredeliti način komunikacije zaposlenih v zasebno varnostnem sektorju, varnostnih menedžerjev s strankami / naročniki zasebnega varovanja, kot tudi komuniciranja s splošno ostalo javnostjo. Obenem je bilo raziskano tudi medsebojno komuniciranje s sodelavci v podjetju – komunikacija med podrejenimi in nadrejenimi.

Poleg tega pa so bile raziskane posledice pomanjkanja komunikacije, kot tudi nedoslednosti pri verbalnem in neverbalnem izražanju, glede na učinkovitost pri delu zaposlenih v sektorju.

Nabor vprašanj in odgovorov zaposlenih v zasebno varnostnem sektorju in varnostnih menedžerjev:

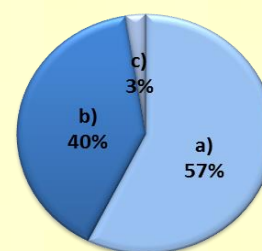
Kako naj deluje varnostnik ali varnostni menedžer na svojem delovnem mestu v odnosu z ostalo javnostjo?

- a) Profesionalno, vljudno z odprto komunikacijo
- b) Profesionalno, strogo s selektivno komunikacijo
- c) Drugo



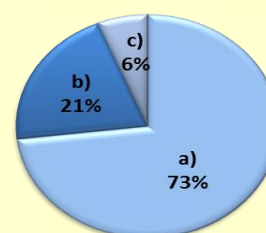
Na kakšen način naj varnostno osebje – varnostnik in varnostni menedžer komunicira z javnostjo?

- a) Komunikacija mora biti odprta – neposredna in neformalna
- b) Komunikacija mora biti posredna in formalna
- c) Ne vem



Ali menite, da pomanjkanje komunikacije s sodelavci, nadrejenimi in drugimi vpliva na učinkovitost opravljanja nalog ?

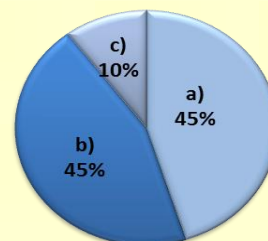
- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem



Nabor vprašanj in odgovorov nevladnih organizacij, akademske javnosti, odzivi javnosti na intervjuje:

Kakšno je vaše mnenje / izkušnje v zvezi z zaposlenimi v sektorju zasebnega varovanja?

- a) Profesionalni, vljudni in komunikativni;*
- b) Nevljudni, nesramni in selektivni v komunikaciji;*
- c) drugo*



Rezultati kažejo, da kljub temu, da je 76% zaposlenih v zasebnem varovanju in varnostnih menedžerjev ugotovilo, da bi morali delati: "Strokovno, vljudno in z odprto komunikacijo", jih je 23% ugotovilo, da bi morali delati "Strogo in s selektivno komunikacijo".

Poleg tega je 40% istih anketirancev izrazilo, da bi morali delati "S formalno in neposredno komunikacijo".

Zato lahko sklepamo, da zaposleni v zasebno varnostnem sektorju, tako varnostniki, kot varnostni menedžerji zaznavajo svoje delo, kot v položaju s strogo, formalno, omejeno komunikacijo, nasprotno pa bi potrebovali širšo, odprto, prosto, produktivno komuniciranje.

Poleg tega smo proučevali tudi vpliv pomanjkanja komunikacije, kjer je 73% anketirancev poudarilo, da pomanjkanje komunikacije vpliva na učinkovitost opravljanja nalog, kar se izraža za pozitivno, saj izkazuje prepoznavo anketiranih skupin, da je potrebna za dobro opravljanje del in nalog dobra in ustrezna komunikacija.

Odziv ostalih zainteresiranih skupin kaže v 45% pozitivno mnenje, nasprotno pa tudi 45% negativno mnenje – s tem da je pozitivno, da so varnostniki v komunikaciji "Strokovni, vljudni in komunikativni" in nasprotno, da so "Nevljudni, nesramni in selektivni v sporočanju".

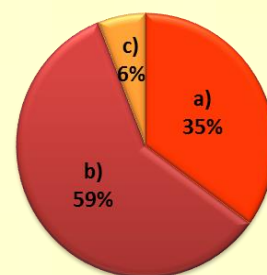
Osnovne Človekove Pravice

Na področju mednarodnih temeljnih načel človekovih pravic in standardov, je bila raziskava opravljena pri vseh ciljnih skupinah s poudarkom identifikacije obstoječe ozaveščenosti področja zasebnega varovanja, glede na veliko pomembnost te teme. Hkrati je bilo raziskano, kako ciljne skupine zaznavajo vedenje zaposlenih v zasebnem varovanju v smislu "Znanja in izvajanja normativov in standardov, ki urejajo temeljne človekove pravice in svoboščine".

Nabor vprašanj in odgovorov zaposlenih v zasebno varnostnem sektorju in varnostnih menedžerjev:

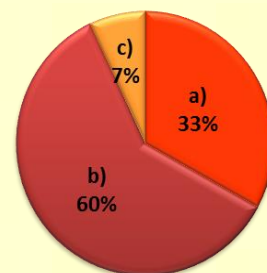
Pri opravljanju dela varnostnega osebja, bi morale biti upoštevane naslednje prioritete:

- a) Varstvo temeljnih človekovih pravic in svoboščin;
- b) Dosledna uporaba zakonov, ki urejajo področje zasebnega varovanja;
- c) Zaščita zasebnosti posameznika



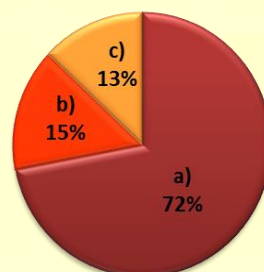
Pravila v zvezi z zasebnostjo posameznika morajo biti upoštevana:

- a) Vedno, ne glede na interese naročnika storitve
- b) Z uravnoteženostjo med interesi naročnika in varstvom človekovih pravic
- c) Samo takrat, ko je to posebej predpisano



Kako ocenjujete pomembnost poznavanja predpisov in pravilnim izvajanjem nalog zasebno varnostnega osebja v zvezi s posebnimi pravicami otrok, mladoletnikov in drugih ranljivih skupin (starejši, nosečnice, migrant, begunci...), kot storilcev kaznivih dejanj?

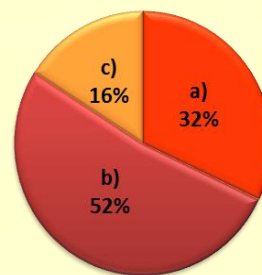
- a) Zelo pomembno
- b) Delno pomembno
- c) Ni pomembno



Nabor vprašanj in odgovorov nevladnih organizacij, akademske javnosti, odzivi javnosti na intervjuje:

Ali menite, da zaposleni v zasebno varnostnem sektorju zavedajo temeljnih človekovih pravic in svoboščin?

- a) Da
- b) Omejeno
- c) Ne



Stališča glede na odzive kažejo, da le 35% zaposlenih v zasebno varnostnem sektorju in varnostnih menedžerjev meni, da je zaščita temeljnih človekovih pravic in svoboščin prednostna naloga pri opravljanju dela. Veliko število vprašanih, 59% meni, da bi morali biti dosledni pri upoštevanju Zakonov, ki urejajo zasebno varnostno področje in to bi bila prednostna naloga, le 6% pa jih meni, da bi morala biti na prvem mestu upoštevana zasebnost posameznika.

Smiselno je poudariti, da je 72% anketiranih, kot zelo pomembno pri opravljanju svojih del in nalog označilo, "Poznavanje in izvajanje predpisov za posebne pravice otrok, mladoletnih in drugih ranljivih skupin (starejši, nosečnice, migranti, begunci itd...) in kažejo na poznavanje pravic, ki jih te posebne skupine imajo.

Odgovori skupin nevladnih organizacij, Akademskih skupnosti in splošne javnosti, se izražajo kot zaupanje v poznavanje in zavest pri delovanju zaposlenih v zasebni varnosti, le v 32%, nasprotno pa jih 68% meni, da so zaposleni v poznavanju tega področja omejeni in ne poznajo Temeljnih človekovih pravic in svoboščin.

Obvladovanje stresnih situacij

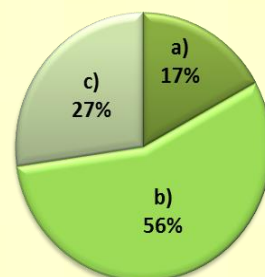
Na področju obvladovanja stresa, je bila raziskava opravljena neposredno, s potrebo po ugotovitvi ali zaposleni v sektorju varovanja menijo, da delajo v stresnem delovnem okolju. Hkrati so raziskave skušale pokazati, ali negativne kritike javnosti vplivajo na izpostavljenost stresu zasebno varnostnega sektorja. Raziskava kaže, na omejene zmogljivosti zaposlenih glede na obvladovanje stresa, saj se 73% vprašanih zdi, da so vedno ali vsaj občasno izpostavljeni stresu na delovnem mestu. 27% vprašanih je izrazilo, da se nikoli ne počutijo pod stresom na delovnem mestu, kar daje vprašaj na odgovornost vodij teh zaposlenih, ali sploh poznajo problematiko stresa glede na njihovo delovno področje. Poleg tega pa 63% vprašanih meni, da so bili izpostavljeni negativnim kritikam na delovnem mestu pri opravljanju nalog.

Poleg tega pa 53% vprašanih ostalih zainteresiranih skupin (nevladne organizacije in akademske skupnosti), in širša javnost ugotavlja, da zaposleni v zasebno varnostnem sektorju niso sposobni oziroma so omejeni pri obvladovanju stresa.

Nabor vprašanj in odgovorov zaposlenih v zasebno varnostnem sektorju in varnostnih menedžerjev

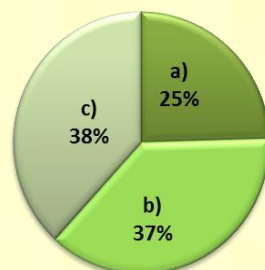
Ali menite, sda ste izpostavljeni stresu (fizično, psihično...) strahu ali pritisku, zaradi možnih neopredvidljivih razmer na delovnem mestu?

- a) Da, vedno
- b) Včasih, v kritičnih situacijah
- c) Nikoli



Ali menite, da ste izpostavljeni negativnim javnim kritikam pri opravljanju svojih nalog?

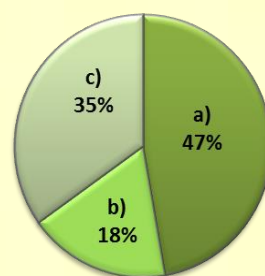
- a) Da, zelo pogosto
- b) Ne, skoraj nikoli
- c) Včasih



Nabor vprašanj in odgovorov nevladnih organizacij, akademske javnosti, odzivi javnosti na intervjuje:

Ali menite, da so zaposleni v zasebno varnostnem sektorju sposobni pravilno ravnati v stresnih situacijah?

- a) Zaposleni v zasebno varnostnem sektorju so sposobni obvladovati stresne situacije v večini primerov;
- b) Zaposleni v zasebno varnostnem sektorju niso sposobni obvladovati stresne situacije;
- c) Zaposleni v zasebno varnostnem sektorju imajo omejene možnosti za pravilno ravnanje v stresnih situacijah



Potrebe po usposabljanju

Raziskava prečnih spretnosti in kompetenc zasebno varnostnega osebja je ugotovila potrebe po dodatnih usposabljanjih za zaposlene v okviru mehkih veščin.

Tabela 4 spodaj, prikazuje štiri prednostna področja, locirana s strani zaposlenega varnostnega osebja za dodatna usposabljanja. Čeprav so anketiranci v anketah morali izpostaviti le tri področja, je analiza pokazala, da so v treh od petih držav anketiranci izpostavili verbalno in neverbalno komunikacijo kot prednostno potrebo za dodatno usposabljanje. V tem smislu so raziskovalci sprejeli dve področji, kot eno na in podlagi analize dodali še četrto področje in to so dodatna usposabljanja.

Rezultati raziskave kažejo, da je v vseh petih državah (Makedonija, Norveška, Romunija, Slovenija in Hrvaška) prvo prednostno področje s potrebo po dodatnem usposabljanju, ki so jo izkazali zaposleni v tem sektorju, področje komunikacije. Z upoštevanjem da sta verbalna in neverbalna komunikacija obravnavana kot ena tema, je naslednja prednostna naloga za dodatna usposabljanja področje človekovih pravic in upravljanja stresa. Upoštevati moramo, da so romunski zaposleni, kot drugo prednostno nalogo za dodatno usposabljanje izpostavili sodne postopke in poslovno etiko kot četrto. Obenem pa hrvaški zaposleni, menijo, da so potrebe na področju skrajnosti varovanja premoženja, kot tudi medsebojne komunikacije, ki pa je vzeta v obzir na področju obravnave splošnega področja komunikacije.

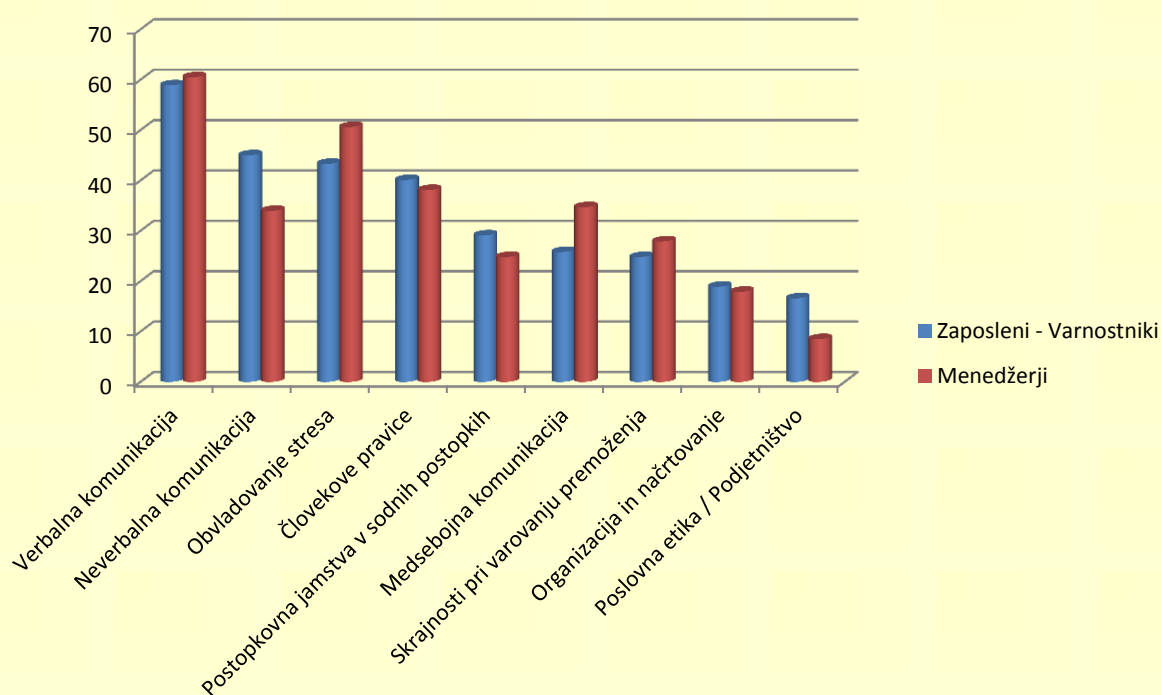
❖ Tabela 4 : Izpostavljena področja za dodatna usposabljanja

	Areas for additional training			
	1	2	3	4
Makedonija	Neverbalna komunikacija	Verbalna komunikacija	Obvladovanje stresa	Človekove pravice
Norveška	Neverbalna komunikacija	Verbalna komunikacija	Človekove pravice	Obvladovanje stresa
Romunija	Verbalna komunikacija	Postopkovna jamstva v sodnih postopkih	Človekove pravice	Poslovna etika
Slovenija	Verbalna komunikacija	Obvladovanje stresa	Neverbalna komunikacija	Človekove pravice
Hrvaška	Verbalna komunikacija	Skrajnostipri varovanju premoženja	Obvladovanje stresa	Medsebojna komunikacija

Analiza rezultatov raziskav zaposlenih in varnostnih menedžerjev, kaže na nekaj razlik. Obe skupini menita, da je potrebno izpostaviti verbalno komunikacijo, kot prvo prednostno področje usposabljanja in sicer 58,9% zaposlenih varnostnikov in 60,5% menedžerjev. Podobne rezultate je mogoče najti v zvezi s temo človekovih pravic, in sicer 40,1% zaposlenih varnostnikov in 38,1% menedžerjev. Večja razlika na katero je potrebno opozoriti, pa je pri vprašanju obvladovanja stresa, kjer menedžerji izkazujejo večjo izpostavljenost stresu, kot zaposleni varnostniki. Grafikon 4 spodaj, prikazuje primerjavo zaposlenih varnostnikov in menedžerjev v njihovih odzivih glede potreb po usposabljanju.

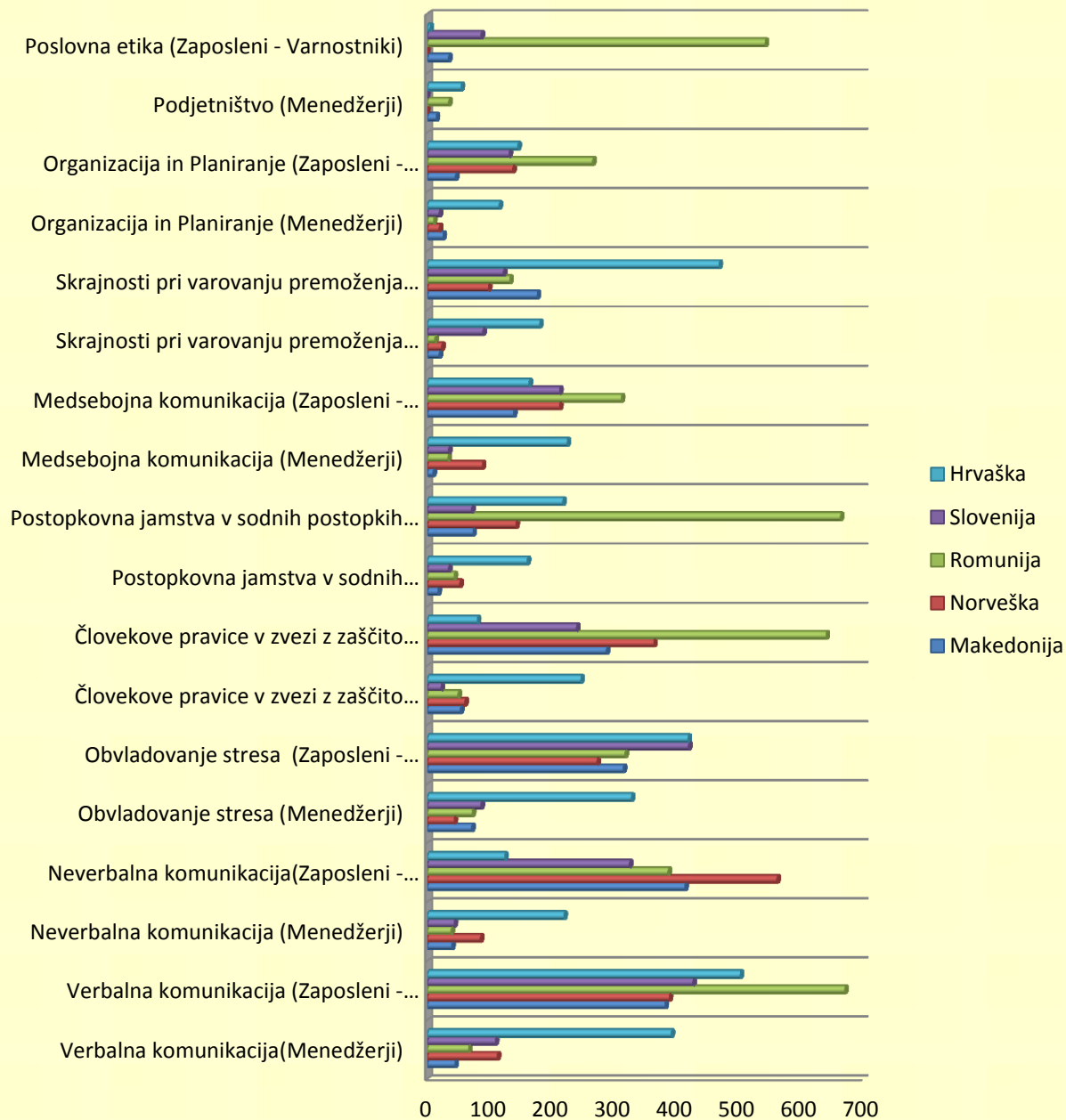
Pleg tega smo prikazali tudi primerjavo potreb po dodatnih usposabljanjih zaposlenih varnostnikov in varnostnih menedžerjev iz vseh petih držav, ki izkazuje očitno dejstvo, da se prav vsi osredotočajo na vsebine: verbalne komunikacije, obvladovanje stresa, in človekovimi pravicami, kar je prikazano v Tabeli 5, spodaj.

❖ Tabela 5 : Zaposleni varnostniki / Varnostni menedžerji – izkaz potreb po dodatnih usposabljanjih



❖ Tabela 5 : Izkazane potrebe po dodatnih usposabljanjih vezanih na mehke veščine – Zaposleni varnostniki / Varnostni menedžerji

❖





KONČNE OPOMBE, ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA

Med raziskavo 'Prečnih spretnosti pri zaposlenih v sektorju zasebnega varovanja' smo naleteli na poudarjeno potrebo po obvladovanju mehkih veščin pri zaposlenih in v primerih držav, kjer osnovno usposabljanje ne vključuje tudi specifičnih mehkih veščin se je izkazalo, da bi tudi te morale biti vključene v program strokovnega usposabljanja. Prav tako, bi bilo potrebno razmisliti o uvedbi dodatnega, razširjenega usposabljanja tudi v državah, ki v svoje osnovno strokovno usposabljanje vključujejo specifične aspekte mehkih veščin,.

Ena najpomembnejših ugotovitev te raziskave je pomen poznavanja mednarodnih norm in standardov na področju človekovih pravic. Glede na Splošno deklaracijo o človekovih pravicah so, ne samo vlada, ampak tudi podjetja, civilna družba in posamezniki, odgovorni za spodbujanje in spoštovanje človekovih pravic.

Ta študija poudarja, da zasebni varnostni sektor nagovarja in je pripravljen sprejeti pozitivne ukrepe za zaščito spoštovanja osnovnih človekovih pravic,

predvsem z visoko-kakovostnim izobraževanjem in usposabljanjem delovne sile.

V tem smislu bi bilo potrebno osnovne državljanske, politične, ekonomske, socialne in kulturne pravice, ustrezno upoštevati pri splošnih dejavnostih sektorja zasebnega varovanja.

Rezultati študije nakazujejo, da pri vseh petih partnerskih državah (Makedonija, Norveška, Romunija, Slovenija in Hrvaška), noben program usposabljanja ne vključuje tudi vprašanje obvladovanja stresa. Glede na to, da stres na delovnem mestu negativno in škodljivo vpliva tako na zaposlene, kot tudi na organizacijo, moderni časi nalagajo potrebo po izobraževanju in usposabljanju zaposlenih na tem področju. Še več, delo v sektorju zasebnega varovanja je postalo izrazito obremenjeno z odgovornostjo pravilnega delovanja v teh spremenjenih in zahtevnih časih migracijske krize in terorističnih groženj ter napadov. Zato so veščine obvladovanja stresa v sektorju zasebnega varovanja deležne precejšnje pozornosti.

"Izraz 'mehke veščine' se nanaša na širok nabor znanj, spretnosti, vedenja, stališč in osebnostnih lastnosti, ki ljudem omogočajo, da obvladujejo svoje okolje, uspešno delajo z drugimi, so učinkoviti in dosegaajo svoje cilje."
Lippman et al (2015)

Ob upoštevanju vsega zgoraj navedenega ugotavljamo, da obstaja izrazita potreba po obvladovanju mehkih veščin pri zaposlenih v sektorju zasebnega varovanja, s poudarkom na obvladovanju stresa, komunikacijskih veščinah in temeljnih človekovih pravicah.

V tem smislu smo dobili naslednji zaključek:

- Razvoj pomena obvladovanja mehkih veščin v sodobnem delovnem okolju sektorja zasebnega varovanja narekujejo tako pogoji globalnega življenja kot sodobni delovni pogoji, ki v večini rezultirajo v delovnih okoljih kot poklicni stres, pomanjkljiva ali neustrezna komunikacija, tako med varnostnim osebjem, kot tudi s strankami, ali drugimi zunanjimi sodelavci ter širšo javnostjo.

- Pomen mehkih veščin pridobiva precejšnjo pozornost s strani izvršnih direktorjev / vodij v zasebno-varnostnih podjetjih, zadevnih delničarjev, akademske javnosti in javnosti;
- Razvoj in vlaganje v mehke veščine je pomembno za obstoječe zaposlene pri spopadanju tako s turbulentnimi časi, kot tudi pri pospeševanju napredovanja in nadaljnega osebnega razvoja.
- Potreba po dobrih komunikacijskih sposobnostih je poudarjena pri storitvah zasebnega personala že zaradi narave njihovega dela, kjer se ukvarjajo z širšimi javnosti: sodelavci (kolegi in nadzorniki), stranke in njihovi zaposleni ali stranke; drugi strokovnjaki, kot so državni uradniki, policija, raziskovalci in drugi.
- Zaposleni v zasebnem varovanju morajo upoštevati postopke in politike firme ter so pogosto v položaju, ko morajo to pojasniti drugim, kar je še dodaten razlog za poglobljeno znanje s področja komunikacije, za primer, ko je potrebno podati navodila ali odredbo za ukrepanje v najrazličnejših situacijah.
- Danes, ko zasebni varnostniki delajo v stresnih razmerah, kjer se srečujejo z nepričakovanimi odgovornostmi in pritiski, se soočajo s težavo, ki lahko vodi k razvoju negativnih posledic za varnostnike osebno, kot tudi za njihovo poklicno in zasebno okolico.
- Gre za očitni manko zadostnih vsebin temeljnih človekovih pravic v osnovnem programu strokovnega usposabljanja za zasebnega varnostnika. Hkrati pa se povečuje potreba po razvoju sposobnosti zasebnih varnostnikov 'opraviti svoje delo skladno s človekovimi pravicami ter z ozirom na mednarodne standard, ki te pravice zadevajo'.

Spodaj navedena priporočila izhajajo iz večplastne raziskave, ki je vključevala obsežen pregled študij, kot tudi širok doprinos interesnih skupin zasebnega varovanja.

Posledično smo formulirali tri splošna priporočila

- Ustvariti okvir za opredelitev, razvoj in oceno (formalno in neformalno) ustreznih spretnosti v sektorju zasebnega varovanja;
- Vključitev vsebin mehkih veščin v osnovni program usposabljanja zasebnega varnostnega osebja;

Izboljšanje povezave med oblikovalci politike, izobraževalnimi organizacijami in podjetji za zasebno varovanje pri sodelovanju in zagotavljanju združljivosti programov usposabljanja in potrebami na trgu dela



References

A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth, A G20 Training Strategy, International Labor Office, 2010

Berland, M, 2014, *How the Informed and General Public View Trust Differently*, Available at: <http://www.edelman.com/post/how-the-informed-and-general-public-view-trust-differently/>

Development of a European Educational Toolkit for three Private Security Activities/Profiles: Mobile Patrolling, Alarm Response Centers, Airport Security, 2006, Confederation of Private Security Services - CoESS and UNI Europe

European Business Forum on Vocational Training, Business & VET—Partners for Growth and Competitiveness Final Report, 2014, DG Education and Culture FC Lot 1

Greenberg, A, D and Nilssen, A, H, 2015, *The Role of Education in Building Soft Skills*, Wainhouse Research, LLC

Heckman, J and D. Kautz, T, 2012, *Hard Evidence on Soft Skills*, National Bureau of Economic Research

Human Rights Standards and Practice for the Police, Expanded Pocket Book on Human Rights for the Police, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2004

Human Rights Standards in the Use of Force, UN Peacekeeping PDT Standards, Specialized Training Material for Police 1 st edition 2009

Lippman, L. et al, 2015, *Key “Soft Skills” that foster youth workforce success: Toward a consensus across fields*, Workforce Connections, Publication #2015-24A, Child Trends, Inc

Maliwat, J., 2014, *Effective Communication for Security Officers*, Available at <http://securitymatters.com.ph/effective-communication-for-security-officers-8480/>

Matteson, M. L. et al, 2015, *“Soft Skills”: A Phrase in Search of Meaning*, portal: Libraries and the Academy, Vol. 16, No. 1 (2016), pp. 71–88

McCale, C, 2008, *It’s Hard Work Learning Soft Skills: Can Client Based Projects Teach the Soft Skills Students Need and Employers Want?*, The Journal of Effective Teaching, Vol. 8, No. 2, 2008, 50-60

Private Security services in Europe Facts and Figures 2013, CoESS

Schulz, B, 2008, *The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge*, Journal of Language and Communication

The G 20 Skills Strategy for developing and using skills for the 21 th Century, Organisation for Economic Co-Operation and Development, 2015

Yadav, N. and Kiran, U.V., 2015, *Occupational Stress among Security Guards*, Journal for Studies in Management and Planning, Available at <http://internationaljournalofresearch.org/index.php/JSMaP>

Universal Declaration of Human Rights, Available at <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Zumbrum, D.C, 2006, *Effective Communication Skills For Security Personnel*, International Foundation for Protection Officers and the respective author(s), Available at [http://www.ifpo.org/wp-content/uploads/2013/08/Zumbrum Effective Communication Skills.pdf](http://www.ifpo.org/wp-content/uploads/2013/08/Zumbrum_Effective_Communication_Skills.pdf)



<http://desing.nho.no/>



**CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY**

<http://www.zrsv.si/>



<http://www.obezbeduvanje.org.mk/>



<http://www.arisonline.ro/>



<http://hcz.hr/>



**NATIONAL AGENCY
for European Educational
Programmes and Mobility**

<http://www.na.org.mk/>