



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

UČNI SISTEM

ZA INKLUZIVNO IZBIRO IN ZAPOSLOVANJE
DELAVCEV

- Inovativen učni načrt in
navodila



2022 – 2024



**CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY**



center
for risk analysis and
crisis management



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce



IZJAVA O IZKLJUČITVI ODGOVORNOSTI

Ta projekt je financiran s podporo Evropske komisije v okviru programa Erasmus+. Vsebina te spletne strani in projektnih dokumentov/publikacij odraža stališča in je izključno odgovorna avtorjem ter v nobenem primeru ne odraža stališč Nacionalne agencije in Evropske komisije. Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.

VSEBINA

1.	Tabela izvajalcev usposabljanja	4
2.	Pravna podlaga za izvedbo usposabljanja	5
3.	Razlogi za izvedbo programa	6
4.	Izbor kadrov in zaposlovanje v zasebnem varovanju	9
	4.1 delovna sila v zasebnem varovanju – trenutno stanje in izzivi	
	4.2 Inkluzivna in raznolika delovna sila	
5.	Cilji in naloge programa usposabljanja	13
	5.1 Glavni cilj	
	5.2 Specifični cilji (naloge)	
6.	Pričakovani rezultati (pridobljene veščine in kompetence)	16
7.	Modularna struktura in značilnosti programa usposabljanja	19
	7.1 Vrsta programa	
	7.2 Segmenti (področja) / tečaji	
	7.3 Subjekti - upravičenci	
	7.4 Trajanje usposabljanja	
	7.5 Financiranje usposabljanja	
	7.6 Pogoji za udeležbo na usposabljanju	
	7.7. Metodologija izvedbe usposabljanja	
	7.8. Ocenjevanje in vrednotenje	
	7.8.1 Ocenjevanje udeležencev po predmetih usposabljanja	
	7.8.2 Ocena učinkovitosti izvedbe stalnih usposabljanj	
	7.9. Modularna struktura programa usposabljanja	
8.	Splošni program po vsebinah usposabljanja za posamezno izvedbo	22
	8.1 Splošne vsebine usposabljanja za program: Zaposlovanje zasebnih varnostnikov	23
	8.1.1 Podatki o izvajalcu usposabljanja	
	8.1.2 Podatki o trenerjih	
	8.1.3 Osnovni podatki o poteku	
	8.1.4 Opis predmeta in ključne besede (izrazi)	
	8.1.5 Cilji in rezultati, ki jih je potrebno doseči	
	8.1.6 Metodologija usposabljanja in ocenjevanja	
	8.1.7 Struktura usposabljanja (osnovne smernice)	
	8.1.8 Aktivnosti z zunanjimi institucijami	
	8.1.9 Literatura in delovna gradiva	
	8.2 Splošne vsebine usposabljanja za program: Privabljanje osebja za delo v zasebnem varovanju	29
	8.2.1 Podatki o izvajalcu usposabljanja	
	8.2.2 Podatki o trenerjih	
	8.2.3 Osnovni podatki o poteku	
	8.2.4 Opis predmeta in ključne besede (izrazi)	
	8.2.5 Cilji in rezultati, ki jih je treba doseči	
	8.2.6 Metodologija usposabljanja in ocenjevanja	
	8.2.7 Struktura usposabljanja (osnovne smernice)	
	8.2.8 Aktivnosti z zunanjimi institucijami	
	8.2.9 Literatura in delovna gradiva	
	8.3 Splošne vsebine usposabljanja za program: Izbira kandidatov za delo v zasebnem varovanju	34
	8.3.1 Podatki o izvajalcu usposabljanja	
	8.3.2 Podatki o trenerjih	
	8.3.3 Osnovni podatki o progi	
	8.3.4 Opis predmeta in ključne besede (izrazi)	
	8.3.5 Cilji in rezultati, ki jih je treba doseči	
	8.3.6 Metodologija usposabljanja in ocenjevanja	
	8.3.7 Struktura usposabljanja (osnovne smernice)	
	8.3.8 Aktivnosti z zunanjimi institucijami	
	8.3.9 Literatura in delovna gradiva	

1

TABELA IZVAJALCEV USPOSABLJANJA

ORGANIZACIJA	<i>Zbornica, združenje ali drug nacionalni organ (telo), ki je zadolžen za področje zasebnega varovanja.</i>
VRSTA USPOSABLJANJA	<i>Stalno usposabljanje, specializirano usposabljanje za inkluzivno zaposlovanje in selekcijo zaposlenih.</i>
REFERENCE ZA USPOSABLJANJE	<i>Obvezno osnovno usposabljanje za pridobitev licence za delo v zasebnem varovanju. Specializirana poklicna usposabljanja na različnih področjih v zasebnem varovanju. Specializirano usposabljanje za kadre.</i>
INŠTRUKTORJI PREDAVATELJI UČITELJI	<i>Posamezniki, ki jih pristojni uradniki imenujejo za izvedbo obveznega usposabljanja. Strokovnjaki iz visokošolskih zavodov, strokovnih institucij ter posamezni strokovnjaki iz prakse.</i>
PROSTORI ZA VADBO LOKACIJA	<i>Zbornica, državni organ ali združenje mora zagotoviti materialno tehnične pogoje za izvedbo usposabljanja.</i>



2

PRAVNA PODLAGE ZA IZVEDBO USPOSABLJANJ

Podlago za izvedbo stalnega usposabljanje osebja v zasebnem varovanju v primerjalnih zakonodajah običajno najdemo v določbah, ki določajo namen zasebnega varovanja in njegove naloge, ki so namenjene zagotavljanju kakovostnih storitev s strani osebja, ki ga odlikuje strokovnost in usposobljenost in se nenehno nadgrajuje in izpopolnjuje.

Pravni akti, ki določajo te cilje, so pogosto zakoni, ki urejajo to področje, pa tudi podzakonski akti, namenjeni ustrezni operacionalizaciji določb ustreznih zakonov, tudi statuti in podobni akti, ki urejajo pristojnosti zbornic in drugih oblik združenj v tej panogi.

Izpopolnjevanje strokovnega znanja izvajalcev v zasebnem varovanju, ki se prvotno preverja s pridobitvijo licence po opravljenem strokovnem izpitu, je mogoče doseči s stalnim nadgrajevanjem že pridobljenih znanj in veščin ter s pridobivanjem novih znanj in veščin.

Skladno s tem, stalno usposabljanje in izpopolnjevanje strokovnega znanja delavcev v zasebnem varovanju ni le pravica in priložnost, temveč tudi obveznost državnega organa, pristojnega za dejavnost zasebnega varovanja, za doseganje splošnih zakonskih in zakonskih ciljev.

3

RAZLOGI ZA IZVEDBO PROGRAMA USPOSABLJANJA

Splošno priznanje potrebe po ustreznih spretnostih za razumevanje in prepoznavo možnosti vključujočega in raznolikega delovnega mesta ter poštenih priložnosti za vse, je eden od ključev do trajnostne in vključujoče rasti v Evropi. Vse več je dokazov, da so vrzeli v spretnostih, pomanjkanje razumevanja diverzifikacije in vključenosti ovira za prihodnjo rast. Sektor zasebnega varovanja (ZV) se sooča z očitno potrebo po raznolikih zaposlenih, vendar se ta sektor sooča tudi z drugimi težavami, povezanimi z zaposlenimi (kot je velika fluktuacija zaposlenih). S tem je težava v nenehni nezmožnosti zadovoljiti potrebam na trgu v zvezi s storitvami ZV, zaradi pomanjkanja delovne sile. Posledica vsega tega se prepoznava priložnost v ZV, da se za zaposlitev v tem sektorju rekrutira druge raznolike kandidate (Romi, socialno marginalizirani, ali druge osebe z zmanjšanimi zmožnostmi za zaposlitev itd.). program bo zagotavljal znanje in veščine pri zaposlovanju in selekciji, ki zajemajo vključujoče in

diverzifikacijske strategije zaposlovanja s pravično možnostjo zaposlitve za vse osebe. Dokument bo vseboval vključujoče in raznolike učne cilje; enote, lekcije, ki se bodo v programu izvajale; naloge in/ali projekti, dodeljeni študentom s poudarkom na vključevanju in diverzifikaciji delovne sile itd. Ta učni načrt bo spodbujal ustvarjanje pogojev za vključenost in raznoliko učenje, poučevanje in ocenjevanje področij, okolja in izkušenj, ki bodo proaktivno spodbujale razumevanje in izvajanje pravičnih zaposlitvenih možnosti za vse. Kurikulum bo izenačil pomanjkanje ravnotežja med splošnimi vključujočimi strategijami, osnovnim usposabljanjem in potrebami trga dela ter zapolnil vrzel v veščinah, ki obstajajo na področju diverzifikacije delovne sile zasebnega varovanja. Določenih bo več ključnih tem, ki jih bodo morali posamezniki obvladati in se nanašajo na področje vključujočega in raznolikega zaposlovanja in selekcije kandidatov za zasebno varovanje (opredeljeno v več izobraževanjih).

Kurikulum bo zajemal zlasti večšine in kompetence v zvezi z opisom rezultatov (vključno z analizo potreb, ciljnim skupinami, elementi inovacije, pričakovanim učinkom in potencialom prenosljivosti), vključujočimi in raznolikimi procesi: preverjanje virov, ožji izbor in izbiranje kandidatov za položaje v sektorju ZV.

Ta kurikulum bo dvodelen, v notranjem in zunanjem smislu, torej namenjen različnim upravičencem. Na interno-sektorski ravni bo učni načrt zajemal učni načrt (program) za menedžerje, zaposlene v podjetjih za zasebno varovanje, ki se ukvarjajo s procesi zaposlovanja in selekcije novih sodelavcev. Na zunanji ravni bo vseboval učni načrt (program) za strokovnjake, ki so vključeni v proces zaposlovanja delavcev za delo v zasebno varnostnih podjetjih. Namen tega kurikuluma bo predvsem zagotoviti prepoznavanje inkluzivnih in raznolikih veščin in kompetenc za delavce, zaposlene na zavodu za zaposlovanje, ki delajo na področju selekcije kandidatov z manj možnostmi za zaposlitev v sektorju zasebnega varovanja).

Pridobivanje integriranih, koherentnih učnih izkušenj, ki bodo prispevale k osebnemu in poklicnemu učenju in razvoju, je osnovni cilj vsakega učnega sistema. V tem projektu bo zasnova učnega sistema proces kritičnega spraševanja za oblikovanje učenja in poučevanja na področju vključujočih in raznolikih praks človeških virov, s posebnim poudarkom na področju pravičnih možnosti zaposlovanja in selekcije v zasebnem varovanju (ZV) sektorju. Glavni namen postopka bo prenesti širše znanje o nameri pri

konkretnih ukrepih neposredno za ciljne upravičence (zasebne varnostnike, podjetja za zasebno varovanje in druge ustrezne deležnike, vključene v postopek zaposlovanja osebja ZV. Projektni partnerji izražajo vse večje potrebe in željo za več inovativnosti pri procesih razvoja kurikuluma, da bi v postopek zaposlovanja delovne sile vključili (vključujoče in raznolike) zahteve vsakodnevnega življenjskega in delovnega okolja. Razvoj tega kurikuluma bo vključeval analizo obstoječih praks pri oblikovanju, izvajanju in evalvaciji drugih kurikulumov (razen kurikuluma za osnovno poklicno usposabljanje v sektorju PS; kurikuluma za človekove pravice in svoboščine za zasebno varovanje itd.), Vključen bo zlasti v razvoj kurikuluma, ki temelji na kompetencah, kar omogoča izmenjavo izkušenj med partnerskimi državami. Poleg tega bo identificiral nekatere skupne trende in uspešne prakse, ki temeljijo na vključenosti, diverzifikaciji in pravičnih zaposlitvenih možnostih ter izkušnjah partnerskih držav. Učni načrt bo izdelan s sistematičnim pristopom, ki bo opredelil: cilje in naloge, vsebinsko - predmetno opredelitev, organizacijo in metode ter način vrednotenja. Optimalna varianta sistematičnega pristopa k načrtovanju kurikuluma bo vključevala podrobne odgovore na naslednja vprašanja: zakaj inkluzivno in raznovrstno zaposlovanje: opišite delitev dela, naloge, ki vodijo k rezultatu, uporabljeno metodologijo, pomembnost selekcijskega usposabljanja za sektor zasebnega varovanja, cilj in naloge procesa

usposabljanja, kaj je predmet usposabljanja; kakšni so načrtovani (predvideni) rezultati usposabljanja (kakšne kompetence, znanja, veščine in stališča bodo imeli strokovnjaki za zasebno varovanje po zaključku usposabljanja; kako, na kakšen način bo potekal proces usposabljanja (organizacijske oblike, strategije in metode); kateri pripomočki se bodo uporabljali v procesu usposabljanja; antropološke, psihološke in socialne posebnosti in lastnosti posameznikov, ki se bodo usposabljali.

Vsebina učnega sistema (kurikuluma) bo zajemala, s tem, da ne bo omejena, zgolj na navedeno, naslednje: shemo izvajalca usposabljanja; pravne podlage za usposabljanje (Zakon, Statut izvajalcev usposabljanja, drugi akti.); Utemeljitev uvedbe usposabljanja (Opredelitev problematike; Potrebe trga dela; Povezava s sodobnimi inkluzivnimi in diverzifikacijskimi znanstvenimi

spoznanji; Inkluzivno upravljanje s človeškimi viri; Pravičen in razvejan proces zaposlovanja in selekcije v zasebnem varovanju; Splošni cilj in specif. cilji (naloge) usposabljanja, pričakovani rezultati (pridobljene kompetence), segmenti (področja) / vsebine itd. Za razvoj tega učnega sistema bo uporabljen tristopenjski način, ki vključuje: opredelitev problema, strukturiranje učnega načrta in vrednotenje. Razviti proces kurikuluma ne bo dosegel le ciljev usposabljanja, ampak bo izrednega pomena že učinkovito izvajanje. Razvit bo, kot na kompetencah temelječ učni sistem-kurikulum, ki se bo izvajal z uporabo tradicionalnih orodij za usposabljanje (priročniki, diaprojekcije, grafikoni itd.) in multimedijskih izobraževalnih virov (orodja za e-usposabljanje), ki bodo na voljo s tem projektom.

4

IZBOR KADROV IN ZAPOSLOVANJE V ZASEBNEM VAROVANJU

DELOVNA SILA V ZASEBNEM VAROVANJU: TRENUTNO STANJE IN IZZIVI

Panoga zasebnega varovanja je v zadnjem desetletju zaznamovana z izjemno rastjo podjetij (ponudnikov zasebnega varovanja), zaposlenih (zasebnih varnostnikov, tehnikov itd.), fluktuacijo, uporabo novih tehnologij in drugih pomembnih dejavnikov uspeha. Po podatkih Eurostata je bilo v industriji zasebnega varovanja v EU leta 2019 1,23 milijona zaposlenih. Po podatkih Konfederacije evropskih varnostnih služb je leta 2020 industrija zasebnega varovanja v Evropi zaposlovala približno 1,88 milijona zasebnih varnostnikov (INTEL: Skills Intelligence for the Private Security Services, CoESS, junij 2022).

Po podatkih Eurostata je bilo leta 2019 v EU 44.016 podjetij za zasebno varovanje. Več kot polovica jih je bila v štirih državah članicah EU: Franciji, Nemčiji, Nizozemski in Madžarski. Leta 2019 je bilo približno 98 % podjetij za zasebno varovanje v EU MSP, ki so

zaposlovala približno 42 % evropske delovne sile za zasebno varovanje. Velika podjetja za zasebno varovanje (z več kot 250 zaposlenimi) so obsegala približno 2 % podjetij za zasebno varovanje v EU, vendar so zaposlovala približno 51,2 % sektorske delovne sile.

Po raziskavi CoESS-a in glede na javno dostopne podatke je trenutno pomanjkanje delovne sile in znanj v sektorju, ki se bo kazal tudi v prihodnje. Problem je predstavljen v poročilu z naslovom INTEL: Skills Intelligence for the Private Security Services, The State of Labor and Skills Shortages in the European Private Security Services: V študiji je predstavljeno splošno pomanjkanje delovne sile in pomanjkanje specifičnih znanj v sedanji delovni sili v industriji zasebnega varovanja v zadnjih nekaj letih.

Ugotovitve teoretične raziskave in raziskave deležnikov po vsej EU, ki je bila izvedena v letih 2021/2022, kažejo, da se večina podjetij sooča s težavami pri iskanju kvalificiranih kandidatov in zaposlovanju, zmanjšalo se je število prijav za zaposlitev v zasebnem varovanju in povečalo število prostih delovnih mest. Raziskava kaže, da je "pomanjkanje osebja velik izziv za podjetja, saj ima velik negativen vpliv na njihovo sposobnost odzivanja na trenutno povpraševanje na trgu." Poleg tega vse ključne zainteresirane strani v delodajalskih organizacijah, sindikatih in podjetjih priznavajo pomanjkanje delovne sile in spretnosti v industriji varnostnih storitev kot ključno prednostno nalogo. To temelji na spoznanju, da je izbira kakovostnega osebja temeljnega pomena za izpolnjevanje zahtev strank in zagotavljanje boljših in konkurenčnih storitev.

Še bolj zaskrbljujoče je, da bo pomanjkanje kvalificirane delovne sile v prihodnosti postalo še bolj kritično, glede na naraščajoče tržno povpraševanje po vse bolj zapletenem naboru varnostnih storitev v obdobju po pandemiji, ko je niz novih izzivov pri zagotavljanju javnega zdravja, zaščita in varnost pa se bosta verjetno razvijali. Skoraj 70 % sektorskih sindikatov in organizacij delodajalcev meni, da je prihodnje pomanjkanje

znanj in spretnosti precejšnje in da bo verjetno še trajalo, kar bo imelo velik in negativen vpliv na poslovanje. Skoraj 70 % podjetij pričakuje, da bodo pomanjkanje delovne sile in spretnosti ter neusklajenost predstavljali resno težavo za njihov prihodnji razvoj v naslednjih petih letih. Najpomembneje je, da skoraj polovica podjetij za zasebno varovanje meni, da se bo težko soočiti s prihodnjim pomanjkanjem znanj in delovne sile. Ob upoštevanju zgoraj pojasnjenega okolja na področju zasebne varnosti, v smislu zaposlovanja delovne sile moramo opozoriti, da so ustrezni deležniki zasebnega varovanja naklonjeni sprejemanju vrste strategij za spopadanje z izzivi na trgu dela, kot sta razvoj in uporaba programov usposabljanja ter drugih orodij in rešitev.

Tako je projekt »Inkluzivni omnibus-Digitalna učilnica za raznoliko delovno silo« osredotočen na izboljšanje usposobljenosti in učinkovitosti zaposlenih v zasebno varnostnih podjetjih, ki delujejo na višjem nivoju, kar se tiče zaposlovanja zasebnih varnostnikov. Glavni cilj tega projekta je izboljšati učinkovitost in produktivnost zaposlenih in selekcijo osebja v zasebnem varovanju z načeli vključenosti, diverzifikacije in enakopravnosti delovne sile.

INKLUZIVNA IN RAZNOLIKA DELOVNA SILA

Krepitev družbene sprejemljivosti, odpravljanje predsodkov in spodbujanje koristi različnosti v družbi so med ključnimi cilji Evropske unije. EU ceni raznolikost kot vir obogatitve, inovativnosti, ustvarjalnosti in moči. Raznoliko, vključujoče okolje je tisto, v katerem imajo vsi ljudje iz različnih okolij enake možnosti, čutijo pripadnost in so cenjeni zaradi svojega edinstvenega prispevka.

Statistični podatki kažejo, da dosegajo bolj raznolike in vključujoče skupine, za 60% boljše rezultate kot drugi. Poleg tega trije ljudje od štirih prosilcev za zaposlitev upoštevajo raznolikost, ko sprejemajo delo. Te številke nakazujejo, kako pomembni segmenti so raznolikost, vključenost in prilagoditev pri zaposlovanju novega kadra.

Enako velja za industrijo fizičnega varovanja. Da bi dosegli stalno rast in inovacije, bi morala podjetja za zasebno varovanje spodbujati vključenost in raznolikost znotraj svoje organizacijske strukture. Dokazano je, da so podjetja, ki jih sestavljajo različni zaposleni, bolj produktivna in dobičkonosna, kot manj raznolika podjetja. Študija, ki kaže, da etnično raznolika podjetja, ki jih odlikuje 33-odstotna stopnja donosnosti, enači to z višjo stopnjo uspešnosti z bolj raznoliko skupino kadra, med katerimi lahko izbirajo.

Podjetja za fizično varovanje torej ne bi smela zaposlovati na podlagi zastarelih predstav o družbeno-kulturni nadvladi.

Pripadniki manjšinskih skupnosti so se vedno znova izkazali za enako učinkovite in delavne zaposlene. Ljudje, ki pripadajo manjšinski veri, rasi ali spolni usmerjenosti, lahko prav tako uporabijo svoje različne perspektive in izkušnje za izboljšanje dinamike podjetja.

Poleg tega kulturno poznavanje, ki ga bo prinesla takšna vključenost, podjetjem za fizično varovanje omogoča uporabo najboljših metod pri obravnavi strank, ki same pripadajo manjšinskim skupnostim.

Tudi trenutni statistični podatki kažejo, da ženske v največjih varnostnih podjetjih sestavljajo samo 10 % do 20 % varnostne delovne sile. Ženske lahko opravljajo ključne vloge v sferi zasebnega varovanja, kljub kakršnim koli fiziološkim razlikam, zlasti ker se varnostna industrija zdaj bolj osredotoča na elektronski nadzor, ki namenja manj pozornosti fizični sposobnosti. V vsakem primeru lahko sposobnost žensk, da se naučijo obrambnih in razorožilnih tehnik, več kot nadomesti njihovo na splošno manjšo postavbo.

Splošna narava žensk, je lahko tudi prednost pri umirjanju prepirov. Ženske veljajo za manj agresivne in bolj pogajalske kot moški, kar pomeni dodano vrednost pri reševanju konfliktov z uporabo učinkovitejših lastnosti.

Če zaključimo, gre pri vse večji raznolikosti zasebnih varnostnih operacij za vzpostavitev dobro

zaokroženega procesa zaposlovanja, usposabljanja in podpore skupini. Z izvajanjem raznolikosti od samega začetka zaposlovanja in prenosom tega v kulturo organizacije bodo podjetja za zasebno varovanje bolj verjetno sprejela in spodbujala odprto in vključujoče okolje, ki bo zagotavljalo rešitev obstoječe delovne vrzeli v tej

panog in bo hkrati prispevalo na globalni ravni in bo pripomoglo k boljšem ugledu panoge zasebnega varovanja.

5

CILJI IN NALOGE PROGRAMA USPOSABLJANJA

Seznam ključnih področij, kjer je nujen poseg pri nadaljnjem usposabljanju delavcev za zasebno varovanje, kot že omenjeno, sestavljajo naslednja področja:

- PROCES ZAPOSLOVANJA V ZASEBNEM VAROVANJU
- PRITEGNITEV POTENCIALNIH KADROV V ZASEBNEM VAROVANJU
- IZBIRA KANDIDATOV ZA ZAPOSLOVANJE V ZASEBNEM VAROVANJU

V skladu s tem, so cilji, ki jih želimo doseči s tem programom, naslednji:

GLAVNI CILJ

Poslovni uspeh podjetja se vrti predvsem okoli kvalitete človeškega kapitala. Brez posebnih veščin za izbiro pravih ljudi, potrebnih za delo v podjetju, se bo organizacija soočala z izzivi pri uspešnosti tako v smislu izpolnjevanja potreb strank in trga, kot tudi v smislu doseganja poslovnih načrtov in ciljev podjetja. Kljub temu da je zaposlitev pravih ljudi za podjetje izziv, je večji problem obdržati zaposlene, ki bodo prispevali k uspehu podjetja.

Zato je glavni cilj, učni sistem za inkluzivno zaposlovanje in selekcijo zaposlenih in izboljšanje veščin in učinkovitost zaposlenih v zasebno varnostnih podjetjih, ki delajo na področjih managementa zaposlovanja zasebnih varnostnikov. Glavni cilj je, izboljšati učinkovitost in produktivnost zaposlenih za zaposlovanje in selekcijo zaposlenih v zasebnem varovanju. Ta učni načrt pa se bo osredotočal tudi na načela vključenosti, diverzifikacije in enakosti delovne sile, s krepitvijo obstoječih sposobnosti, vedenja in kompetenc ter razvijanjem novih veščin. Sistem učenja bo služil kot izobraževalno orodje, sestavljeno iz informacij in navodil za izostritev obstoječih veščin, uvajanje novih konceptov in znanja za izboljšanje uspešnosti zaposlenih za vključujoče in raznoliko zaposlovanje ter selekcijo.

POSEBNI CILJI (NALOGE)

Učni sistem za inkluzivno zaposlovanje in selekcijo zaposlenih (kurikulum) je osredotočen na naslednje specifične cilje:

Izboljšati zaposlovalne zmogljivosti podjetij za zasebno varovanje

Ta cilj bo dosežen s pridobitvijo poglobljenega znanja o naslednjih procesih: Analiza delovnega mesta, Načrtovanje delovnega mesta in analiza prostih delovnih mest, Opis delovnega mesta, Specifikacija delovnega mesta.

Udeleženci programa usposabljanja bodo lahko izbrali in analizirali informacije o vsebini in posebnih zahtevah poklica v panogi zasebnega varovanja ter o kontekstu, v katerem se izvaja. Udeleženci se bodo naučili tudi ustvarjati podrobne opise delovnih nalog (operacij), delovne sile, materialov in orodij za vse vrste del zasebnega varovanja v zasebno varnostnih družbah (tj. varnostnik, čuvaj, tehnik ipd.). Ta učni sistem bo udeležencem zagotovil znanje in veščine o tem, kako definirati opis delovnega mesta, ki pojasnjuje naloge, dolžnosti, funkcije in odgovornosti na delovnem mestu. Pripravniki za delo v zasebnem varovanju se bodo naučili, kako za določeno vrsto dela opredeliti postopke, kako se delo opravlja, ter delo v povezavi z zakonom o zasebnem varovanju, pogodbo ali drugimi posebnostmi povezanih s tem položajem. Kar je zelo pomembno za pripravnike, bodo ti lahko pridobili uradni dokument – kot specifikacijo delovnega mesta, za potrebe družbe za zasebno varovanje, v katerem bodo opisane naloge, zahtevana znanja, veščine in sposobnosti ter minimalna usposobljenost za delo v zasebnem varovanju v skladu z osnovnimi in specifičnimi predpisi za opravljanje tega dela.

Izboljšati kompetence za pritegnitev potencialnih kandidatov

Ta cilj bo dosežen z zagotavljanjem poglobljenega znanja. Pomembno pa je tudi, da bo s predstavitvijo posebnih primerov in dokazanih praks na področju zasebnega varovanja, posebnim oglaševanjem in reklamo pripomogel pri pritegnitvi osebja za delo v zasebnem varovanju. Tudi z sodelovanjem z agencijami za zaposlovanje, sodelovanjem s poklicnimi šolami, akademijami za usposabljanje, sodelovanjem z organi kazenskega pregona.

Učni sistem bo ponudil različne taktike za pritegnitev kandidatov, kot je npr tudi sodelovanje na družbenih medijih. Prav tako bodo tečajniki pridobili znanje in praktične veščine o tem, kako ustvariti video posnetke primerov dela na specifičnem spletnem mestu, kot pomoč pri predstavitvi kulture podjetja, z uporabo opisa in posnetkov v smislu 'dan na delovnem mestu varnostnika', tako, da bodo kandidati in morebitni zaposleni v zasebnem varovanju lahko izvedeli kako je delati v podjetju za zasebno varovanje. Velik poudarek bo tudi na procesu sodelovanja, medsebojna pomoč z različnimi deležniki, ki delajo z zaposlenimi, ali zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje na področju zasebnega varovanja ali drugimi nacionalnimi organi, ki ustvarjajo delovna mesta v varnostnem sektorju.

Izboljšati selekcijski postopek za izbiro in zaposlitev osebja za delo v zasebnem varovanju

Ta cilj bo dosežen s pridobivanjem novih veščin in kompetenc ter izboljšanjem pridobljenih znanj za procese: Pregled prijav, razgovor s kandidati, Veščine predzaposlitvenih sposobnosti in Selekcija kandidatov. Posamezniki, ki so vključeni v postopek zaposlovanja in izbire, se na splošno zavedajo pravnih zahtev za poklic zasebnega varnostnika, zato bo ta učni sistem na kratko zajel merila, ki jih je potrebno imeti, in se bo bolj osredotočil na dobre ali zaželenne kvalifikacije v zasebnem varovanju, tudi v zvezi z javnimi nalogami tega poklica, možnost uporabe prisilnih sredstev in ravnanja s temeljnimi človekovimi pravicami in svoboščinami. Poseben cilj bo pridobitev dodatnega znanja za proces intervjujev s kandidati s poudarkom na pomembnosti ustreznih vprašanj, komunikacije s kandidati glede plače itd.

Poleg tega bodo pripravniki pridobili znanje in prakso za preizkus sposobnosti ponovne zaposlitve s posebnim poudarkom pri Preizkusu osnovnih spretnosti (CBST), Kriteriju za Preizkus pozornosti (CAST), Profilu produktivnosti na delovnem mestu (WPP).

6

PRIČAKOVANI REZULTATI, PRIDOBLENE VEŠČINE IN KOMPETENCE

Učni sistem za inkluzivno zaposlovanje in selekcijo zaposlenih – inovativen kurikulum in navodila, bodo udeležencem usposabljanja zagotovili naslednje veščine in kompetence:

6. SPRETNOSTI IN KOMPETENCE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA

6.1. Komunikacijske sposobnosti

Pripravniki bodo pridobili veščine, s katerimi bodo znali jasno in jedrnato komunicirati tako s posameznimi kandidati in sodelavci, kot tudi z javnostjo. Komunikacija je ena najpomembnejših veščin v postopku zaposlovanja, saj so kadrovniki ključna povezava med kandidati in podjetjem. Program usposabljanja bo kandidatom zagotovil veščine in kompetence za pisno komunikacijo prek različnih kanalov, pisanje učinkovitih ponudb za prosta delovna mesta in objave na družabnih medijih, dopisovanje s kandidati ter delovati pred kandidati kot obraz podjetja.

6.2. Pozornost do podrobnosti

Pripravniki bodo pridobili veščine obravnavanja številnih informacij v zvezi z zaposlenimi v podjetjih za zasebno varovanje in tudi glede samih kandidatov za novo zaposlitev, imeti oko in posluh za podrobnosti, preprečiti, da bi zamujena podrobnost povzročila slabo izbiro za zaposlitev, škodo za ugled, izgubljen čas in sredstva.

6.3. Strategije pridobivanja virov

Udeleženci usposabljanja bodo pridobili veščine za uporabo različnih strategij iskanja kandidatov na lokalnem kadrovskem trgu.

6.4. Spretnosti upravljanja s časom

Pripravniki bodo pridobili veščine upravljanja s časom, saj zaposlovanje zahteva veliko raznega interakcije z velikom številom različnih ljudi in procesov.

6.5. Prakse zmanjšanja fluktuacije zaposlenih

Pripravniki bodo pridobili veščine za učinkovito uporabo »onboarding« procesa. Sprejetje novo zaposlenih v podjetje, njihovo vključenost v podjetje, vključno z aktivnostmi, ki omogočajo novim zaposlenim, da se integrirajo. Usmerjanje novozaposlenih spoznavanje podjetja in njegovo strukturo, kulturo, vizijo, poslanstvo in vrednote.

7. VEŠČINE IN KOMPETENCE NA PODROČJU PRITEGNITVE DELAVCEV ZA ZASEBO VAROVANJE

7.1. Močne sposobnosti mreženja in vzpostavljanja odnosov.

Pripravniki bodo pridobili veščine zgraditi povezave za pridobitev nasvetov in srečanje s potencialnimi kandidati, za začetek in usklajevanje sestankov in mreženje s čim več kvalificiranimi ljudmi, da bi vzpostavili povezave, ki lahko nekega dne vodijo do odlične zaposlitve.

7.2. Marketinške in prodajne veščine.

Pripravniki bodo pridobili veščine za privabljanje zaposlenih kot proces trženja in »prodajo« podjetja za zasebno varovanje potencialnim kandidatom za zaposlitev. Udeleženci se bodo naučili razmišljati in delovati kot tržnik in prodajalec v enem.

7.3. Uporaba spletnih tehnologij, zaposlitvenih portalov in družbenih medijev

Pripravniki bodo pridobili veščine za uporabo družabnih medijev, kot enega najpomembnejših in najvplivnejših kanalov za pri zaposlovanju. Pripravniki se bodo naučili izkoristiti raznolikost uporabnikov in spletnih skupnosti, naučili se bodo komunicirati z različnimi uporabniki, na različnih platformah družabnih omrežij, da bi našli kandidate za zaposlitev.

7.4. Kritično razmišljanje

Pripravniki bodo pridobili veščine in kompetence kritičnega mišljenja. Pripravniki se bodo naučili prevzeti vse razpoložljive informacije o kandidatu, izločiti nepomembne in nepristransko sklepati, koga izbrati.

8. VEŠČINE IN KOMPETENCE NA PODROČJU SELEKCIJE KANDIDATOV ZA DELO V ZASEBNEM VAROVANJU

8.1. Tehnike intervjujev

Pripravniki bodo pridobili teoretično znanje iz prikaza praktičnih primerov z različnimi tehnikami intervjuja (npr. fizični sestanek ali spletni klic itd.)

8.2. Dobre sposobnosti poslušanja

Pripravniki bodo pridobili veščine poslušanja. Zaposlovalci morajo prisluhniti kandidatom, da prejmejo čim več informacij o osebnosti, pričakovanjih itd., ki jih vodijo k sprejemanju dobre odločitve za izbiro kandidatov.

8.3. Etična vprašanja

Pripravniki bodo pridobili veščine za npr etično odločanje, sprejemanje odločitev v skladu z etičnim kodeksom. Pripravniki se bodo naučili poiskati vire, kot so strokovne smernice in organizacijske politike, ter izključiti vse neetične rešitve težav. Ta program bo pripravnikom zagotovil veščine in kompetence za spoštovanje upoštevanje vsakega kandidata, ki se prijavlja na delovno mesto, enakopravnost prijav, nediskriminacija in vključenost vseh kategorij posameznikov na trg dela, ne glede na raso, barvo kože, vero, spol (vključno s spolno identiteto, spolno usmerjenostjo ali predvidevanja nosečnosti pri ženskah), nacionalni izvor, starost (40 ali več), invalidnost ali genetski podatki.

8.4. Zaupanje

Pripravniki se bodo naučili samozavestnega govora s kandidati, sodelavci in strokovnjaki.

7

MODULARNA STRUKTURA IN ZNAČILNOSTI PROGRAMA USPOSABLJANJA

7.1 VRSTA PROGRAMA

Priporočljivo je, da je stalno izobraževanje ali dodatno specializirano usposabljanje obvezne narave, ki bo potekalo po začetnem izpitu in se bo izvajalo občasno z namenom nadgradnje/izboljšanja znanja in veščin osebja zasebnega varovanja.

7.2 SEGMENTI (VSEBINE) / TEČAJI

- Proces zaposlovanja v zasebnem varovanju
- Pritegnitev potencialnih kadrov v zasebnem varovanju
- Izbira kandidatov za delo v zasebnem varovanju

7.3 SUBJEKTI/UPRAVIČENCI

- Uslužbenci v zasebnem varovanju;
- Vodje kadrovskih služb in upravljanja s človeškimi viri in drugo vodilno osebje podjetij za zasebno varovanje;
- Svetovalci v službah za zaposlovanje, zaposlitvenih agencijah itd.
- Drugi.

7.4 TRAJANJE USPOSABLJANJA

Usposabljanje bo v osnovnem modulu potekalo od 4 do 8 ur na predmet (vsebino) pouka, vključno s praktičnim usposabljanjem in samostojnim delom.

7.5 FINANCIRANJE USPOSABLJANJA

Usposabljanje bo financirano s sodelovanjem prijaviteljev, organizatorji pa bodo prispevali k njegovi izvedbi z organizacijo, zagotavljanjem prostorov, tehničnih sredstev, kadrov itd.

7.6 POGOJI ZA UDELEŽBO NA USPOSABLJANJU

Za nadaljevanje usposabljanja niso potrebne nobene formalne zahteve, ki jih mora oseba izpolnjevati. Za udeležbo na višji stopnji usposabljanja pa je potrebno upoštevati, da ima pripravnik pridobljena znanja nižjega obsega in nižje kakovosti ter s tem nižje stopnje usposobljenosti za ustrezno področje/področja (tečaja).

7.7 METODOLOGIJA IZVAJANJA USPOSABLJANJA

Usposabljanje bo potekalo s predavanji in s samostojno uporabo elektronskega orodja. Elektronsko orodje se bo uporabljalo tudi pri izvajanju klasičnega pouka, z namenom, da se bodo tečajniki usposobili za samostojno uporabo the orodij. Glede na modul, stopnjo in področje usposabljanja bo metodologija razvita z določenimi posebnostmi, ki bodo navedene v učnih načrtih za vsako področje v vsakem modulu posebej.

Na splošno bo usposabljanje potekalo z uporabo:

- Klasična predavanja (razlage)
- Predstavitve
- Študije primerov,
- simulacije,
- Uporaba priročnika (učbenika), navodil, delovnih listov,
- Debate, razprave in druge interaktivne oblike
- Uporaba elektronskega orodja (odprto spletno multimedijско orodje za usposabljanje mehkih veščin) itd.

7.8 OCENJEVANJE IN VREDNOTENJE

7.8.1 OCENJEVANJE PRIPRAVNIKOV – PO PREDMETIH USPOSABLJANJA

Osebe, ki bodo opravile določen modul usposabljanja enega od treh področij (tečajev), bodo opravile postopek preverjanja pridobljenega znanja in veščin. Preverjanje bo potekalo večinoma pisno ali elektronsko, glede na področje pa se lahko v konkretnem predmetniku podrobneje opredelijo tudi drugi načini ocenjevanja (ustno, kombinirano ipd.). Namen te evalvacije je, da subjekti usposabljanja ocenijo svoj napredek pri obvladovanju specifičnih znanj in veščin.

7.8.2 OCENA UČINKOVITOSTI STALNEGA USPOSABLJANJA

Organizator usposabljanja bo izvajal periodično analizo povprečnega uspeha po posameznih rezultatih za vsak modul in področje posamezno. Za pridobitev uspešnega ocenjevanja se lahko izvajajo "ad hoc" ankete, izvajajo se vprašalniki in intervjuji, da bi dobili sliko o zaznavah ciljnih skupin ter ravni znanja in spretnosti v določenem trenutku, glede na rezultate v prejšnjih študijah.

7.8 MODULARNA STRUKTURA PROGRAMA USPOSABLJANJA

	tečaj	Program	Predpogoji
Modul 1 OSNOVNA STOPNJA	PROCES ZAPOSLOVANJ A V ZASEBNEM VAROVANJU	Učni načrt za po predmetih Učni načrt za predmet „Proces zaposlovanja v zasebnem varovanju“	Predhodno znanje ni potrebno
	PRITEGNITEV POTENCIALNI H KADROV V ZASEBNEM VAROVANJU	Učni načrt za predmet „Pritegnitev potencialnih kadrov v zasebnem varovanju“	Predhodno znanje ni potrebno
	IZBIRA KANDIDATOV ZA ZAPOSLOVANJE V ZASEBNEM VAROVANJU	Učni načrt za predmet „Izbira kandidatov za zaposlitev v zasebnem varovanju“	Predhodno znanje ni potrebno

8

SPLOŠNI PROGRAM USPOSABLJANJA PO VSEBINAH

8.1 SPLOŠNI PROGRAM USPOSABLJANJA ZA VSEBINE

PROCES ZAPOSLOVANJA V ZASEBNEM VAROVANJU

8.2 SPLOŠNI PROGRAM USPOSABLJANJA ZA VSEBINE

PRITEGNITEV POTENCIALNIH KADROV V ZASEBNEM VAROVANJU

8.3 SPLOŠNI PROGRAM USPOSABLJANJA ZA VSEBINE

IZBIRA KANDIDATOV ZA DELO V ZASEBNEM VAROVANJU

8.1

8.1 - SPLOŠNI PROGRAM USPOSABLJANJA ZA VSEBINE:

PROCES ZAPOSLOVANJA V ZASEBNEM VAROVANJU

8.1.1 PODATKI O IZVAJALCU USPOSABLJANJA

Program izobraževanja (usposabljanja) za strokovnjake na področju kadrovanja v zasebnem varovanju izvaja nacionalni organ/institucija (zbornica, združenje ali podobna organizacija) za zasebno varovanje v skladu z učnim sistemom za inkluzivno zaposlovanje in selekcijo zaposlenih – inovativen kurikulum in navodila ter druga orodja, razvita v okviru projekta "Inkluzivni Omnibus-Digitalna učilnica za raznoliko delovno silo".

8.1.2. PODATKI O TRENERJIH / PREDAVATELJIH

- Program usposabljanja za vsebine Proces zaposlovanje v zasebnem varovanju bodo izvajali strokovnjaki na področju upravljanja s človeškimi viri, rekrutiranje in drugih podobnih področij, ki se na splošno ukvarjajo s to tematiko ali se ukvarjajo s posebnimi področji s področja rekrutiranja;
- Strokovnjaki iz prakse s poglobljenim znanjem in izkušnjami tako na področju zasebnega varovanja kot upravljanja človeških virov s poudarkom na procesu zaposlovanja, ki prihajajo iz sektorja zasebnega varovanja, organizacij, zaposlitvenih podjetij itd., ki se ukvarjajo z upravljanjem človeških virov in rekrutiranjem/zaposlovanjem osebja;
- Certificirani izobraževalci, trenerji, učitelji ali drugi strokovnjaki iz organizacije, ki izvaja usposabljanje (ali podobne ustrezne institucije);
- drugi.

8.1.3 OSNOVNI PODATKI O TEČAJU

NASLOV

PROCES ZAPOSLOVANJA V ZASEBNEM VAROVANJU

SKUPNO ŠTEVILO UR ZA POUČEVANJE IN SKUPNO ŠTEVILO UR ZA SAMOSTOJNO UČENJE:

- Osnovno usposabljanje - število ur predavanj bo določeno v podrobnejšem predmetniku. Priporočeno število pedagoških ur je 4 pedagoške ure na predmet;
- Število ur za samostojno učenje bo določeno v podrobnejšem učnem načrtu po pripravi elektronskega orodja. Priporočeno število ur za samostojno učenje je do 2 uri na tečaj.

8.1.4 OPIS TEČAJA IN KLJUČNE BESEDE (IZRAZI) OPIS TEČAJA

Zaposlovanje v zasebnem varovanju je proces za izbiro prave osebe, za ustrezno delovno mesto v zasebno varnostnem podjetju ali podjetju iz druge panoge, ki ima lastno varovanje in v določenem trenutku prosto delovno mesto za delo v zasebnem varovanju. Prosta delovna mesta v podjetjih za zasebno varovanje pomenijo pomanjkanje človeških virov za ta dela in se obravnavajo kot ovire pri izvajanju nalog ter pri doseganju ciljev podjetij za zasebno varovanje, v smislu izvrševanja pogodbenih obveznosti z naročniki zasebnega varovanja, kot tudi v smislu donosnosti. Na podlagi dejstva, da se industrija zasebnega varovanja sooča z visoko stopnjo menjave osebja (zaposleni zapustijo podjetje v določenem časovnem obdobju, ki je običajno eno leto). V tem smislu obstajajo tudi študije, ki glede na najnovejše raziskave kažejo, da stopnja fluktuacije varnostnikov dosega celo 400 % v industriji fizičnega varovanja. Zaposlovanje delavcev velja kot zelo pomembno za podjetja za

zasebno varovanje in industrijo na splošno.

Postopek zaposlovanja v zasebnem varovanju obsega pretežno več aktivnosti: identifikacijo prostih delovnih mest, primernost osebja zasebnega varovanja (pazniki, policisti, tehniki itd.), preverjanje kandidatov (določiti kandidatove kvalifikacije in morebitno primernost delovnega mesta za ustrezen položaj) in ožji izbor potencialnih sodelavcev za zapolnitev prostih delovnih mest v družbah za zasebno varovanje.

Da bi bil proces zaposlovanja učinkovit, zagotavlja kakovostne kadre za podjetja, ki jih mora pokriti s procesi izvajanja analize delovnih mest, načrtovanje dela in oblikovanje ustreznega opisa dela.

Analiza dela v zasebnem varovanju je proces zbiranja in analiziranja informacij o vsebini in pričakovanih zahtevah dela v zasebnem varovanju ter o kontekstu, v katerem se dela izvajajo. Analiza dela se nanaša na sistematičen proces zbiranja vseh informacij potrebnih za opravljanje del

v zasebnem varovanju ter izvajanje javnih pooblastil, vključno z zahtevami po znanju, vlogami, odgovornostmi in procesi za ustvarjanje veljavnega opisa delovnega mesta. Analiza delovnega mesta daje tudi pregled fizičnih, čustvenih in sorodnih človeških lastnosti, potrebnih za izvajanje dela v zasebnem varovanju, da bo delo uspešno, ob upoštevanju dejstva, da imajo varnostniki javna pooblastila za uporabo sile in prisilnih sredstev, torej imajo pooblastila za omejevanje določenih človekovih pravic in svoboščin.. Analiza delovnega mesta je pomemben korak pri zagotavljanju, da je izbran pravi kandidat. Pomaga da imajo zaposleni jasno sliko o tem, kaj se od njih dejansko zahteva, kot so: aktivnosti in odgovornosti opravljanja dela v zasebnem varovanju; Pomen zasebnega varovanja za druga dela; Zakonske zahteve za osebje zasebnega varovanja; Kvalifikacije za zasebnega varnostnika itd.

Načrtovanje zaposlitve je *stalen proces sistematičnega načrtovanja za doseganje optimalne uporabe človeških virov organizacije*, ki zajema predvsem: Določitev načrtov nalog, odgovornosti in ciljev na letni ravni; Standardi za uspešnost dela poklicnega zasebnega varovanja; Analiza virov in veščin osebja zasebnega varovanja; Priprava za iskanje kandidatov za opravljanje dela v zasebnem varovanju zunaj podjetja.

KLJUČNE BESEDE (IZRAZI) ZA TEČAJ:

Zaposlovanje, analiza dela, prosto delovno mesto, načrtovanje dela, opis dela, specifikacija dela.

Opis delovnega mesta je dokument v preprostem jeziku, ki pojasnjuje naloge, dolžnosti, funkcije in odgovornosti določene, za določen položaj za dela v zasebnem varovanju. Podrobno opisuje, kdo izvaja določeno vrsto dela zasebnega varovanja, kako se to delo opravi po posebnem predpisu, s posebnimi internimi akti podjetja, kot so standardni operativni postopki itd. Opis dela zasebnega varovanja je dokument, ki jasno navaja bistvene zahteve za delo zasebnega varovanja, delovne naloge, delovne odgovornosti in veščine, potrebne za opravljanje določene vloge v dejavnostih zasebnega varovanja, v skladu s pogodbami o zasebnem varovanju itd. Natančneje, opis dela zasebnega varovanja zajema: obseg, dolžnosti, naloge in odgovornosti osebja zasebnega varovanja; delovne pogoje povezane z delom zasebnega varnostnika (nadzor, patrulja, CIP, CIT itd.); Podrobna znanja in kvalifikacije za zasebnega varnostnika za nazivno delovno mesto (neoborožen varnostnik, oborožen varnostnik, varnostnik za zaščito kritične infrastrukture, varnostnik prireditel, varnostni tehnik itd.)

Opisi delovnih mest so znani tudi kot specifikacije delovnih mest, profili delovnih mest, JD in opisi delovnih mest (job PD).

8.1.5 CILJI IN REZULTATI, KI JIH JE POTREBNO DOSEČI:

Usposabljanje bo tečajnikom zagotovilo naslednje kompetence:

- Prepoznavanje pojma management človeških virov na področju zaposlovanje zasebnih varnostnikov.
- Analiza dela, zbiranje informacij o delu v zasebnem varovanju in kontekst.
- Prepoznavanje človeških lastnosti, pomembnih za zasebno varnost (fizične, čustvene itd.)
- Načrtovanje zaposlitve, vodenje prostih delovnih mest.
- Izdelava podrobnega opisa del zasebnega varovanja, specifikacije delovnih mest v skladu s predpisi o zasebnem varovanju in javnimi pooblastili.

8.1.6 METODOLOGIJA USPOSABLJANJA IN OCENJEVANJA

- Usposabljanje bo potekalo preko predavanj, seminarjev, delavnic, kot tudi preko individualnega dela z uporabo predhodno pripravljenih gradiv in/ali elektronskih orodij.
- Usposabljanje na področju vsebin spodbuja interaktivni pristop skozi diskusije in izmenjavo mnenj med udeleženci in njihovimi trenerji, predvsem s predavatelji, ki bodo tečajnikom praktično pokazali, kako ravnati v različnih situacijah.
- Za preverjanje rezultatov usposabljanja se bo periodično izvajala fakultativna evalvacija (metodologija bo podrobneje urejena v ustreznem učnem načrtu glede na modul usposabljanja na tem področju).

8.1.7 STRUKTURA USPOSABLJANJA (OSNOVNE SMERNICE)

	Naslov tematske enote	Opis
1	Uvod v zaposlovanje	– Uvod v zaposlovanje. – Razlike in sodelovanje med HR in kadrovanjem. – Koraki do učinkovite strategije zaposlovanja. – Strategije, ki se uporabljajo pri zaposlovanju. – Metode zaposlovanja. – Vrste zaposlovanja (notranje, zunanje).
2	Fluktuacija zaposlenih v dejavnosti zasebnega varovanja	– Kaj je fluktuacija zaposlenih. – Pozitivni in negativni promet. – Kako izračunati stopnjo fluktuacije zaposlenih (formula).

3	Analiza dela	– Podatki analize dela (delovne dejavnosti, lastnosti delavca in delovni kontekst). – Razumevanje, zbiranje in analiziranje relevantnih dejstev. – Zahteve za delo. – Določite rezultate, potrebne za delo. – Pomen za druga delovna mesta.
4	Načrtovanje zaposlitve, Prosta delovna mesta	– Vrste načrtovanja človeških virov (trdo, mehko). – Ključni elementi procesa načrtovanja. – Potreba po napovedovanju potreb po človeških virih in tehnike za napovedovanje. – Ugotovite potrebe po zaposlovanju. – Analiza razpoložljive delovne sile. – Ocenjevanje prihodnje ponudbe in povpraševanja zaposlenih.
5	Opis dela	– Kaj je opis delovnega mesta. – Zakaj je opis delovnega mesta pomemben. – Kako napisati opis delovnega mesta. – Oblika opisa delovnega mesta, primer-predloga.
6	Specifikacija delovnega mesta	– Sestavine specifikacije delovnega mesta. – Opis delovnega mesta v primerjavi s specifikacijo delovnega mesta. – Kako implementirati specifikacijo delovnega mesta.

8.1.8 AKTIVNOSTI Z ZUNANJIMI INSTITUCIJAMI

Za pristop na usposabljanje so lahko povabljeni tudi drugi deležniki s področja zasebnega varovanja ter področja zaposlovanja in upravljanja s človeškimi viri. Odvisno od predmeta se lahko organizirajo obiski določenih institucij ali pa bodo gostujoči predavatelji predstavniki ustreznih institucij.

Seznam ustreznih deležnikov za sodelovanje v procesu usposabljanja lahko vključuje:

- Državni organi: Ministrstvo za delo, Zavod za zaposlovanje ali druga državna agencija, direktorat itd.
- Akademске izobraževalne ustanove: fakultete, inštituti, šole itd.

- Nevladne organizacije
- Podjetja za zaposlovanje

8.1.9 LITERATURA IN DELOVNA GRADIVA

OBVEZNA LITERATURA

- Učbenik »Kakovostna delovna sila, celovit vodnik o vključujočih praksah človeških virov za sektor zasebnega varovanja«;
- Knjige in članki na temo zaposlovanja;
- Drugi delovni materiali in orodja za usposabljanje, ki se bodo uporabljala med procesom usposabljanja, bodo vključevali: e-učbenik, zvočno knjigo, diaproyekcije v kombinaciji z orodjem za besedilo v govor in zgodbami iz prakse (resnični scenariji), delovni listi, priročniki itd.;

DODATNA LITERATURA

- Priročnik poklicnega zaposlovalca – Zagotavljanje odličnosti v praksi zaposlovanja
– Jane Newell brown & Ann Swain, 2009, Kogan Page Limited
- Upravljanje s človeškimi viri-J.Coyle-Shapiro, K.Hoque, I.Kessler, A. Pepper, R. Richardson in L. Walker, 2013, Londonska šola za ekonomijo in politične znanosti

8.2

8.2 - SPLOŠNI PROGRAM USPOSABLJANJA PO VSEBINAH:

PRITEGNITEV POTENCIALNIH KADROV V ZASEBNEM VAROVANJU

8.2.1 PODATKI O IZVAJALCU USPOSABLJANJA

Program izobraževanja (usposabljanja) za strokovnjake na področju kadrovanja v zasebnem varovanju izvaja nacionalni organ/institucija (zbornica, združenje ali podobna organizacija) za zasebno varovanje v skladu z učnim sistemom za inkluzivno zaposlovanje in selekcijo zaposlenih – inovativen kurikulum in navodila ter druga orodja, razvita v okviru projekta "Inkluzivni Omnibus-Digitalna učilnica za raznoliko delovno silo".

8.2.2. PODATKI O TRENERJIH/PREDAVATELJIH

- Program usposabljanja za vsebine Proces zaposlovanje v zasebnem varovanju bodo izvajali strokovnjaki na področju upravljanja s človeškimi viri, rekrutiranje in drugih podobih področij, ki se na splošno ukvarjajo s to tematiko ali se ukvarjajo s posebnimi področji s področja rekrutiranja;
- Strokovnjaki iz prakse s poglobljenim znanjem in izkušnjami tako na področju zasebnega varovanja kot upravljanja človeških virov s poudarkom na procesu zaposlovanja, ki prihajajo iz sektorja zasebnega varovanja, organizacij, zaposlitvenih podjetij itd., ki se ukvarjajo z upravljanjem človeških virov in rekrutiranjem/zaposlovanjem osebja;
- Certificirani izobraževalci, trenerji, učitelji ali drugi strokovnjaki iz organizacije, ki izvaja usposabljanje (ali podobne ustrezne institucije);
- drugi.

8.2.3 OSNOVNI PODATKI O TEČAJU

NASLOV

PRITEGNITEV POTENCIALNIH KADROV ZA DELO V ZASEBNEM VAROVANJU

SKUPNO ŠTEVILO UR ZA POUČEVANJE IN SKUPNO ŠTEVILO UR ZA SAMOSTOJNO UČENJE:

- Osnovno usposabljanje - število ur predavanj bo določeno v podrobnejšem predmetniku. Priporočeno število pedagoških ur je 4 ure (predavanja) na predmet.
- Število ur za samostojno učenje bo določeno v podrobnejšem učnem načrtu po pripravi elektronskega orodja. Priporočeno število ur za samostojno učenje je do 2 uri na tečaj.

8.2.4 OPIS TEČAJA IN KLJUČNE BESEDE (IZRAZI)

OPIS TEČAJA

Da bi varnostna podjetja uspešno rasla in se razvijala le ta potrebujejo le najboljšega zaposlenega kadra, ki ga lahko najdejo, temveč morajo poiskati prave posameznike za opravljanje dela na specifičnih delovnih mestih v panogi zasebnega varovanja (varnostnika, varnostnika z orožjem, varnostnika na javnih prireditvah, prevoznika gotovine itd.).) potrebujejo v teh podjetjih posameznike, ki ostanejo angažirani, izpolnjeni in predani poklicu zasebnega varovanja.

Delodajalci v panogi zasebnega varovanja morajo pritegniti in obdržati kandidate, ki resnično želijo delati v zasebno varnostni industriji za določeno zasebno varnostno podjetje. V tem smislu glavni izziv, s katerim se podjetja za zasebno varovanje soočajo pri zaposlovanju, izhaja iz javnih pooblastil zaposlenih v zasebnem varovanju. Zaposleni v zasebnem varovanju imajo namreč pri svojem vsakodnevnem delu zakonsko

pooblastilo za poseganje v nekatere človekove pravice in svoboščine (omejitev gibanja, zadržanje ipd.), kar zahteva veliko odgovornost, specifična znanja in kompetence zaposlenih. Hkrati pa plača zaposlenih v zasebnem varovanju ne odraža prave vrednosti dela in odgovornosti ki ga opravljajo, kar se kot posledica kaže kot visoka stopnja menjave osebja v industriji zasebnega varovanja.

Glede na navedeno je pridobivanje zaposlenih v zasebnem varovanju zelo zahtevno delo. Zato se šteje, da je potrebno pri postopku pritegnitve potrebnega števila kandidatov za prijavo na prosto delovno mesto v podjetju za zasebno varovanje upoštevati naslednje vidike: oglaševanje; sodelovanje z agencijami za zaposlovanje in povezovanje z drugimi strokovnjaki; sodelovanje s poklicnimi šolami, akademijami za usposabljanje in sodelovanje z organi pregona.

Oglaševanje je promocijsko neosebno sporočilo, tržno sporočilo, katerega namen je promocija ali prodaja izdelka, storitve ali ideje. V zvezi s postopkom pritegnitve osebja za delo v zasebnem varovanju bi moralo oglaševanje kanalizirati 2 sporočili. Prvi cilj oglaševalskega procesa je obveščanje o prostih delovnih mestih v zasebno varnostni panogi, drugi cilj pa je promocija same zasebno varnostne panoge, vrednot, poslanstva, organizacijske kulture in same blagovne znamke.

Zasebno varnostna podjetja morajo temu posvetiti posebno pozornost, na področju komuniciranja s kandidati za zaposlitev z uporabo družbenih medijev, spletnih mest za objavo delovnih mest in drugih kanalov, da bi pritegnili zaposlene in obdržali osebje, ki ga že imajo.

Dodatna aktivnost, ki je pomembna za pritegnitev zaposlenih, je mreženje z drugimi strokovnjaki, ki bo omogočilo vpogled v to, kaj druga podjetja v isti panogi ali druge panoge počnejo za privabljanje zaposlenih. Mreženje bo tudi razširilo priložnosti s potencialom, dolgoročne dobičke in lahko pomaga najti nove zaposlitve prek različnih dogodkov ali pogovorov.

Sodelovanje z agencijami za zaposlovanje (javne ali zasebne), ki povezujejo delodajalce z zaposlenimi je še posebej pomembno. Vendar so dela

zasebnega varovanja strogo urejena z več zakoni in akti ter odredbami, zato morajo agencije za zaposlovanje upoštevati vsa pravna vprašanja v zvezi z javnimi pooblastili zaposlenih v zasebnem varovanju.

Poleg tega lahko sodelovanje podjetij za zasebno varovanje, katerih cilj je pritegnitev zaposlenih v zasebnem varovanju, povzroči višje stopnje zaposlovanja pri povezovanju s poklicnimi šolami in akademijami za usposabljanje, ki ustvarjajo delovno silo s spretnostmi in kompetencami za dela zasebnega varovanja. In nenazadnje bi morala zasebno varnostna podjetja posamezno ali prek svojega združenja (zbornica ali drugo) močno sodelovati z organi pregona (ministrstvo za notranje zadeve, ministrstvo za obrambo, ministrstvo za pravosodje, sodna policija, policija za zapore itd.), ker imajo te agencije policiste, paznike v zaporih, vojake in strokovnjake organov kazenskega pregona, ki se upokojijo v mladosti in so pripravljeni nadaljevati delo v zasebnem varnostnem podjetju.

Zato je proces pritegnitve kadra za delo v sektorju zasebnega varovanja zelo zahtevno delo, ki bo moralo temeljiti na splošnih načelih pridobivanja kadrov, vendarle dopolnjenih s posebnimi vidiki poklicev zasebnega varovanja in njihovih javnih pooblastil.

KLJUČNE BESEDE (IZRAZI) ZA TEČAJ:

Oglaševanje, socialni mediji, komuniciranje, sodelovanje, promocijske akcije.

8.2.5 CILJI IN REZULTATI, KI JIH JE POTREBNO DOSEČI:

Usposabljanje bo tečajnikom zagotovil naslednje kompetence:

- Prepoznavanje pojma management človeških virov na področju špritegnitve potencialnih kadrov za delo v zasebnem varovanju;
- Tržne in oglaševalske veščine;
- Veščine pisne komunikacije;
- Poglobitev in zastopanje blagovne znamke;
- Ustvarjalnost in družbeni mediji;
- Medosebne veščine.

8.2.6 METODOLOGIJA USPOSABLJANJA IN OCENJEVANJA

- Usposabljanje bo potekalo preko predavanj, seminarjev, delavnic, kot tudi preko individualnega dela z uporabo predhodno pripravljenih gradiv in/ali elektronskih orodij.
- Usposabljanje na področju vsebin spodbuja interaktivni pristop skozi diskusije in izmenjavo mnenj med udeleženci in njihovimi trenerji, predvsem s predavatelji, ki bodo tečajnikom praktično pokazali, kako ravnati v različnih situacijah.
- Za preverjanje rezultatov usposabljanja se bo periodično izvajala fakultativna evalvacija (metodologija bo podrobneje urejena v ustreznem učnem načrtu glede na modul usposabljanja na tem področju).

8.2.7 STRUKTURA TEČAJA (OSNOVNE SMERNICE)

	Naslov tematske enote	Opis
1	Oglaševanje	– Obveščanje o prostih delovnih mestih zasebnega varovanja – Ton komunikacije – Vsebina komunikacije – Družbeni mediji, spletna mesta za objave zaposlitve in drugi kanali
2	Upravljanje blagovne znamke podjetja	– Profil podjetja – Vidnost – Kultura podjetja
3	Mreženje in sodelovanje	– Poiščite skupno točko – Na spletu – Dogodki – Zagovorništvo zaposlenih
4	Sodelovanje z agencijami za zaposlovanje	– Profesionalna komunikacija – Pravni vidiki
5	Sodelovanje s poklicnimi šolami,	– Memorandum o soglasju – Promocijske akcije

	akademijami za usposabljanje	– Obisk in praktično delo v varnostnih podjetjih PS
6	Sodelovanje z organi pregona	– Sodelovanje z Ministrstvom za notranje zadeve – Sodelovanje z Ministrstvom za obrambo – Sodelovanje z Ministrstvom za pravosodje, sodno policijo, zaporsko policijo

8.2.8 AKTIVNOSTI Z ZUNANJIMI INSTITUCIJAMI

Za pristop na usposabljanje so lahko povabljeni tudi drugi deležniki s področja zasebnega varovanja ter področja zaposlovanja in upravljanja s človeškimi viri. Odvisno od predmeta se lahko organizirajo obiski določenih institucij ali pa bodo gostujoči predavatelji predstavniki ustreznih institucij.

Seznam ustreznih deležnikov za sodelovanje v procesu usposabljanja lahko vključuje:

- Državni organi: Ministrstvo za delo, Zavod za zaposlovanje ali druga državna agencija, direktorat itd.
- Akademske izobraževalne ustanove: fakultete, inštituti, šole itd.
- Nevladne organizacije
- Podjetja za zaposlovanje

8.2.9 LITERATURA IN DELOVNA GRADIVA OBVEZNO LITERATURA

- Učbenik »Kakovostna delovna sila, celovit vodnik o vključujočih praksah človeških virov za zasebni varnostni sektor«.
- Knjige in članki na temo privabljanja zaposlenih.
- Drugi delovni materiali in orodja za usposabljanje, ki se uporabljajo med procesom usposabljanja, bodo vključevali e-učbenike, zvočne knjige, diaproyekcije v kombinaciji z orodjem za besedilo v govor in zgodbe iz prakse (scenarij resničnega primera), delovne liste, priročnike itd.;

DODATNA LITERATURA

- Izjemen talent: Kako pritegniti, pridobiti in obdržati najboljše zaposlene, Merveyn Dinnen in Matt Alder, 2017
- Privabljanje in ohranjanje talentov, Tim Baker, 2014, Palgrave Macmillan
- Strategije zadrževanja: ključ do privabljanja in obdržanja odličnih zaposlenih, Mark Bussin, 2018

Zadržanje in fluktuacija zaposlenih: zakaj zaposleni ostanejo ali odidejo, Peter W.Hom, David G.Allen in Rodger W.Griffeth, Routledge

8.3

8.3 - SPLOŠNI PROGRAM USPOSABLJANJA ZA VSEBINE:

IZBIRA KANDIDATOV ZA ZAPOSLOITEV V ZASEBNEM VAROVANJU

8.3.1 PODATKI O IZVAJALCU USPOSABLJANJA

Program izobraževanja (usposabljanja) za strokovnjake na področju kadrovanja v zasebnem varovanju izvaja nacionalni organ/institucija (zbornica, združenje ali podobna organizacija) za zasebno varovanje v skladu z učnim sistemom za inkluzivno zaposlovanje in selekcijo zaposlenih – inovativen kurikulum in navodila ter druga orodja, razvita v okviru projekta "Inkluzivni Omnibus-Digitalna učilnica za raznoliko delovno silo".

8.3.2 PODATKI O TRENERJIH / PREDAVATELJIH

- Program usposabljanja za vsebine Proces zaposlovanje v zasebnem varovanju bodo izvajali strokovnjaki na področju upravljanja s človeškimi viri, rekrutiranje in drugih podobih področij, ki se na splošno ukvarjajo s to tematiko ali se ukvarjajo s posebnimi področji s področja rekrutiranja;
- Strokovnjaki iz prakse s poglobljenim znanjem in izkušnjami tako na področju zasebnega varovanja kot upravljanja človeških virov s poudarkom na procesu zaposlovanja, ki prihajajo iz sektorja zasebnega varovanja, organizacij, zaposlitvenih podjetij itd., ki se ukvarjajo z upravljanjem človeških virov in rekrutiranjem/zaposlovanjem osebja;
- Certificirani izobraževalci, trenerji, učitelji ali drugi strokovnjaki iz organizacije, ki izvaja usposabljanje (ali podobne ustrezne institucije);
- drugi.

8.3.3 OSNOVNI PODATKI O TEČAJU NASLOV

IZBIRA KANDIDATOV ZA DELO V ZAEBNEM VAROVANJU

SKUPNO ŠTEVILO UR ZA POUČEVANJE IN SKUPNO ŠTEVILO UR ZA SAMOSTOJNO UČENJE:

- Osnovno usposabljanje - število ur predavanj bo določeno v podrobnejšem predmetniku. Priporočeno število pedagoških ur je 4 pedagoške ure na predmet;
- Število ur za samostojno učenje bo določeno v podrobnejšem učnem načrtu po pripravi elektronskega orodja. Priporočeno število ur za samostojno učenje je do 2 uri na tečaj.

8.3.4 OPIS TEČAJA IN KLJUČNE BESEDE (IZRAZI)

Izraz izbira zaposlenih, znan tudi kot izbor kandidatov, je postopek izbire posameznikov z ustreznimi kvalifikacijami za zasedbo delovnih mest oziroma iskanje novega zaposlenega, kar je najbolj primeren postopek za zadevno vlogo v organizaciji s katerim dosežemo postavitev pravega posameznika na pravo delovno mesto, je na splošno postopek usklajevanja organizacijskih zahtev z veščinami in kvalifikacijami ljudi.

Koraki v procesu izbire zaposlenih so odvisni od prostega delovnega mesta oziroma vloge, za katero podjetje zaposluje, proračuna za zaposlovanje, delovne dobe, razpoložljivih virov in organizacijskih potreb. Korakov postopka izbire zaposlenih je več:

- Začetni postopki za pregledovanje vlog oziroma prošenj za delovno mesto.
- Seleksijski intervju.
- Testiranje pred zaposlitvijo.
- Izbor-končna odločitev.

Preverjanje (pred zaposlitvijo) vključuje zbiranje vseh informacij, potrebnih za dobro zaposlitev. To vključuje identifikacijo kandidatov, ki izpolnjujejo vnaprej določene delovne

kvalifikacije, in preverjanje informacij, ki jih posredujejo.

Preverjanje zaposlenih je postopek, v katerem se potencialni zaposleni z razgovorom dokaže in se s tem preverijo kvalifikacije in se lahko potrdi, da bi bila oseba primerna za delovno mesto. Preverjanje zaposlenih ima več ciljev. Prvi je potrditev, da je zaposleni dejansko usposobljen za položaj. Drugi je prepoznavanje morebitnih varnostnih tveganj, vključno z grožnjami varnosti na delovnem mestu in varnosti podatkov, s katerimi bi lahko delal zaposleni. Preverjanje je namenjeno tudi odkrivanju osebnostnih lastnosti, ki so lahko koristne ali problematične. Vendar pa obstajajo pravna vprašanja, ki jih je treba upoštevati v zvezi s postopkom presejanja. Podjetja morajo upoštevati proti-diskriminacijski zakon in zakoni o zasebnosti.

Postopek preverjanja lahko zajema, vendar ne sme biti omejen na branje življenjepisov, ustvarjanje sistema za navzkrižno preverjanje delovnih zahtev in veščin, kot je opisano v opisu delovnega mesta, z dejstvi v življenjepis kandidata. Pregled je lahko po telefonu, preverjanje omrežij

družbenih medijev, interakcija po e-pošti itd.

Poleg tega je razgovor s kandidatom pomemben sestavni del procesa zaposlovanja. Obstajata dve glavni vrsti intervjujev, ki jih uporabljajo podjetja: presejalni intervjuji in selekcijski intervjuji. Prvi razgovor s podjetjem je pogosto presejalni intervju. Namen presejalnega razgovora je zagotoviti, da bodoči kandidati izpolnjujejo osnovne kvalifikacije za dano delovno mesto. Poteka lahko osebno ali po telefonu. Če kandidat izpolnjuje osnovne kvalifikacije, izraža zanimanje za določeno delovno mesto in naredi pozitiven vtis na izpraševalca, bo najverjetneje izbran na selekcijski razgovor. Izbirni razgovori se običajno izvajajo na kraju samem v podjetju, ki zaposluje. Namen selekcijskega razgovora je ugotoviti, ali bo kandidat izbran na delovno mesto, za katerega opravlja razgovor. Izbirni intervju je običajno strožji od presejalnega. Izbirni razgovor je prost in odprt proces, s

katerim se ugotavlja, ali je kandidat primeren za določeno delovno mesto.

Najpogostejše uporabljene vrste intervjujev so: Telefonski intervju pred zaslonom. Neposredni intervju ena na ena, ki lahko vključuje vedenjski pristop, pristop na podlagi kompetenc ali situacijski pristop. Panelni intervju, intervju, ki ga sestavljata dva ali več anketarjev.

Testiranje pred zaposlitvijo je standardizirana metoda za preverjanje kvalifikacij kandidatov za zaposlitev med postopkom zaposlovanja. Ti lahko obsegajo vse od preizkusov standardnih delovnih spretnosti in znanj o programski opremi, do čustvene integritete in kognitivnih sposobnosti. Nekateri najpogostejše uporabljeni testi pred zaposlitvijo so: Criteria Basic Skills Test (CBTS) – osnovne verbalne, matematične spretnosti, pozornost do podrobnosti; Merilni preizkus spretnosti pozornosti (CAST) – mere, čuječnost, fokus in koncentracija; Profil produktivnosti na delovnem mestu (WPP) – ocena vedenjskih tveganj itd.

KLJUČNE BESEDE (IZRAZI) ZA TEČAJ:

Začetni (predzaposlitveni) presejalni pregled vlog - prijav; Pregledni intervjuji; Izbirni razgovori; Testiranje pred zaposlitvijo; Izbor-končna odločitev.

8.3.5 CILJI IN REZULTATI, KI JIH JE POTREBNO DOSEČI

Usposabljanje bo udeležencem omogočilo razvoj naslednjih sposobnosti/veščin:

- Razumeti postopek izbire;
- Razumeti usklajevanje organizacijskih zahtev z veščinami in kvalifikacijami ljudi;
- Da se naučijo korake postopka izbire zaposlenih;
- Pridobiti veščine in razumeti Začetni (predzaposlitveni) presejalni pregled vlog - prijav;

- Da se naučite, kako preiskati, da se preverijo kvalifikacije kandidata;
- Razumeti proti-diskriminacijski zakon in zakoni o zasebnosti;
- Prepoznati presejalni intervju in selekcijski intervju;
- Biti proaktiven v procesu razgovora;
- izvedeti več o testiranju za ponovno zaposlitev;

8.3.6 METODOLOGIJA USPOSABLJANJA IN OCENJEVANJA

- Usposabljanje bo potekalo preko predavanj, seminarjev, delavnic, kot tudi preko individualnega dela z uporabo predhodno pripravljenih gradiv in/ali elektronskih orodij.
- Usposabljanje na področju vsebin spodbuja interaktivni pristop skozi diskusije in izmenjavo mnenj med udeleženci in njihovimi trenerji, predvsem s predavatelji, ki bodo tečajnikom praktično pokazali, kako ravnati v različnih situacijah.
- Za preverjanje rezultatov usposabljanja se bo periodično izvajala fakultativna evalvacija (metodologija bo podrobneje urejena v ustreznem učnem načrtu glede na modul usposabljanja na tem področju).

8.3.6 STRUKTURA TEČAJA (OSNOVNE SMERNICE)

	Naslov tematske enote	Opis
1	Presejalne aplikacije	▪ Zahteve glede lokacije ▪ Skeniranje dobrih in želenih kvalifikacij ▪ Usklajevanje kandidata z vlogo
2	Intervju s kandidati	▪ Priprava vprašanj s posebnimi podrobnostmi, prvih deset vprašanj za razgovor ▪ Pisanje učinkovitih in smiselnih zapiskov za kandidate ▪ Pogovorite se o plači ▪ Bodi dober poslušalec ▪ Metoda "STAR" (situacija, naloga, akcija, rezultat)

3	Preverjanje sposobnosti pred zaposlitvijo	▪ Criteria Basic Skills Test (CBTS) – osnovne verbalne, matematične spretnosti, pozornost do podrobnosti ▪ Kriteriji Attention Skills Test (CAST) – meritve, čuječnost, fokus in koncentracija ▪ Workplace Productivity Profile (WPP) – ocena vedenjskega tveganja
4	Izbira kandidatov	▪ Uvrstitev po več kriterijih ▪ Ustrezne kvalifikacije, osebne lastnosti/spretnosti, izkušnje za zasebno varovanje ▪ potencial ▪ Organizacijska in kulturna ustreznost

8.3.8 AKTIVNOSTI Z ZUNANJIMI INSTITUCIJAMI

Za pristop na usposabljanje so lahko povabljeni tudi drugi deležniki s področja zasebnega varovanja ter področja zaposlovanja in upravljanja s človeškimi viri. Odvisno od predmeta se lahko organizirajo obiski določenih institucij ali pa bodo gostujoči predavatelji predstavniki ustreznih institucij.

Seznam ustreznih deležnikov za sodelovanje v procesu usposabljanja lahko vključuje:

- Državni organi: Ministrstvo za delo, Zavod za zaposlovanje ali druga državna agencija, direktorat itd.
- Akademске izobraževalne ustanove: fakultete, inštituti, šole itd.
- Nevladne organizacije
- Podjetja za zaposlovanje

8.3.9 LITERATURA IN DELOVNA GRADIVA OBVEZNA LITERATURA

- Učbenik »Kakovostna delovna sila, celovit vodnik o vključujočih praksah človeških virov za sektor zasebnega varovanja«;
- Knjige in članki na temo izbora zaposlenih;
- Drugi delovni materiali in orodja za usposabljanje, ki se bodo uporabljala med procesom usposabljanja, bodo vključevali: e-učbenik, zvočno knjigo, diaproyekcije v kombinaciji z orodjem za besedilo v govor in zgodbami iz prakse (resnični scenariji), delovni listi, priročniki itd.;

DODATNA LITERATURA

- Employment Screening Handbook, Standards Australia Limited, Standards Australia Limited Staf, Zvezek 323, izdaja 2007 SAA HB
- Preverjanje novih zaposlenih, John Harrison, 2005
- Celoten vodnik za testiranje pred zaposlitvijo: Priprava na preizkus osebnosti in sposobnosti, 2006



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union