

UNIVERZA V NOVI GORICI
POSLOVNO-TEHNIŠKA FAKULTETA

**PRIDOBIVANJE KADROV ZA DEFICITARNE
POKLICE V IZBRANI ORGANIZACIJI**

DIPLOMSKO DELO

Mateja Blagonja

Mentor: predavatelj Tomica Dumančič, univ. dipl. soc

Nova Gorica, 2014

ZAHVALA

Za pomoč pri izdelavi diplomskega dela se zahvaljujem mentorju, predavatelju Tomici Dumančiču, še posebej pa zaposlenim v podjetju Hit d. d., ki so mi bili v veliko pomoč z informacijami, potrebnimi za izdelavo diplomskega dela in nasveti, ki so mi omogočili boljše razumevanje obravnavane tematike.

Zahvaljujem se tudi Jasni Živec, ki je lektorirala moje diplomsko delo.

Posebna zahvala pa velja staršem in fantu – za vso podporo, ki so mi jo nudili med študijem.

NASLOV

Pridobivanje kadrov za deficitarne poklice v izbrani organizaciji

IZVLEČEK

V diplomskem delu smo obravnavali problematiko pomanjkanja gostinskih kadrov v goriški regiji. Pri tem smo se osredotočili na dva poklica t. j. kuhar in natakar, ki ju zaposluje obravnavano podjetje Hit d. d., ki smo ga izbrali zaradi tega, ker predstavlja enega izmed največjih delodajalcev v regiji. Poleg tega podjetje dobro sodeluje s študenti možnost opravljanja praktičnega usposabljanja v podjetju. Namen diplomskega dela je bil raziskati, ali so obravnavani poklici v regiji dejansko deficitarni oz. kako se giba zaposlovanje obravnavanih kadrov v zadnjih nekaj letih. Ravno tako smo želeli opredeliti vzroke za slabše zanimanje za te poklice, skušali pa smo predlagati tudi nekaj sistemskih rešitev obravnavanega problema, ki bi lahko pripomogle k večjemu ravnovesju na trgu dela v goriški regiji. Za potrebe izdelave diplomskega dela smo tako preučili relevantno strokovno literaturo s področja deficitarnih poklicev oz. kadrov, kot tudi opravili analizo sekundarnih virov – to so večinoma podatki, ki jih zbira Zavod RS za zaposlovanje. Prav tako pa smo, na manjšem vzorcu osnovnošolcev in dijakov, opravili tudi lastno raziskavo, s katero smo med učenci in dijaki skušali izvedeti, kaj so njihovi glavni motivi pri odločanju za izobraževanje in izbiro poklicne poti ter kako mladi vrednotijo gostinske poklice. Po vsem opravljenem delu smo tako identificirali nekaj vzrokov za deficitarnost navedenih poklicev, ki izhajajo iz percepcije mladih in njihovega odnosa do teh poklicev predvsem razmerje med vloženim delom in prejetimi nagradami in ugleda, ki ga prinašajo. Po opravljenem delu skušamo akterjem predlagati tudi nekaj rešitev za izboljšanje stanja v panogi. Gre za promocije gostinskih poklicev med mladimi že med osnovnošolci, izboljšanje delovnih pogojev za zaposlene in izboljšanje ugleda poklicev.

KLJUČNE BESEDE

gostinska dejavnost, kuhar, natakar, deficitarni poklici, deficitarni kadri, zaposlovanje

TITLE

Recruitment opportunities for deficit professions in the selected organization

ABSTRACT

The paper deals with the issue of shortage of catering staff in Goriška region. We focused on two professions a chef and a waiter that are being employed by the researched company Hit d.d., which was selected due to the fact it is one of the biggest employers in the region. The company has also established good cooperation with students practical training possibilities. The aim of this paper is to determine whether fore mentioned professions in the region are indeed considered deficit and what is the employment trend in the last few years, furthermore to identify the cause of poor interest in these professions and we have also tried to suggest some systemic solutions for the issue that could help contribute to a better balance in the labor market in the Goriška region For the purposes of this paper we have studied the relevant literature in the field of deficit professions or personnel, as well as conducted an analysis of secondary sources - mainly the data collected by the Employment Service of Slovenia. We have also, on a small sample of elementary and secondary school pupils conducted our own analysis in order to find out what was their main motive when deciding on further education and career and furthermore how do they evaluate catering profession. After all the work done we have identified several reasons for the deficit of the mentioned professions, arising from the perception of these professions particularly the relationship between the work and received awards and reputation it brings. After the completion of the paper we can offer all the involved parties some solutions on how to improve the situation in the sector, mainly promotion of the catering professions among young people already during elementary school.

KEYWORDS

Catering industry, (cook, waiter, deficit professions, deficit personnel, employment...)

KAZALO

1	UVOD.....	1
1.1	Predstavitev problema.....	1

1.2	Metoda dela.....	3
2	DEFICITARNI POKLICI IN KADRI	5
2.1	Pojem deficitarnih kadrov.....	5
2.2	Deficitarni poklici	6
2.3	Vzroki za deficitarne poklice.....	6
2.3.1	Reševanje problematike deficitarnih poklicev	7
2.4	Ujemalni problem	8
2.5	Razlika med poklicem in izobrazbo.....	8
3	GOSTINSTVO	10
3.1	Klasifikacija poklicev v gostinstvu.....	11
3.2	Deficitarni poklici v gostinstvu.....	12
4	PREDSTAVITEV TRGA DELA.....	14
4.1	Zaposlovanje v gostinski panogi.....	16
4.2	Trg dela v goriški regiji	17
4.3	Stopnja registrirane brezposelnosti – iz vidika obravnavanih deficitarnih poklicev.....	18
4.3.1	Delež mladih brezposelnih.....	19
5	SITUACIJA V PODJETJU HIT D.D.....	21
5.1	Izobrazbena in starostna struktura zaposlenih v gostinstvu podjetja Hit d. d.	22
5.2	Pridobivanje dijakov in študentov za opravljanje praktičnega usposabljanja za deficitarne poklice v podjetju Hit.....	23

5.2.1	Opis procesa praktičnega usposabljanja v podjetju Hit	24
6	RAZISKAVA IN INTERPRETACIJA	30
6.1	Uporabljena metodologija.....	30
6.2	Namen raziskave.....	31
6.2.1	Struktura vprašalnika za srednje šole.....	31
6.2.2	Struktura vprašalnika za osnovne šole	31
6.3	Rezultati raziskave.....	32
6.3.1	Rezultati anket za srednjo šolo.....	32
6.3.2	Rezultati anket za osnovno šolo	37
7	UGOTOVITVE	44
8	LITERATURA	48
	PRILOGA 1: OPISI KATEGORIJ POKLICEV.....	51
	PRILOGA 2: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA SREDNJEŠOLCE	56
	PRILOGA 3: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA OSNOVNOŠOLCE.....	60

KAZALO SLIK

Slika 1: Organizacijska shema podjetja Hit d. d. ...	Napaka! Zaznamek ni definiran.
Slika 2: Organizacijska shema kadrovsko pravnega področja podjetja Hit d. d.	Napaka! Zaznamek ni definiran.
Slika 3: Porazdelitev anketirancev po starosti	33
Slika 4: Razlogi za nadaljevanje šolanja in zaposlovanje v smeri gastronom hotelir	33
Slika 5: Razlogi za ne-nadaljevanje šolanja in zaposlovanje v smeri gastronom hotelir	34
Slika 6: Zaposlitvene želje po končanem šolanju	35
Slika 7: Poti do iskanja zaposlitve	35
Slika 8: Želena oblika zaposlitve	36
Slika 9: Mnenja o gostinskem poklicu	36
Slika 10: Struktura anketirancev po osnovnih šolah	37
Slika 11: Nadaljevanje šolanja po končani osnovni šoli	38
Slika 12: Razlogi za izobraževanje na gimnaziji	39
Slika 13: Razlogi za poklicno izobraževanje	39
Slika 14: Želeni poklici anketirancev	40
Slika 15: Mnenja o gostinskih poklicih	41
Slika 16: Razlogi za odločitev za poklic kuharja	42
Slika 17: Razlogi za odločitev za poklic natarjarja	42

KAZALO TABEL

Tabela 1: Umeščanje poklicev kuhar in natakar po SKP	11
Tabela 2: Prosta delovna mesta v gostinski dejavnosti, Slovenija.....	16
Tabela 3: Registrirane brezposelne osebe v gostinski dejavnosti, Slovenija	17
Tabela 4: Razmerje med ponudbo in povpraševanjem po kadrih s pridobljeno izobrazbo na področju gostinstva, OS Nova Gorica	19
Tabela 5: Število brezposelnih v gostinski panogi po skupinah, goriška regija, 2012	20
Tabela 6: Izobrazbena struktura zaposlenih v gostinstvu Hit d. d.	22
Tabela 7: Starostna struktura zaposlenih v gostinstvu Hit d. d.	22

1 UVOD

1.1 Predstavitev problema

V diplomskem delu se bomo osredotočili na gostinsko dejavnost v goriški regiji, pri čemer bomo izhajali iz primera enega izmed tamkajšnjih največjih zaposlovalcev v tej panogi, podjetja Hit d. d. Nova Gorica (v nadaljevanju Hit).

Gostinstvo (kot pomemben segment turizma) je panoga, ki temelji na storitvah oz. storitveni dejavnosti, kjer igrajo kadri ključno vlogo. Zato je še posebej pomembno, da so ti ustrezni, kar pomeni, da imajo ustrezno izobrazbo, izkušnje in motiviranost za delo. Vse to se namreč odraža v zadovoljstvu zaposlenih, saj je znano dejstvo, da zadovoljni zaposleni bolje opravljajo svoje delo. Pri tem pa ne smemo pozabiti tudi na družbeno percepcijo določenega poklica (v povezavi z ugledom v družbi), ki se je bomo dotaknili v diplomskem delu.

Gostinska dejavnost je dandanes razmeroma zapostavljena. Gostinstvo opredelimo kot gospodarsko panogo, v kateri obstaja javni interes za gospodarski razvoj. S finančnega, kot tudi z vidika delovnih pogojev poklic gostinca delavcem ne ustreza (neustrezen urnik, slabo plačilo, potreba po večji fleksibilnosti, pogosto nestalne oblike zaposlitve v smislu sezonskega dela ...). Glede na delovne pogoje sta tukaj dodatno prisotna še fizični in psihični napor, ki obremenjujeta in negativno vplivata na zdravje in počutje delavca ter posledično tudi na delo. Kot vsako delo ima tudi poklic gostinca specifične zahteve oziroma zahteva določene kompetence, ki jih mora vsak gostinec obvladati in se z njimi soočati.

Problematika deficitarnih poklicev se danes kaže predvsem v pomanjkanju tehničnih kadrov, kar predstavlja večji problem predvsem za manjše regije, kjer je njihovo lokalno gospodarstvo odvisno od razvoja in uspeha manjših in srednjih podjetij. Na trgu delovne sile se išče predvsem deficitarne kadre, kot so peki, kuharji, natakarji, mizarji, čevljarji, kovinarji, varilci, strugarji, tesarji, zidarji, strojniki in gostinsko osebje (Letno poročilo, 2012, 25). Deficitarnost kadrov je v sodobni družbi odraz neravnovesja na trgu delovne sile: na eni strani se srečujemo s presežkom, na drugi pa s pomanjkanjem iskalcev zaposlitve. V mislih imamo predvsem poklice, za katere

ljudje menijo, da niso dovolj cenjeni, zato zanimanje za izobraževanje za te poklice upada. Problem omenjenih poklicev (natakarji, kuharji) je ta, da mnogi raje poiščejo delo v drugi stroki. Razlogi so različni: nepriljubljenost določenih smeri izobraževanja, mnenje, da je določen poklic nečasten in premalo plačan itn. Predstavnica podjetja Adecco Vesna Hodnik pravi: »Deficit je vedno odraz trenutnega stanja na trgu dela, ki pa se, ob današnji visoki stopnji fleksibilnosti, lahko hitro spremeni« (Deficitarni poklici – odraz trenutnih razmer na trgu, 2013).

Izobraževalna ponudba za omenjene kadre sicer obstaja tako v regiji kot na nacionalni ravni, a smo priča upadu zanimanja za tovrstne poklice med mladimi. Vzrok lahko iščemo bodisi v nepoznavanju poklicev in možnosti izobraževanja, bodisi v negativnih asociacijah, povezanih z navedenimi poklici (nizek ugled v družbi, slabo plačilo glede na delovne pogoje, ki zahtevajo veliko prilagodljivosti – predvsem glede delovnega časa ipd.). Kot zanimiv primer promocije poklicev med mladimi lahko navedemo promocijsko oddajo nacionalne televizije (v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje) »To bo moj poklic« (RTVSLO, 2013), kjer skušajo mladim predstaviti zanimive plati predstavljenih poklicev.

Mladi, ki se danes izobražujejo (oz. zaključujejo izobraževanje) in tisti, ki vstopajo na trg dela (ali na tem že nastopajo kot iskalci zaposlitve) predstavljajo pomemben del »ponudbe« trga dela, zato jim je potrebno nameniti še posebej veliko pozornosti.

Trg je izredno spremenljiv in redko je možno točno napovedati, kako se bodo razmere odvijale in kakšni bodo pogoji za vključitev vanj. Zato je pomembno, da vlagamo v mlade, ki imajo voljo do izobraževanja in pridobivanja vedno novih znanj ter izkušenj. Najbolje bi bilo, da bi vsako podjetje definiralo, katere kadre bo potrebovalo in v kakšnem obdobju? Tako bi identificirali povpraševanje na trgu dela kot tudi morebitne deficitarne poklice v neki regiji (regijsko, nacionalno ali širše). Po identifikaciji deficitarnih poklicev, bi sledila identifikacija ciljnih skupin, ki te kadre potrebujejo, kot tudi skupin, iz katerih lahko ti kadri izhajajo. Tako bi določili presek med povpraševanjem in ponudbo kadrov. V podjetjih, ki se soočajo z velikim kadrovskim deficitom, bi morali še dodatno okrepiti vlaganja v svojo kadrovske politiko, kar pomeni, da bi morali spodbujati, motivirati in razumeti želje svojih zaposlenih, s čimer bi si podjetje olajšalo pridobivanje kadrov tudi v prihodnje in si ustvarilo pogoje za uspešno poslovanje.

Delo gostinca zahteva veliko potrpežljivosti in prilagodljivosti glede delovnega časa. Od gostinca se pričakuje, da ima ustrezno smer in stopnjo izobrazbe, izpolnjevati mora tudi stroge higijenske in zdravstvene zahteve. Prav tako mora biti oseba v ustrezni psiho-fizični kondiciji, ki jo delo zahteva.

Gostinstvo je široka, heterogena in pestra dejavnost, ki ima velik vpliv na gospodarstvo in zahteva strokovno obdelavo in iskanje novih možnosti razvoja. Je dinamična dejavnost, ki ljudem nudi veliko zadovoljstva.

Tudi podjetje Hit d. d. se srečuje s problematiko zaposlovanja deficitarnih kadrov – predvsem kuharjev in natakarjev, zato smo v nadaljevanju diplomskega dela na podlagi pridobljenih podatkov skušali ugotoviti pogloblitve vzroke, ki so pripeljali do deficitarnosti navedenih poklicev in poiskati možne odgovore, ki naj bi omogočili snovanje ustrezne strategije, kako omiliti deficitarnost teh poklicev v goriški regiji. Ob tem pogloblitnem cilju smo pregledali tudi trenutno stanje (ne)zaposlenosti obravnavanih kadrov na nacionalnem in regijskem nivoju.

1.2 Metoda dela

Pri izdelavi diplomskega dela smo uporabili metodo analiziranja; pridobljene podatke smo podrobno in nazorno obdelali in tako predstavili problem poklicev, ki jih v podjetju Hit primanjkuje.

V prvem delu smo opredelili osnovne pojme in opisali delovanje podjetja Hit v tistih segmentih, ki so potrebni z vidika diplomskega dela, analizirali podatke ter spoznavali ugotovitve drugih avtorjev.

V praktičnem delu diplomskega smo se osredotočili na lastno raziskavo – anketo, ki smo jo opravili med učenci (in dijaki), prikaz in analizo rezultatov ter interpretacijo le teh. Anketa nam je pomagala oblikovati določene ugotovitve in si poiskati odgovore na vprašanja, ki smo si jih zastavljali ob pripravi diplomskega dela.

Pri delu smo uporabili primarne in sekundarne vire, ki smo jih pridobili iz del različnih domačih in tujih avtorjev. Pomagali smo si tudi z različnimi viri iz gostinstva samega. V vsebino smo vključili analizo podatkov, pridobljenih z

anketnimi vprašanji ter iz pogovorov s kadrovskimi strokovnjaki v izbranem podjetju.

Dobrišen del diplomskega dela pa predstavljajo pridobljene informacije in znanja, pridobljene s študijem, opravljanjem prakse v izbranem podjetju in iz vsakdanjega življenja.

2 DEFICITARNI POKLICI IN KADRI

2.1 Pojem deficitarnih kadrov

Ko govorimo o zaposlovanju, pogosto govorimo o pojmih kadrovskih presežkov na eni in primanjkljajev na drugi strani – pojem deficitarnosti. Tako en kot drug vidik predstavljata pomemben problem trga dela, ki se odraža v strukturnem neravnovesju na tem trgu, pripišemo pa ju lahko različnim vzrokom in širšim družbenim spremembam, ki so skozi neko daljše obdobje preoblikovale ne samo trg dela pač pa tudi percepcijo tega.

Eden pomembnih vidikov zaposlovanja je tudi izobrazba kadrov, ki nastopajo na trgu dela, tudi na tem področju pa smo priča nekaterim spremembam – v zadnjem času vse več mladih dosega vse višjo izobrazbo. Po podatkih Statističnega urada RS (SURS) je bilo leta 1997 v terciarno izobraževanje vpisanih 68.126 študentov, leta 2011 pa kar 104.003, kar posledično pomeni manj zanimanja za poklicno izobraževanje in primanjkljaj določenih poklicev (Študentje terciarnega izobraževanja po vrsti izobraževanja in načinu študija, Slovenija, letno, 2013).

Statistični urad Republike Slovenije ponuja širok nabor podatkov s področja trga dela. Zaposlovanje postaja vedno pomembnejše področje odločanja, zato so statistike s področja trga dela v središču zanimanja nacionalnih in evropskih politik.

Deficitaren kader je tisti, ki ga na trgu dela primanjkuje. To pomeni, da delodajalci ne morejo najti dovolj delavcev, ki bi ustrezali določenemu delovnemu mestu. To so kadri, ki jih primanjkuje v določenem podjetju, organizaciji. Gledano s finančnega in vidika delovnih pogojev je delo slabo plačano za neustrezen in obremenjen urnik delavca, prisotna pa sta tudi fizični in psihični napor, ki obremenjujeta delavca in posledično vplivata na kakovost opravljenega dela (Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti, 2013).

Alenka Gorše Dolinar ugotavlja, da ljudje uporabljamo dva termina, in sicer deficitarni kadri in deficitarni poklici, kar po njenem mnenju ni enako, saj se deficitarni kader lahko pojavlja tudi v poklicih, ki niso deficitarni. To velja predvsem za tiste kadre, za katere ljudje menijo, da bi morali zaslužiti več, kot je v nekem

poklicu običajno. Podobno velja tudi za deficitarne poklice, ki naj ne bi bili priznani v socialni družbi (Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti, 2013).

2.2 Deficitarni poklici

Deficitarni poklici so tisti, ki jih na trgu primanjkuje. Potrebe trga dela pa se skozi (daljša) časovna obdobja spreminjajo. Tako smo npr. leta 2008 lahko govorili o naslednjih deficitarnih poklicih (podatki zajemajo ugotovitve podjetja Adecco in pa Zavoda RS za zaposlovanje): »kovinarji, električarji, gradbinci /.../ turistično in gostinsko osebje ter medicinsko osebje«, med gostinskim osebjem so bili še posebej izpostavljeni kuharji in natakarji. Sklepati je mogoče, da bo v prihodnje še večje povpraševanje po zdravnikih in medicinskih sestrah, strokovnjakih na področju računalništva in tehničnih strok (Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti, 2013). Če se osredotočimo na goriško regijo, sta poklica kuhar in natakar še vedno med deficitarnimi oz. se tudi v prihodnje pričakuje povpraševanje po teh poklicih (Trg dela – statistične regije, 2013).

2.3 Vzroki za deficitarne poklice

Po mnenju Alenke Gorše Dolinar je treba razloge za deficitarnost pripisati pretekli izobraževalni politiki, manjši privlačnosti določenih smeri študija in tudi spremembam, ki so nastale na trgu. (Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti, 2013) Posledica sprememb je, da so mnogi poklici postali slabše družbeno vrednoteni (zlasti tisti, za opravljanje katerih je potrebna poklicna izobrazba) in različno nagrajevani (npr. plače inženirjev so pogosto nižje od plač ekonomskih ali pravnih strokovnjakov). Poleg tega so v nekaterih poklicih tudi manj ugodni oziroma težji pogoji dela (npr. poklici v gradbeništvu, gostinstvu, kovinarstvu, transportu ipd.), zato interes za izobraževanje in zaposlovanje v teh poklicih upadeta. Po mnenju Mira Smrekarja (Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti, 2013) pa bi lahko vzroke pomanjkanja iskali v izobraževalnem in vzgojnem sistemu, gospodarski usmerjenosti Slovenije ter sistemu plač in nagrajevanja v gospodarstvu. Zaradi izredne spremenljivosti in fleksibilnosti trga je skorajda nemogoče napovedati, kakšne bodo razmere v prihodnosti.

2.3.1 Reševanje problematike deficitarnih poklicev

Kar lahko naredimo je, da vlagamo v ljudi, v pridobivanje izkušenj in pridobivanje praktičnih znanj. Idealno bi bilo, da bi imela podjetja pri strateškem načrtovanju internega zaposlovanja jasno sliko in vizijo o tem, katere kadre bodo potrebovala. V kolikor ugotovijo, da bodo potrebovala kadre, ki jih na trgu ni oziroma jih je zelo malo, morajo izoblikovati analizo svoje ciljne skupine in ugotoviti, kaj so motivacijski dejavniki, kaj jo spodbuja, motivira, kako razmišlja in kaj si želi. Na ta način si lahko podjetje resnično ustvari prave temelje, s katerimi bo uspešno gradilo svojo poslovno pot in si – v luči dobrega delodajalca – ustvarilo prednost pred konkurenco.

Prav tako lahko tukaj prepoznamo priložnost za povezovanje delovnega okolja (podjetij) z izobraževalnim sistemom. Podjetja, ki glede na lastne analize ugotavljajo, da jim že oz. jim bo primanjkovalo določenih kadrov, bi lahko v sodelovanju s šolami izvajala promocijo teh poklicev, za katere bi potrebovali kadre. Prav tako bi lahko ponudili različne možnosti sodelovanja v obliki ponujanja vajeništva oz. prakse, projektnega sodelovanja, dijaškega oz. študentskega dela, kadrovskega štipendij ... in se tako približali populaciji, ki bi se po dokončanem šolanju zaposlila v podjetju, s katerim predhodno naveže stik.

Določen del odgovornosti je tudi na strani šol oz. izobraževalnega sistema kot takega. S sistemom svetovanja (že v osnovni šoli in skozi celotno trajanje izobraževanja) bi lahko spodbujali vpis v programe, kjer se kažejo potrebe po kadrih, prav tako bi te še dodatno usmerjali npr. z omejevanjem ali povečevanjem števila vpisnih mest. Ker pa se razmere hitro spreminjajo, bi moral biti celoten sistem tudi hitro odziven, kar je izvedljivo predvsem na nižjih ravneh izobraževanja. Prav tako bi programi, ki izobražujejo za poklice, lahko svoje učne načrte prilagodili potrebam na trgu dela – v sodelovanju s predstavniki stroke in tako naredili izobraževanje sodobnejše, s tem pa tudi bolj zanimivo za kandidate, ki se odločajo za vpis in kasneje za opravljanje nekega poklica.

Glede na trenutno visoko brezposelnost pa lahko vidimo nekatere rešitve tudi v možnosti izobraževanja brezposelnih oseb za opravljanje deficitarnih poklicev oz. prekvalifikacije delavcev tam, kjer je to mogoče. Ob sodelovanju predstavnikov

gospodarstva, Zavoda RS za zaposlovanje in kandidatov bi tako ob minimalnem vložku vseh vpletenih lahko reševali problem vseh vključenih: delodajalci bi ponudili možnost uvajanja v poklic in zaposlitve, dobili pa motiviran kader, Zavod bi skrbel za koordinacijo izobraževanja, hkrati pa reševal problem brezposelnih, slednji pa bi za vloženi čas pridobili dodatno kvalifikacijo, nov poklic kot tudi zaposlitev, ki je lahko trajna ali pa začasna, dokler se ne bi sprostila delovna mesta na področju, kjer so se prvotno želeli zaposliti.

2.4 Ujemalni problem

Opisano neskladje med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela lahko dobro opišemo s pojmom »ujemalni problem«, ki je definiran tudi v Strategiji zaposlovanja mladih (Čeklić in drugi, 2008, str.2), ki je zelo povezan z »absorpcijsko (ne)sposobnostjo trga dela v smislu neskladja med ponudbo izobrazbenih profilov in povpraševanjem trga dela po določenih zaposlitvenih profilih, temu pa dodaja perspektivo stopnje zaprtosti oziroma odprtosti izobraževalne sfere ter trga dela.«

Slovensko gospodarstvo - v različnih panogah - ni sposobno absorbirati kadrov, ki nastanejo v izobraževalnem sistemu. Tako prihaja do deficita oz. suficita določenih profilov. S primerno angažiranostjo vseh vključenih in dolgoročno strategijo, ki bi povezala izobraževanje z gospodarstvom, bi lahko premostili navedeni problem, ki se odraža tudi na poročju, ki ga obravnavamo v diplomski nalogi.

2.5 Razlika med poklicem in izobrazbo

Ker v diplomskem delu obravnavamo posamezne poklice, dotikamo pa se tudi področij izobraževanja za te poklice, je pomembno jasno definirati razliko med poklicem in izobrazbo. Gre za pojma, ki ju nikakor ne moremo enačiti. Izobrazba se nanaša na naslov, ki ga oseba pridobi po uspešno zaključenem izobraževanju, poklic pa na delo, ki ga opravlja. To delo je lahko ustrezno pridobljeni izobrazbi ali pa ne.

»Poklic: je niz del, katerih poglobitve naloge in dolžnosti so si zelo podobne po vsebini in zahtevnosti.« (Kakšna je razlika med poklicem in izobrazbo, 2013).

»Izobrazba je je najpogosteje razumljena kot najvišja dosežena javno veljavna izobrazba, ki jo oseba praviloma pridobi z uspešnim končanjem javno veljavnega izobraževalnega oz. študijskega programa in tudi po drugih poteh izobraževanja (npr. mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit).« (Kakšna je razlika med poklicem in izobrazbo, 2013).

3 GOSTINSTVO

V družbenem življenju ima gostinstvo pomembno vlogo, saj zadovoljuje potrebe prebivalstva, s turizmom pa se vključuje v mednarodno delitev dela. Gostinstvo zagotavlja koristne in ekonomske učinke. Gostinstvo lahko opredelimo tudi kot gospodarsko panogo, ki se ukvarja s proizvodnjo jedi, s pripravo jedi in pijač, s postrežbo na gostinski način za takojšno porabo in z oddajanjem opremljenih sob za prenočevanje. Je neka posebna vrsta gospodarske dejavnosti pri posredovanju dobrin potrošnikov, v kateri se prepletajo proizvodnja, prodaja in potrošnja sočasno na določenem kraju (Detela, 1991).

Gostinstvo je raznovrstna dejavnost, zato ker zadovoljuje potrebe dveh osnovnih skupin potrošnikov. V prvo skupino potrošnikov spadajo turisti oziroma osebe izven kraja stalnega bivališča, druga skupina pa so stalni prebivalci. Gostinska dejavnost je torej zelo raznolika, saj jo sestavljajo različna podjetja, restavracije, hoteli in bari, ki nudijo potrošnikom celo vrsto storitev (hrano, pijačo, prenočišče). Dejavnosti gostinskih podjetij predstavljajo storitve, ki nudijo aktivnosti, vezane na strežbo hrane in pijače ali pa na prenočevanje. Od gostinskega podjetja je odvisno, ali nudi storitve vseh treh sklopov ali samo storitve, vezane na strežbo jedi in pijač (npr. kavarna, bar). Podjetja lahko opravljajo osnovne storitve, stranske ali tudi pomožne dejavnosti (Gričar in Bojinec, 2009).

Osnovne storitve so vezane na aktivnosti nudenja hrane in pijače ter na oddajanje sob. Potrošnik sobe ne kupi, temveč jo najame za določen čas, zato ta kategorija spada med neoprijemljive storitve. Strežba jedi in pijač spada med kombinirane storitve, saj zahteva učinkovito vodenje zalog (zaloge ne smejo biti prevelike, obenem pa tudi ne smejo biti premajhne) in organizacijo proizvodnega procesa priprave hrane.

Med stranske dejavnosti se uvrščajo posredovanje telefonskih zvez za goste, pranje in čiščenje njihovega perila, garažiranje avtomobilov, nudenje možnosti obiska savne, bazenov, športnih prostorov itd. Značilnost stranskih storitev je, da se gostu za vsa ta posamezna opravila dodatno zaračuna, v kolikor niso všteta v ceni za nočitev. Za pomožne storitve je značilno, da jih gostu ne nudi neposredno gostinsko podjetje.

Lahko jih opravlja neko drugo podjetje ali se gostinsko podjetje iz različnih vzrokov odloči, da jih bo opravljal v sklopu lastnega podjetja (Mihalič, 2001).

3.1 Klasifikacija poklicev v gostinstvu

V Republiki Sloveniji poklice opisujemo in razvrščamo v Standardni klasifikaciji poklicev (SKP), ki obsega 10 glavnih skupin, za opravljanje poklicev znotraj vsake skupine pa so potrebna znanja, ki se razvrščajo v 4 skupine. V Tabeli 1 smo opredelili glavne skupine poklicev in predvidene ravni znanja, ki jih posamezne skupine zahtevajo, znotraj skupin pa umestili tudi poklice iz skupine gostinskih poklicev – kuhar in natakar – ki jih obravnavamo v diplomski nalogi (Opisi kategorij SKP-08, 2013).

Tabela 1: Umeščanje poklicev kuhar in natakar po SKP

Šifra kategorije	Kategorija	Predvidena potrebna raven znanja	Ime poklica (in kategorija)
1	Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice, menedžerji/menedžerke	3., 4.	
2	Strokovnjaki/strokovnjakinje	4. (tudi 3.)	
3	Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne sodelavke	3. (tudi 2.)	Glavni kuhar (3434)
4	Uradniki/uradnice	2.	
5	Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	2.	Kuhar (5120) Dietni kuhar (5120) Vodja strežbe (5131) Natakar (5131) Glavni natakar (5131)

			Točaj (5132)
6	Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke	2.	
7	Poklici za neindustrijski način dela	2.	
8	Upravljavci/upravljavke strojev in naprav, industrijski izdelovalci/industrijske izdelovalke in sestavljavci/sestavljavke	2.	
9	Poklici za preprosta dela	1.	Kuhar hitre hrane (9411)
0	Vojaški poklici	2., 3. in 4.	

Zanimivo je, da se različni poklici iz skupin kuhar in natakar umeščajo v različne kategorije poklicev (Pregled klasifikacije v tabelarični obliki 2013). Podrobnejši opisi kategorij se nahajajo v Prilogi 1.

3.2 Deficitarni poklici v gostinstvu

Po podatkih Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo (MGRT) je znašal priliv kadra turističnih in gostinskih delavcev v letu 2007 skupno 3.158 oseb, od tega jih je bilo 2.988 iz srednjih poklicnih in tehniških šol, v obdobju med 2003 in 2008 (na katerega se nanašajo podatki) pa je prav tako raslo tudi povpraševanje po teh kadrih, in sicer se je v danem obdobju skoraj podvojilo (8.811 leta 2003 in 15.945 leta 2008), zato smo v nekem obdobju o tej skupini poklicev (zajema torej širše področje, več poklicev v gostinstvu in turizmu) lahko govorili o deficitu. Leta 2008 so bili tako kot deficitarni poklici definirani tudi poklici iz skupine kuhar (kuhar, vodja kuhinje in pripravljavec hitre hrane) in natakar (natakar, gostinski poslovodja, vodja strežbe, točaj in servirec). V letu 2008 so se tako v gostinski oz. širše turistični panogi v največji meri zaposlovale osebe (s srednješolsko izobrazbo) profila natakar,

kuhar in kuhinjski pomočnik (Predstavitev slovenskega turizma in možnosti za zaposlovanje v gostinskih in turističnih poklicih, 2013).

4 PREDSTAVITEV TRGA DELA

Dobra, uspešna in konkurenčna podjetja so gonilna sila človeštva ter ključna za razvoj trga dela. Za vsako podjetje so pomembni predvsem tisti kadri, ki stremijo za skupnimi cilji. Za slovenski trg velja, da ponudba na trgu dela še vedno ni usklajena s povpraševanjem. Z letom 2004 je Slovenija vstopila v Evropsko unijo in tedaj je država dovolila prevelik prosti tok delovne sile – ljudje odhajajo v druge države iskat delo in tako je nastal problem: pomanjkanje določenih kadrov – govoriti smo pričeli o deficitarnih kadrih in deficitarnih poklicih. Emigracija oziroma odhajanje iz države nastane predvsem zaradi slabih gospodarskih razmer. Iz statistike je razvidno, da se je trg dela zelo spremenil, saj smo v zelo kratkem obdobju prešli na sistem tržnega gospodarstva. Posledice tega so vidne sedaj, ko se je povečala stopnja brezposelnosti. Z družbenogospodarskimi spremembami konec osemdesetih let je tudi pri nas začelo število brezposelnih naraščati. Visoka stopnja brezposelnosti je v teh časih značilna za vse evropske države, kar opozarja na globalne gospodarske in družbene spremembe (Brezposelnost, izobraževanje in kariera, 1993).

Drugi družbeni premik, ki se odraža tudi na trgu dela, pa je gospodarska kriza, katere začetek umeščamo v leto 2008. Odtlej smo priča upadu povpraševanja po kadrih na trgu dela, kar se odraža na več ravneh družbenega življenja, prizadete so številne gospodarske panoge. Kriza je še posebej prizadela mlade, torej tiste, ki se izobražujejo ali pa so zaključili izobraževanje in se (prvič) znašli na trgu dela. Zavod RS za zaposlovanje (Mladi in trg dela, 2013) mlade tako opredeli kot pomemben del »ponudbe« strani trga dela, po kateri pa trenutno ni povpraševanja, kar lahko povzroči tudi odhod teh mladih v tujino, že srednjeročno pa to lahko pomeni primanjkljaj določenih kadrov, ko jih bo trg spet zmožen absorbirati. Poročilo navaja: »Razlogi za izgubljanje delovnega potenciala med mladimi, ki ga bomo občutili že takoj po koncu sedanje krize, so zlasti: pogoste epizode brezposelnosti, prekomerne zaposlitve na delih, ki so pod nivojem stopnje in vrste dosežene izobrazbe mladih, odhajanje v tujino (beg možganov), umikanje s trga dela zaradi neuspešnega iskanja zaposlitve ipd.« (Mladi in trg dela, 2013, str.38).

Brezposelnosti je čedalje več, razvoj pa kaže, da je stalno izobraževanje nujno; to povzroča, da se precejšen del brezposelnih odloča o svoji nadaljnji poklicni poti – vedno več brezposelnih torej sprejema odločitve o svoji delovni karieri. Problemi na

tem področju so zelo veliki. Tako so poklicni svetovalci Zavoda RS za zaposlovanje vedno bolj zaposleni in se ukvarjajo z brezposelnimi, vsekakor pa večji del dejavnosti namenijo šolski mladini, ki je za razvoj zelo pomembna (Brezposelnost, izobraževanje in kariera, 1993).

Znova se lahko dotaknemo tudi področja izobraževanja, kjer smo na neuskklajenosti s trgom dela že opozorili. Tudi Zavod RS za zaposlovanje skozi večletne analize ugotavlja, da prihaja do neuskklajenosti med ponudbo izobraževalnih programov (srednješolskih kot višje- in visokošolskih) s potrebami trga dela. Prav tako ugotavljajo, da je »vpis mladih na poklicne in strokovne programe, po katerih trg dela stabilno povprašuje, vse manjši ali je celo izginik« (Mladi in trg dela, 2013, str.38).

Ključnega pomena je, da se država ukvarja tudi z zaposlovanjem človeških virov. Vsi, vključno z mladimi, ki se šele zaposlujejo, morajo imeti ugodne pogoje za delo, ustrezno plačo in ustrezno delovno klimo ter druge ugodnosti, s poudarkom na osnovni možnosti pridobitve zaposlitve. Mladi, ki vstopajo na trg dela se soočajo s številnimi strahovi, ki jim jih posredujejo bodisi kolegi, ki so ta korak pred kratkim prestali, bodisi mediji – tudi skozi številne razprave o problematiki zaposlovanja mladih, ki smo jim priča. Najpogostejše zaposlitve v tem času so delo s skrajšanim delovnim časom, zaposlitev za določen čas in samozaposlitev; kot negotova oblika »zaposlitve« za mlade pa nastopa tudi študentsko delo, ki se ga lahko zlorablja tudi za nadomeščanje rednih zaposlitev. V kolikor bodo ljudje imeli ugodne pogoje, ki jim bodo ustrezali, lahko predvidevamo, da bo odhajanje v tujino oziroma iskanje zaposlitve v drugih državah manjše.

Prehoda iz socialističnega v tržno in iz regionalnega v nacionalno gospodarstvo sta povzročila veliko sprememb, ki so pomembno vplivale na gospodarsko gibanje, ta pa na priložnost zaposlovanja. Strukturne spremembe v slovenskem gospodarstvu so vodile k obsežnemu odpravljanju delovnih mest predvsem za kvalificirano in nekvalificirano delovno silo, vendar ne tudi k odpiranju novih. Mladi v Sloveniji so se že v osemdesetih letih srečevali s problemom dostopa do stalne zaposlitve (Ivančič in drugi, 2010).

4.1 Zaposlovanje v gostinski panogi

Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje (Prosta delovna mesta, 2013) se je število povpraševanj oz. prijavljenih prostih del po poklicih v gostinski dejavnosti (področje dejavnosti: gostinstvo) med leti 2005 in 2013 gibalo, kot kaže spodnja Tabela 2.

Tabela 2: Prosta delovna mesta v gostinski dejavnosti, Slovenija

Leto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (do avg.)
Prosta dela	12.579	13.820	15.152	15.943	12.264	11.762	12.078	10.339	4.663

Naj opomnimo, da so v podatkih zajeti vsi poklici v gostinski dejavnosti in ne samo poklica kuhar in natakar, ki ju obravnavamo v nalogi. S skupnimi podatki smo želeli prikazati trend v panogi. Iz podatkov lahko vidimo, da je povpraševanje po kadrih v panogi naraščalo do leta 2008, s krizo pa se povpraševanje precej zmanjša. Deloma lahko morda to pripišemo tudi »delu na črno« v panogi in pa študentskemu delu.

V podatkih iz letnega poročila Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2011 (zadnje dostopno) zasledimo sledeče: »Upad povpraševanja za 2,9 % je opazen pri glavni poklicni skupini »Poklici za storitve in prodajalci«, čeprav je prodajalec tudi v letu 2011 ostal še naprej tisti poklic, za katerega je bilo razpisanih največ, kar 8.279 prostih delovnih mest, /.../ Po številčnosti povpraševanja v tej poklicni skupini sledijo natakar (5.595), varnostnik (2.913) in kuhar (2.764)« (Letno poročilo, 2012, 27). Kljub temu ostaja poklica kuhar in natakar med tistimi, za katere je bilo tudi v tem letu objavljenih največ prostih mest, a je šlo večino za zaposlitve za določen čas, zato sta to tudi poklica, med katerima je bilo konec leta tudi največ brezposelnih.

Tabela 3 prikazuje število brezposelnih oseb v gostinski panogi, s poudarkom na poklicih kuhar in natakar (točen popis poklicev v opombi).

Tabela 3: Registrirane brezposelne osebe v gostinski dejavnosti¹, Slovenija

Leto	Registrirane brezposelne osebe s pridobljeno izobrazbo na področju gostinstva
2010	3.538
2011	3.451
2012	3.685
2013 (do okt.)	3.780

Tudi navedeni podatki lahko potrdijo naše navedbe o tem, da delo ni cenjeno zaradi same oblike opravljanja dela (zahtevana velika prilagodljivost, zaposlitev ne nudi varnosti itd.), saj takšne zaposlitve ne motivirajo za opravljanje določenega dela oz. mladih pri odločanju za izobraževanje in poklic.

4.2 Trg dela v goriški regiji

Goriška regija leži na zahodnem delu države ob italijanski meji. Osrednje večje mesto je Nova Gorica.

Delovno sposobni sta dobri dve tretjini prebivalcev v regiji, število prebivalcev pa se povečuje. Ugodna obmejna lega in prisotnost visoko tehnološko razvitih podjetij regiji omogočata, da sodi med razvitejše v državi, a je tudi to območje prizadela

¹ Pri pridobljeni izobrazbi brezposelnih oseb so upoštevane naslednji nazivi izobrazbe (po stopnjah izobrazbe):

II. STOPNJA

26611 kuharski pomočnik

26621 natakarski pomočnik

IV. STOPNJA

46601 kuhar natakar

46611 kuhar

46612 gastronom hotelir

46621 natakar

V. STOPNJA

56601 gostinsko turistični tehnik

56603 gostinski tehnik

56605 gastronomsko - turistični tehnik

56606 gastronomski tehnik

56611 tehnik kuharstva

56621 tehnik strežbe

kriza, kar se odraža tudi na deležu zaposlenih, ki se od leta 2009 zmanjšuje (Trg dela – statistične regije, 2013).

Stopnja brezposelnosti je sicer med najnižjimi med slovenskimi regijami, a regija ni več tista z najnižjo stopnjo brezposelnosti, kar je veljalo pred recesijo. Število brezposelnih se je od začetka krize do konca leta 2012 podvojilo, predvsem na račun predelovalnih dejavnosti in gradbeništva (moška delovna sila). Posledično se je spremenila tudi struktura brezposelnih.

»Zaradi krize je povpraševanje delodajalcev že četrto leto zelo nizko. V regiji so v letu 2012 največ prostih delovnih mest prijavi delodajalci s področja predelovalnih dejavnosti, gradbeništva, trgovine ter izobraževanja. Glede na preteklo leto (2011) pa se je povpraševanje zmanjšalo za 18,4 %« (Trg dela – statistične regije, 2013).

»V letu 2012 so delodajalci na območju goriške regije največkrat povpraševali po prodajalcih, delavcih za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih, zidarjih, voznikih težkih tovornjakov, delavcih v gradbeništvu, delavcih v gostinstvu, komercialnih zastopnikih za prodajo, inženirjih strojništva itd. Pri manj kvalificiranih delih gre praviloma za zaposlitve za krajši čas. V prihodnje se pričakuje večje povpraševanje po naravoslovno tehničnih poklicih, poklicih na področju zdravstva in nege ter gostinstva in turizma« (Trg dela – statistične regije). Med slednjimi bodo najbolj iskani ravno kuharji in natakarji.

Eden največjih delodajalcev v regiji je podjetje Hit.

4.3 Stopnja registrirane brezposelnosti – iz vidika obravnavanih deficitarnih poklicev

Stopnjo brezposelnosti meri Zavod RS za zaposlovanje kot registrirano stopnjo brezposelnosti in kot anketno stopnjo brezposelnosti, ki je evropsko primerljiva na podlagi metodologije Mednarodne organizacije dela. Ta za slovenski trg dela izkazuje nižjo stopnjo brezposelnosti, kot je registrirana brezposelnost (Drobnič, 2009). Novembra 2013 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih nekaj več kot 119.000 iskalcev zaposlitve.

S strani Zavoda pa smo pridobili tudi podatek o brezposelnih v goriški regiji (ZRSZ, Območna služba Nova Gorica), in sicer za izbrane gostinske poklice (Podatki ZRSZ, 2013).

Tabela 4: Razmerje med ponudbo in povpraševanjem po kadrih s pridobljeno izobrazbo na področju gostinstva, OS Nova Gorica

Leto	Registrirane brezposelne osebe s pridobljeno izobrazbo na področju gostinstva	Registrirane brezposelne osebe – mladi do vključno 29 let – s pridobljeno izobrazbo na področju gostinstva	Prosta delovna mesta² za osebe z zahtevano izobrazbo na področju gostinstva
2010	130	56	321
2011	114	50	272
2012	126	60	266
2013 (do okt.)	152	70	168

Iz Tabele 4 lahko vidimo, da se v zadnjih letih ponudba delovnih mest zmanjšuje, povečuje pa se povpraševanje (nezaposleni kadri), pri čemer velja izpostaviti predvsem problem mladih brezposelnih.

4.3.1 Delež mladih brezposelnih

Mladi so specifična kategorija delovne sile. V kategorijo mladih prištevamo osebe, stare med 15 in 26 let. Številne raziskave kažejo, da so mladi na trgu delovne sile pogosto v slabšem položaju kot starejši. Za mlade je značilno, da jim manjka delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, so pa prilagodljivi in sorazmerno

² Dne 12. 4. 2013 je pričel veljati Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), ki je ukinil obvezno prijavo prostega delovnega mesta pri Zavodu. Ker lahko delodajalci, ki ne sodijo v javni sektor ali niso gospodarske družbe v večinski lasti države, objavo prostega delovnega mesta zagotovijo sami, o tem pa ZRSZ ne obveščajo, slednji nima več podatkov o vseh prostih delovnih mestih v državi, prav tako ni več mogoča primerjava s podatki iz preteklih obdobj.

nezahtevni tako glede višine plače kot glede delovnega časa in drugih delovnih pogojev. Pogosto so pripravljene sprejeti tudi slabše zaposlitve. To pa nazadnje pri mladih povzroči vsaj dvakrat višji delež fluktuacije kot v drugih starostnih skupinah (Brezposelnost, izobraževanje in kariera, 1993).

Glede na zgornjo definicijo bomo v Tabeli 5 predstavili podatke (Statistični podatki o izobrazbi/poklicu, 2013) o nezaposlenih mladih do 26 let (v Tabeli 4 je bila upoštevana skupina do 29 let), v primerjavi z drugimi ogroženimi skupinami, in sicer posebej za poklic kuhar, kot tudi za celotno skupino poklicev za gostinstvo in turizem. Podatki se nanašajo na goriško regijo, za leto 2012.

Tabela 5: Število brezposelnih v gostinski panogi po skupinah, goriška regija, 2012

Naziv	Vsi	Moški	Ženske	Mladi do 26 let	Stari 50 let in več	Iskalci prve zaposlitve
Kuhar	43	22	21	8	14	n. p.
Poklici za gostinstvo in turizem - skupno	165	69	96	12	54	14

Leta 2012 je bila brezposelnost mladih do 26 let s poklicem kuhar v goriški regiji 18,6 % glede na celotno število brezposelnih s tem poklicem. Lahko vidimo, da največji problem v zaposlovanju predstavlja skupina starejših od 50 let (32,6 % med vsemi brezposelnimi v poklicu). Podoba ugotovitev velja za celotno panogo gostinstva in turizma, kjer predstavljajo mladi 7 % nezaposlenih v panogi, starejši od 50 let pa kar 60 %.

5 SITUACIJA V PODJETJU HIT D.D.

Hit, delniška družba, s sedežem v Novi Gorici je priznana slovensko turistično podjetje s temeljno dejavnostjo prirejanja iger na srečo; spremljevalne dejavnosti pa so hotelirstvo, gostinstvo, zabavni programi in druge sorodne dejavnosti, ki se skozi širijo in dopolnjujejo. Skupina Hit zato ponuja zelo širok spekter turističnih storitev. Sodi med največje evropske ponudnike zabave. Hitove dejavnosti se tako delijo na igralništvo ter turizem in hotelirstvo (Hit, 2012).

Podjetje sodi med največje delodajalce v goriški regiji.

V Sloveniji razvija igralništvo od leta 1984, ko je bila odprta igralnica v hotelu Park v Novi Gorici. Danes v okviru družbe poslujejo tri igralniško-zabavišna središča: Perla in Park v Novi Gorici, igralnica v Kranjski Gori ter manjša igralnica v Rogaški Slatini. V letih 2003 je družba odprla igralniško zabavišče Coloseum v Sarajevu (Bosna in Hercegovina), 2006 pa tudi v Umagu (Hrvaška). Največje investicije v zadnjem obdobju so bile: nakup in prenova ter širitev hotelskega kompleksa Maestral v Črni gori (leta 2004), v Sloveniji pa center Aurora v Kobaridu (junija 2004) in Mond v Šentilju (decembra 2007). Marca 2006 je bil odprt igralni salon Drive-in v Vrtojbi, nato je sledila izgradnja novega igralniško-zabavišnega centra v Šentilju. Oktobra 2007 je podjetje Hit odprlo tudi nov center Kristal v Umagu (Hit, 2012).

Za obravnavo podjetja Hit v pričujočem diplomskem delu smo se odločili zaradi njegove vloge v širšem regijskem prostoru, kot tudi tesne povezanosti s šolajočimi dijaki in študenti. Podjetje Hit slednjim omogoča opravljanje praktičnega usposabljanja – sebi pa tako zagotavlja stik z mladimi, ki se izobražujejo za deficitarne kadre (iz vidika podjetja predvsem poklica kuhar in natarar), poleg tega pa podjetje nastopa tudi kot štipenditor šolajočim dijakom, ki predstavljajo potencialno svežo delovno silo. Kot že navedeno podjetje nastopa kot eden največjih delodajalcev v regiji, pri čemer je konkretno za izbrana poklica – kuhar in natarar – največji delodajalec.

5.1 Izobrazbena in starostna struktura zaposlenih v gostinstvu podjetja Hit d. d.

V spodnji tabeli (Tabela 6) so prikazani podatki o številu zaposlenih v gostinski dejavnosti glede na dokončano stopnjo izobrazbe, in sicer koncem leta 2012 (Interni podatki, 2012).

Tabela 6: Izobrazbena struktura zaposlenih v gostinstvu Hitu

Stopnja izobrazbe	Število zaposlenih
I. stopnja	39
II. stopnja	5
III. stopnja	0
IV. stopnja	143
V. stopnja	80
VI. stopnja	5
VII. stopnja	11
Skupaj	283

Tabela 6 prikazuje izobrazbeno strukturo zaposlenih v podjetju, ki opravljajo gostinsko dejavnost. Tako lahko ugotovimo, da ima največ zaposlenih (51 %) dokončano poklicno šolo (IV. stopnja), sledijo jim še gostinci s srednjo šolo (28 %). Najmanj (po 2 %) dosega II. Oziroma VI. Stopnjo izobrazbe. Izobrazba je vsekakor velikega pomena pri kakovosti kadra, kljub temu pa ne smemo pozabiti pomena izkušenj, sploh pri opravljanju določenih poklicev, ki jih imajo praviloma več starejši delavci oz. tisti, ki so dalj časa zaposleni, zato je tudi starostna struktura zaposlenih pomembna.

Tabela 7: Starostna struktura zaposlenih v gostinstvu Hita

Starostna skupina	Število zaposlenih
do 20 let	3
od 20 do 24 let	12
od 25 do 29 let	26

od 30 do 34 let	52
od 35 do 39 let	54
od 40 do 44 let	36
od 45 do 49 let	47
od 50 do 54 let	45
od 55 do 59 let	7
od 60 do 64 let	1
Skupaj	283

Iz Tabele 7 je razvidno, da je v gostinstvu največ zaposlenih v starostni skupini med 35 in 39 let (19 %). Nekaj manj (18 %) je zaposlenih v skupini od 30 do 34 let. Najmanjša zaposlenost pa je v starostni do 20 let (1 %) in v starostni skupini med 60 in 64 let (0,3 %).

5.2 Pridobivanje dijakov in študentov za opravljanje praktičnega usposabljanja za deficitarne poklice v podjetju Hit

Praktično usposabljanje je redna obveznost dijakov (in študentov), saj predstavlja dopolnjevanje njihovega izobraževanja (lahko je obvezni del izobraževalnega programa). Da bi bilo praktično usposabljanje kar najbolj učinkovito, je nujno potrebno, da se tako podjetje, kot tudi mentor ustrezno pripravita in določita cilje praktičnega usposabljanja. Praktično usposabljanje tako prinaša praktikantom (dijakom in študentom) dragocene izkušnje in nova znanja v povsem novem delovnem okolju. Njegov namen je prilagoditi znanje šolajočih potrebam podjetja oz. organizacije (v gospodarstvu ali javnem sektorju) ter jih usposobiti in usmeriti do take mere, da se bodo ob zaposlitvi sposobni produktivno vključiti v delovno okolje, delovnim organizacijam pa dati možnost, da si poiščejo in izoblikujejo svoje bodoče kadre. Vsebino praktičnega usposabljanja določa program, ki ga za posameznega praktikanta sestavita mentor na šoli in mentor v podjetju oziroma organizaciji. Ob zaključku praktičnega usposabljanja izdelata praktikant zaključno poročilo. Cilji praktičnega usposabljanja so: približati praktikantu strokovno delo, mu omogočiti (s)poznovanje delovnega procesa, ga vključevati v samostojno delo pri izvedbi nalog

ter učenje sodelovanja, timskega dela in komunikacije. Za večino praktikantov praktično usposabljanje pomeni prvi stik z realnim okoljem, istočasno pa imajo praktikanti priložnost ozavestiti svoje dejanske kompetence, ki so jih pridobili skozi potek izobraževanja.

Pobliže pogledimo, kako poteka priprava in organizacija praktičnega usposabljanja v izbrani organizaciji.

5.2.1 Opis procesa praktičnega usposabljanja v podjetju Hit

Podatki, opisi procesov ipd., predstavljeni v nadaljevanju, so pridobljeni iz internih gradiv podjetja Hit (Interni podatki, 2012) ter z intervjujem s predstavnicjo kadrovske službe v podjetju Hit, Nadjo Jug (Jug, 2012).

Ob pripravi letnega plana, ki poteka vedno ob zaključku leta (oktober/november) za naslednje leto, se načrtujejo sredstva za izvajanje praktičnega usposabljanja, saj to predstavlja za podjetje tudi določen strošek. Kadrovska služba pošlje po enotah plan, v katerem morajo te opredeliti, koliko dijakov ali študentov so pripravljene sprejeti na praktično usposabljanje na posameznem programu. Na osnovi potreb posameznih organizacijskih enot nastane letni plan, koliko praktikantov (dijakov in študentov) bo podjetje sprejelo v prihodnjem letu.

Podjetje Hit se še posebno potrudi za pridobivanje kadrov, ki se izobražujejo za deficitarne poklice (kuharji, natakarji), saj pridobiti tovrstne kadre vendarle ni preprosto. Šole vsako leto objavijo termin, ko bodo imele dan odprtih vrat in nato se podjetje z njimi poveže. Poklic kuharja in natakarja zainteresiranim dijakom predstavijo tako, da pokličejo najboljše izmed zaposlenih v gostinstvu ter jih ustrezno pripravijo za predstavitev poklica. Obenem predstavniki organizacije pred zbranimi dijaki demonstrirajo pripravo konkretnih jedi oziroma pijač.

Prav tako podjetje pripravi – v eni izmed poslovnih enot oziroma restavracij – predstavitev deficitarnih poklicev, ki se je lahko udeležijo vsi zaključni razredi osnovnih šol. Ravno tako kot na dnevu odprtih vrat predstavniki organizacije prikažejo podrobnosti priprave izbrane hrane oziroma pijače.

Ob informativnih dnevih (ponavadi) nastopijo predstavniki posameznih poklicev in predstavniki kadrovske službe, kot enotna ekipa organizacije, ki ponudi tudi ustrezno število kadrovskih štipendij za izbrane poklice. Kadrovske štipendije predstavljajo posebno obliko motiviranja potencialnih kandidatov za nadaljevanje šolanja na ustrezni srednješolski ustanovi.

Pridobivanje kandidatov je proces, pri katerem podjetje išče posameznike, ki so pripravljeni opravljati praktično usposabljanje za neko določeno delovno mesto, v našem primeru delo kuharja/natakarja. Večina kandidatov, ki je sprejeta na praktično usposabljanje, se izobražuje na programih gastronom hotelir, gastronomski tehnik ali gastronomski turistični tehnik.

Posebnega pomena je vsekakor sodelovanje podjetja z izobraževalnimi zavodi, saj se na ta način ponuja in tudi omogoča neposreden stik s šolajočimi se kadri.

Podjetje Hit prakticira različne načine pridobivanja dijakov (in študentov) za praktično usposabljanje. V prvem koraku v kadrovski službi zberejo vse prošnje kandidatov, ki prosijo za možnost opravljanja praktičnega usposabljanja v podjetju. Po pregledu prejetih prošenj se kadrovski strokovnjaki odločajo skladno z letnim planom oz. potrebami posameznih organizacijskih enot ter izbrane kandidate povabijo na informativni pogovor. Druga možnost je, da se kadrovska služba poveže s šolami, ki izvajajo izobraževanje za deficitarne poklice in tako dobi ustrezne informacije, koliko dijakov/študentov bo dolžnih v tekočem letu opraviti praktično usposabljanje v podjetjih. Tretja možnost pridobivanja praktikantov pa je neposredna predstavitev podjetja na šolah, kar omogoča vzpostavitev neposrednega kontakta med šolajočimi kadri in podjetjem. Vse tri možnosti se prakticira skoraj v enaki meri, odvisno je samo od situacije, s katero bi pridobili največ in dijakov in študentov.

Pri izdelavi dokončnega seznama kandidatov za opravljanje praktičnega usposabljanja kadrovski strokovnjaki upoštevajo realne potrebe posameznih organizacijskih enot. Kot zatrjujejo predstavniki podjetja – vedno se odločajo za najboljše kandidate, čeprav praktično usposabljanje lahko uporabijo za selekcijsko orodje. Skozi neposredno delo in usposabljanje lahko vodje v posameznih enotah neposredno ocenijo kandidatove spretnosti, znanje, zavzetost in nasploh delovno etiko.

Dokumentacija o kandidatih je ključnega pomena pri izbiri, saj vsebuje potrebne listine, kot so življenjepis kandidata, razne reference in prošnja za praktično usposabljanje. Na ta način si kadrovski strokovnjaki ustvarijo določeno mnenje glede kandidata že iz samih listin.

Vsaka selekcija v podjetju se začne z opredelitvijo potreb delovnega mesta oziroma praktičnega usposabljanja. Pri selekciji kandidatov gre za to, da podjetje izmed vseh prijavljenih izbere najprej tiste, ki zadovoljujejo potrebe podjetja oziroma izpolnjujejo vnaprej postavljene kriterije. Cilj razgovora je izbrati najprimernejšega kandidata, prav tako pa je cilj kandidata, da se prikaže kot najprimernejši kandidat za prosto mesto. Za vnaprej dogovorjen pogovor se morata obe strani dobro pripraviti (tako delodajalec kot tudi kandidat), v kolikor želita, da bo skupni cilj dosežen. Z razgovorom delodajalec pride do želenih informacij, vzpostavi osebni stik, preveri resničnost podatkov in si ustvari podobo o kandidatu, njegovih znanjih in izkušnjah.

Pravočasno oziroma vsaj dva meseca pred pričetkom praktičnega usposabljanja podjetje opravi izbiro ustreznega števila kandidatov med vsemi prijavljenimi oziroma zainteresiranimi. S kandidati opravijo strukturiran poglobljeni intervju, pri katerem je kadrovska služba pozorna, ali je kandidat usposobljen in motiviran za iskano delo. Strukturiran intervju je najbolj zanesljiv, saj so vsa vprašanja pripravljena vnaprej in so postavljena vsem kandidatom na isti način. Tako preverijo kandidatovo vedenje, vrednote, interese in sposobnosti ujemanja za delovno mesto.

Po opravljenih intervjujih se kadrovski strokovnjaki odločijo, kateri so tisti kandidati, ki najbolje ustrezajo zahtevam za opravljanje praktičnega usposabljanja. Izbor se opravi na podlagi vnaprej dogovorjenih kriterijev, ki jih določijo vodje organizacijskih enot.

Glede na potrebe poslovnih organizacijskih enot se izdelata terminski načrt praktičnega usposabljanja. Organizator kadrov nato obvesti vodjo organizacijske enote, kateri kandidati bodo pri njih opravljali praktično usposabljanje ter v kakšnem obdobju bo le to potekalo. Istočasno organizator kadrov izbrane kandidate obvesti o izbiri in poskrbi za neposredni kontakt (po možnosti na prvem srečanju se dobijo vsi zainteresirani, vodja, izbrani kandidat in organizator kadrov) med vodji in izbranimi kandidati. Cilj neposrednega srečanja je konkreten dogovor o izvedbi vnaprej

pripravljenega programa ter način spremljanja uspešnosti izvajanja praktičnega usposabljanja. Od praktikantov se pričakuje, da so čim bolj predani delu, osvajajo nova znanja, veščine, socialne kontakte ter s tem izboljšujejo lastno možnost stalne zaposlitve.

Delodajalec mora praktikanta pred začetkom praktičnega usposabljanja seznaniti z varnostjo in varovanjem zdravja pri delu. V okviru sestanka se organizira tudi izpit za varnost pri delu in varnost pred požarom. To je zakonsko predpisano in obvezno za vse praktikante. Prav tako mora vsak praktikant pred začetkom praktičnega usposabljanja opraviti tudi obvezen sistematski pregled, kjer se preveri, ali je iz zdravstvenega vidika zmožen opravljati predvideno delo. Zelo pomembno je, da delodajalci oziroma mentorji prav varnosti in zdravju pri delu posvetijo veliko pozornost.

Celoten proces praktičnega usposabljanja je voden s strani mentorja v podjetju, ki ga določita kadrovska služba in vodja organizacijske enote. Mentorji v podjetju vedno sodelujejo pri pripravi programa praktičnega usposabljanja, svetujejo pri odločitvah ter nudijo praktikantom vso strokovno oporo pri izvajanju zastavljenega dela ter opozarjajo na morebitne nevarnosti pri izvajanju dela. Prav tako ima mentor neposredno nalogo praktikantom dodeljevati naloge, ki naj bi jim omogočile izboljšanje kompetenc (znanj, veščin) na njihovem strokovnem področju.

Vsako mentorstvo ima strokovno, vzgojno in organizacijsko poslanstvo. Mentor je strokovna oseba, ki vodi praktikanta skozi celotno praktično usposabljanje. Vsak mentor mora imeti določeno znanje za izvajanje mentorskega dela, predvsem pa si mora vzeti čas in se prilagajati praktikantovim potrebam. Naloge dobrega mentorja so praktikantom nameniti ustrezen čas in vodenje skozi procese, ki naj bi jih praktikant dobro spoznal. Mentorji morajo imeti dobre komunikacijske sposobnosti in spretnosti istočasno pa morajo biti dobri poslušalci, ki gradijo zaupanje in sodelovanje med vsemi v organizacijski enoti. Skratka, voditi morajo z zgledom.

V veliki meri je rezultat oz. uspešnost posameznega praktičnega usposabljanja odvisna tudi od mentorja in tega, kako je skozi celoten proces vodil praktikanta, ga usmerjal, hkrati pa kako dober vzornik in motivator je bil. Odnos med praktikantom

in mentorjem mora biti dvosmeren, oba morata biti predana svoji vlogi, saj bo le tako zaključek praktičnega usposabljanja uspešen za vse vključene.

Vsakemu praktikantu je namenjena njegova osebna mapa. Za potrebe kadrovske službe praktikant izpolni izjavo o prevozu na delo, potrdilo o prejemu t. i. seznam kartice³ in izjavo o varovanju osebnih podatkov. Vnos podatkov praktikantov v kadrovski sistem (SAP-HR) služi za evidence izvajanja praktičnega usposabljanja. Podatki so prav tako povezani z obračuni plač, kar je potrebno za izplačilo nagrad, kot tudi z aplikacijo razporedov za potrebe vodenja odhodov in prihodov na delovno mesto. Vsak praktikant v podjetju Hit ima – skladno s predpisi in politiko podjetja – v času opravljanja praktičnega usposabljanja pravico do nagrade za dejavnost, ki jo opravlja. Podjetje praktikantu izplača nagrado in za to izda ustrezen dokument.

Vloga mentorja je, da je praktikantu hkrati motivator, vzornik in svetovalec, ki spodbuja, spremlja, uvaja, postavlja izzive in dodeljuje odgovornosti. Mentor skrbi, da je praktikant ustrezno razporejen na delo, ga nadzira, mu svetuje pri pisanju dnevnika itn. Ob zaključku praktičnega usposabljanja mu potrdi dnevnik in ga tudi oceni. Ocenjevalni list na predpisanem obrazcu zajema oceno o obvladovanju nalog, o kakovosti opravljenega dela, hitrosti dela, spretnosti, pripadnosti itd. Prav tako tudi šola spremlja in nadzoruje potek praktičnega usposabljanja, ali so praktikanti pri svojem usposabljanju uspešni, saj lahko tako sproti rešujejo probleme, se prilagajajo spremembam, ki nastajajo na trgu dela. Uspešen potek praktičnega usposabljanja je odvisen od podpore podjetja in šole, ki kandidatom nudi pomoč pri izbiri, iskanju in izvajanju praktičnega usposabljanja.

Ob zaključku praktičnega usposabljanja strokovni delavec iz kadrovske službe povabi praktikanta na sestanek, kjer mu po opravljanem intervjuju pripravi oziroma napiše potrdilo, da je praktično usposabljanje opravljeno in ga povpraša po vtisih glede poteka praktičnega usposabljanja. Ko praktikant zaključi z vsemi obveznostmi, ki jih ima pri praktičnem usposabljanju, ga v kadrovski službi odjavijo iz sistema in mapo praktikanta arhivirajo. Praktikanti pred zaključkom ali takoj po končanem usposabljanju izdelajo dnevnik in ga prinesejo v pregled in podpis mentorju in

³ Gre za kartico, s katero delavec beleži prisotnost na delovnem mestu.

kadrovskemu delavcu, ki je vodil praktično usposabljanje. Potrdilo podjetja in končno oceno s strani mentorja oddajo koordinatorju na šoli. Potrdilo potrebuje kot dokazilo, da je zares opravil usposabljanje v podjetju in se arhivira pri koordinatorju na šoli. Na koncu postopka se oceno vpiše v mapo praktikanta in v sistem.

6 RAZISKAVA IN INTERPRETACIJA

V našo raziskavo smo vključili učence osnovnih šol (OŠ Frana Erjavca, OŠ Ivana Roba in OŠ Milojke Štrukelj) in dijake Biotehniške šole v Šempetru pri Gorici, smer gastronom hotelir.

Skupno je v raziskavi sodelovalo 171 osnovnošolcev in 17 srednješolcev (več v nadaljevanju).

Anketirali smo učence devetih razredov, saj se že pri njih začne pojavljati problem pri izbiri poklica. Anketo smo izvajali marca 2012, ko je potekalo vpisovanje v nadaljnje šolanje, in sicer med učenci, ki so bili prisotni pri pouku v času anketiranja, za katerega smo se dogovorili s posamezno šolo.

Na podlagi izvedene raziskave in predhodno pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da v goriški regiji gostinski poklic trenutno ne spada med deficitarne poklice, kar pomeni, da se mladi odločajo za tovrstno šolanje.

6.1 Uporabljena metodologija

Pri raziskavi smo se odločili za izvedbo anonimne raziskave s pomočjo anonimnega vprašalnika. Izbrali smo učence 9. razreda osnovnih šol (pred odločitvijo za vpis v srednješolsko oz. poklicno izobraževanje) in dijake Biotehniške šole, kjer poteka usposabljanje za obravnavane poklice. Določeno število anket smo razdelili na šole in se s svetovalno službo dogovorili, da bodo v sklopu učne ure razdelili anketne vprašalnike. Skupno število vseh anketiranih in primerno vrnjenih anket v osnovnih šolah je bilo 171, iz Biotehniške šole pa smo dobili 17 anket od dvajsetih, primernih za nadaljnjo obravnavo.

Z odgovori sodelujočih je tudi podjetje Hit, ki smo mu posredovali rezultate, pridobilo koristne informacije.

6.2 Namen raziskave

Namen naše raziskave je ugotoviti mnenja dijakov, ki se že izobražujejo v gostinski smeri in mnenja učencev, ki se šele odločajo in vpisujejo v nadaljnje šolanje, kako oni gledajo na gostinski poklic. Ker je čas anketiranja sovpadal z obdobjem, ko so se učenci odločali za nadaljnje šolanje, nas je zanimalo, koliko je pripravljenih oziroma zainteresiranih za šolanje v gostinski smeri in kateri so glavni vzroki za odločitve.

6.2.1 Struktura vprašalnika za srednje šole

Vprašalnik (Priloga 2) o deficitarnih poklicih za dijake je vseboval 13 vprašanj odprtega in zaprtega tipa. Odprta vprašanja smo grupirali in razvrstili po podobnosti odgovorov.

V prvih vprašanjih smo hoteli izvedeti demografske podatke o anketirancih. Sledila so vprašanja o nadaljevanju izobraževanja, kje in po kateri poti bi si želeli oziroma najverjetneje bodo iskali zaposlitev po končanem izobraževanju in katero obliko zaposlitve bi želeli. Kot odgovore na zadnja vprašanja so anketiranci podali mnenja o gostinskih poklicih in kateri poklic jim je ljubši (kuhar ali natakar). Zanimalo nas je tudi, ali dijaki prejema štipendijo in koliko ta znaša mesečno. Zadnji dve vprašanji sta bili odprtega in zaprtega tipa, nanašali pa ste neposredno na podjetje Hit. Pri prvem nas je zanimalo, ali so že opravljali praktično usposabljanje v podjetju Hit, pri drugem pa, ali bi bili pripravljeni prejemati štipendijo pri štipenditorju od začetka šolanja (do doseženega poklica gastronomski tehnik) in se nato zaposliti pri štipenditorju.

Rezultati so prikazani v deležih (grafično). Vsako vprašanje smo posebej analizirali in utemeljili, nato pa prikazali v grafični obliki.

6.2.2 Struktura vprašalnika za osnovne šole

Anketni vprašalnik za učence je bil sestavljen iz devetih vprašanj zaprtega in odprtega tipa. Pri demografskih podatkih smo pridobili podatke o starosti, spolu in osnovni šoli, ki jo trenutno obiskujejo. Nato so sledila vprašanja o nadaljnjem izobraževanju in službi, ki bi jo radi v prihodnosti opravljali. Na voljo so imeli odprti

tip vprašanj, pri katerih so navajali, kaj želijo postati oziroma kakšne so njihove poklicne želje. V nadaljevanju vprašalnika so se vprašanja nanašala na gostinske poklice (kuhar in natakar), kakšno je njihovo zanimanje za tovrstne poklice, kako oni gledajo nanje in za katerega bi se odločili, če bi se morali. Odprta vprašanja smo grupirali po pogostosti odgovorov.

6.3 Rezultati raziskave

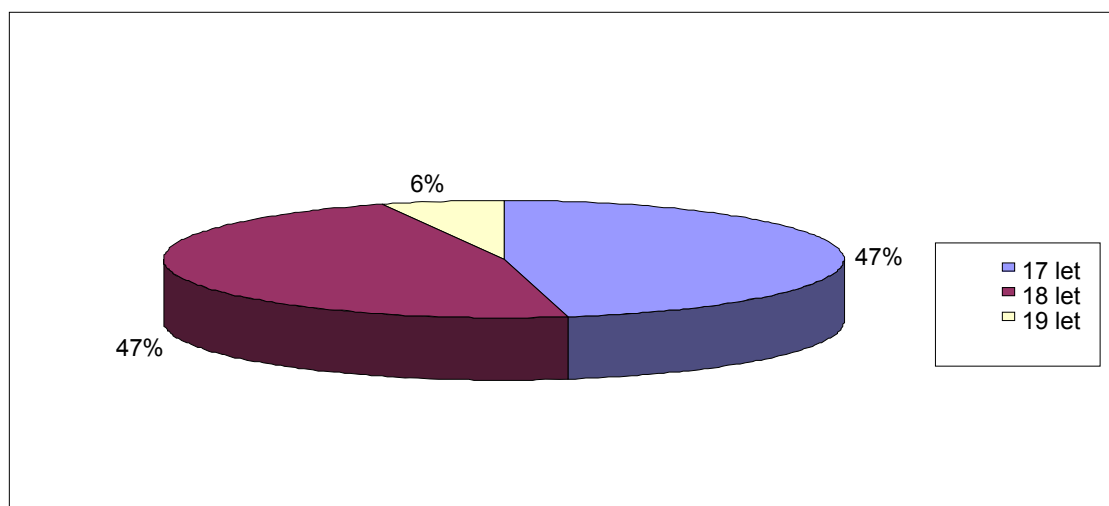
6.3.1 Rezultati anket za srednjo šolo

Rezultati ankete v tem poglavju so prikazani v deležih, za lažjo predstavbo pa tudi z grafi.

Glede na to, da je bila anketa izpeljana na Biotehniški šoli v Šempetru v tretjem – zaključnem letniku smeri gastronom hotelir, je bilo v raziskavo vključenih le 17 dijakov (od skupno 20, kolikor je predstavljala populacija, primerna za anketiranje). Spolna struktura anketirancev je bila sledeča: 65 % moških in 35 % žensk.

Starost sodelujočih je bila od 17 do 19 let. Najmanj sodelujočih je bilo starih 19 let (le 6 %), ostali anketiranci pa so bili enakomerno porazdeljeni. Slaba polovica (47 %) jih je bilo starih 17 let, prav toliko je bilo 18-letnikov (Slika 3).

Vsi anketiranci so bili dijaki Biotehniške šole. V anketiranju na srednji šoli smo izpostavili tretje (zaključne) letnike.

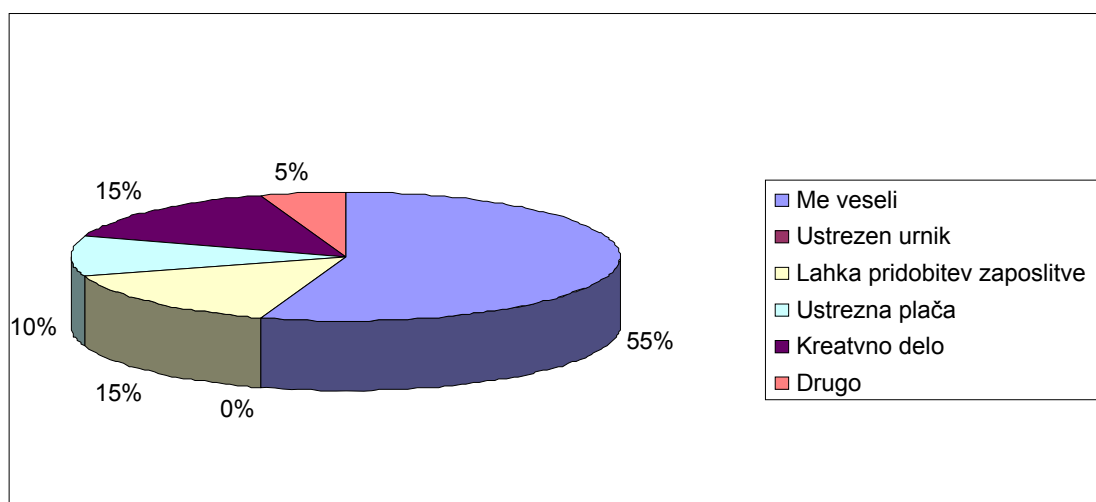


Slika 1: Porazdelitev anketirancev po starosti

Pri vprašanju o nadaljevanju šolanja in zaposlovanju v isti smeri smo anketirancem dali možnost izbire odgovora z da in ne ter dopuščali možnost, da svojo razlago utemeljijo z navedenimi ali svojimi odgovori.

68 % vprašanih si želi nadaljevati s šolanjem oz. poklicem v izbrani panogi, 32 % pa ne.

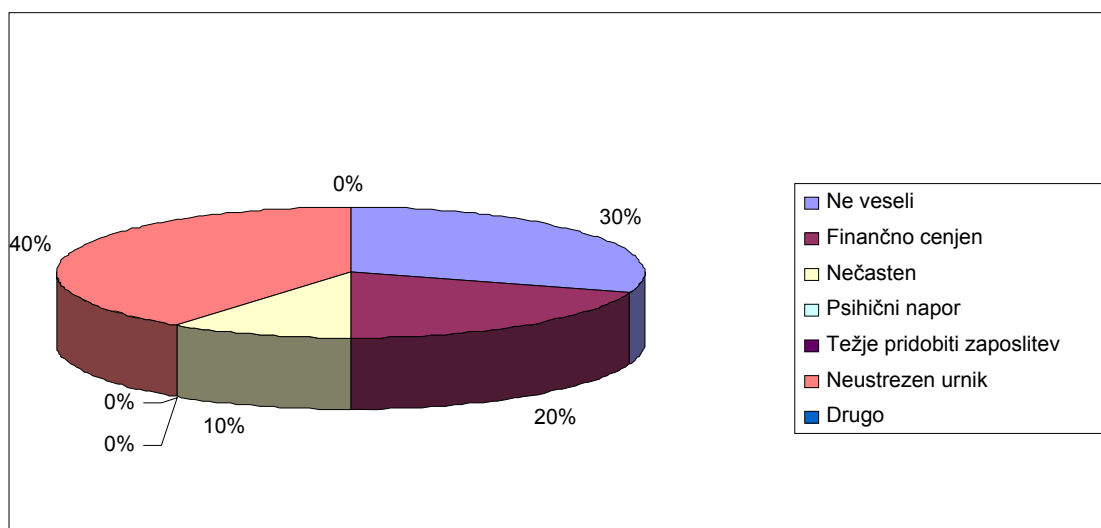
Izmed teh, ki so odgovorili pritrdilno, se jih je nekaj več kot polovica odločila, da se nameravajo naprej izobraževati v gostinski smeri, ker jih ta poklic veseli (55 %), vidijo lahko možnost zaposlitve (15 %) in jim ustreza plača, ki bi jo kot gostinci dobili (10 %). Deleži pri posameznih odgovorih so prikazani na Sliki 4. Zanimivo je, da noben anketiranec kot motivacije za delo v panogi ni navedel ustreznega urnika.



Slika 2: Razlogi za nadaljevanje šolanja in zaposlovanje v smeri gastronom hotelir

Tisti, ki se niso odločili (Slika 5) za nadaljevanje šolanja (zaposlovanje) v smeri gastronom hotelir, so jasno opredelili, da jih gostinski poklic ne veseli (30 %) ali menijo, da je premalo finančno cenjen (20 %). Kot poglavitni vzrok (40 %) so anketiranci navedli neustrezen delovni čas, ki ga gostinsko delo zahteva. Prav tako so – po naših predvidevanjih – dijaki kot razlog navedli, da poklic velja za nečastnega oziroma neuglednega (10 %). Iz navedenega lahko sklepamo, da mladi danes uvrščajo zaslužek pri izbiri poklica na zelo visoko mesto in ga povezuje z ugledom v družbi. Prav tako pa, da je med mladimi prisoten stereotip o gostinskih poklicih, ki je

prav gotovo privzgojen od strani starejših. To seveda pomeni, da se na področju dela gostinstva očitno dogajajo zadeve, ki bi jih bili smiselno premisliti in ustrezno urediti. Le na ta način bosta oba poklica dobila ustrezno mesto in smisel, da se mladi odločajo za omenjena poklica.

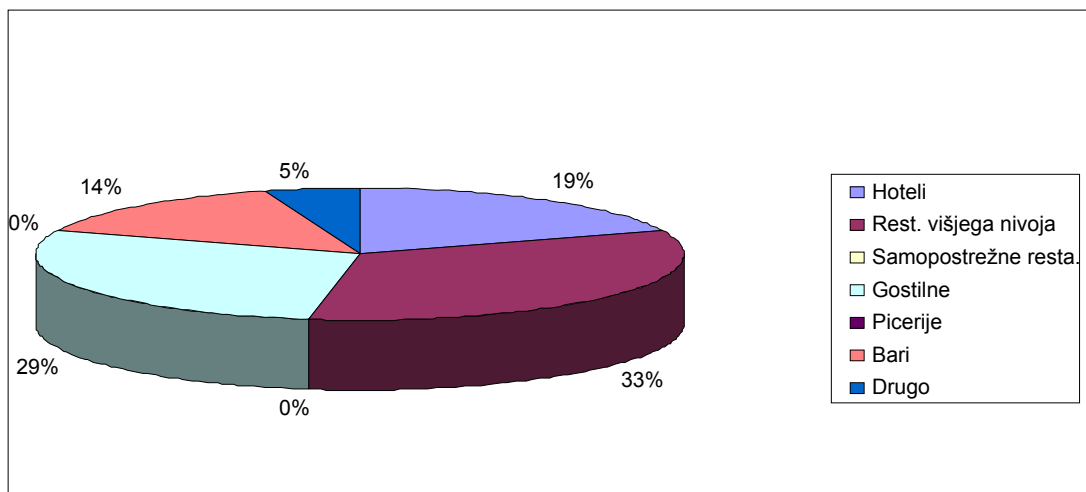


Slika 3: Razlogi za ne-nadaljevanje šolanja in zaposlovanje v smeri gastronom hotelir

Pri hipotetičnem vprašanju o kraju šolanja – da odklanjajo nadaljevanje na izbrani smeri, ker je kraj šolanja oddaljen o kraja bivanja – je večina (71 %) odgovorila, da jim to ne predstavlja nikakršne ovire. Ostali (29 %) pa se v času študija niso pripravljani preseliti v drug kraj in tam opravljati študijske obveznosti.

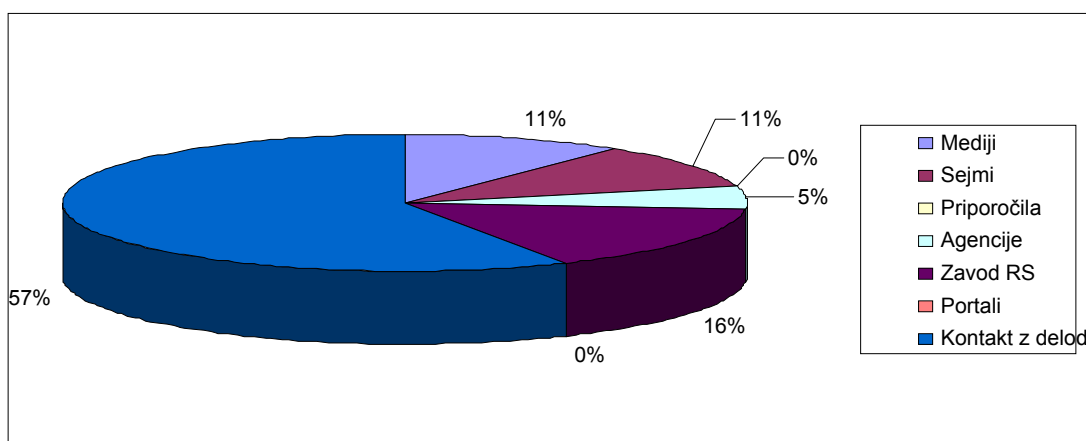
V nadaljevanju smo anketirance povprašali o poklicnih željah in načrtovanju kariere.

Kot lahko vidimo na Sliki 6, bi se največji delež anketirancev (33 %) najraje zaposlil v restavraciji višjega nivoja in v gostilni. Kar precejšen delež anketirancev se je odločil za delo v baru, hotelu in piceriji. Za delo v samopostrežni restavraciji se ni odločil nobeden od udeležencev. Iz odgovorov lahko razberemo želje dijakov o zaposlovanju po končanem šolanju.



Slika 4: Zaposlitvene želje po končanem šolanju

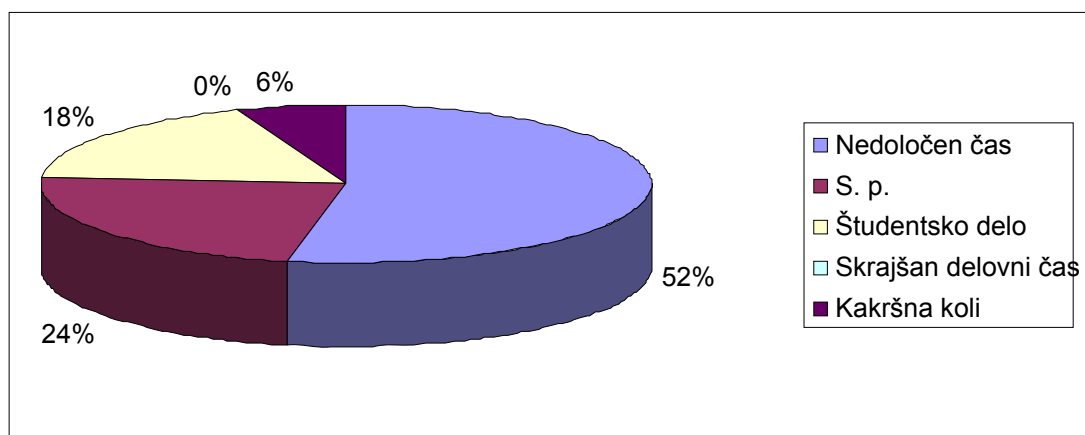
V sedmem vprašanju (Slika 7) anketnega vprašalnika nas je zanimalo, po kateri poti bi si dijaki iskali zaposlitev oziroma kateri medij bodo uporabili na poti iskanja zaposlitve. Na voljo so imeli sedem vrst odgovorov: oglasi v medijih, zaposlitveni sejmi, po priporočilu, prek agencije za posredovanje dela, Zavod RS za zaposlovanje, zaposlitveni portali ali direktni kontakt z delodajalci. Nekaj več kot polovica (57 %) se je odločila za iskanje zaposlitve preko osebnega kontakta z delodajalci. Najmanj sodelujočih se je odločilo za iskanje preko priporočila.



Slika 5: Poti do iskanja zaposlitve

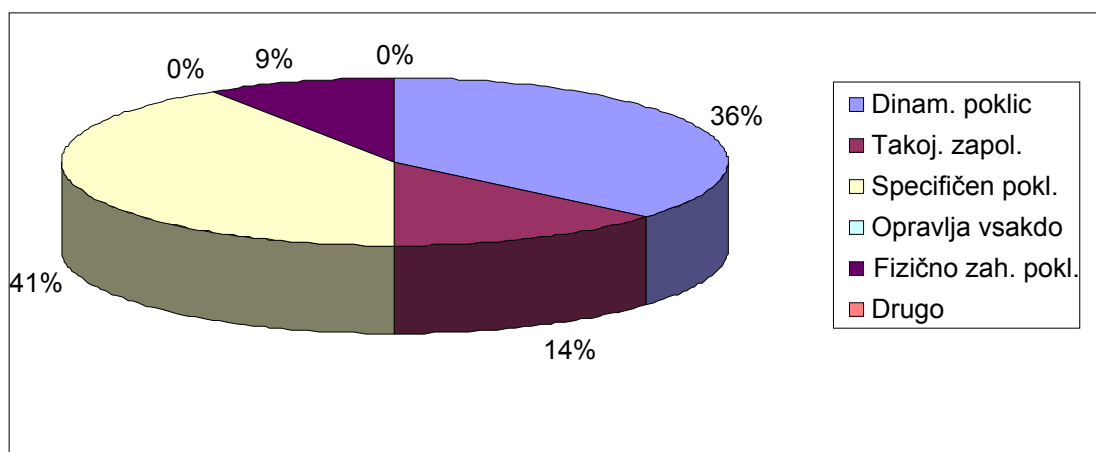
Na osmo vprašanje (»Kateri poklic bi raje opravljali?«) so anketiranci z 71 % izbrali poklic kuharja, saj jih večinoma bolj veseli kot poklic natararja (menijo, da lahko dobijo takojšno zaposlitev, obenem pa jim je všeč kreativno delo kuharja). Ostalih 29 % bi opravljalo poklic natararja.

Nadalje smo spraševali o želeni obliki zaposlitve. S Slike 8 je razvidno, da se je več kot polovica (52 %) anketirancev opredelila, da si želi zaposlitve za nedoločen čas, saj menijo, da bodo tako izpolnili svoje osebne cilje. Za delo kot samostojni podjetnik se je odločilo 24 % dijakov, nekaj pa jih je pripravljenih nadaljevati tudi s študentskim delom (18 %). Nihče od sodelujočih se ni odločil za delo s skrajšanim delovnim časom (manj kot 40 ur tedensko).



Slika 6: Želena oblika zaposlitve

Anketirance smo povprašali tudi o lastnem mnenju o gostinskih poklicih, in sicer . smo anketirance poprosili, da z največ dvema trditvama odgovorijo, kaj menijo o gostinskem poklicu natakar in kuhar. Slika 9 prikazuje podane odgovore. V veliki meri (41 %) so se odločili, da gre za specifičen poklic, ki zahteva veliko znanja in spretnosti ter da gre za nadvse dinamično delo oziroma poklic. 14 % anketirancev je navedlo, da sta poklica fizično zahtevna, pri čemer so izpostavili dolg delovni čas.



Slika 7: Mnenja o gostinskem poklicu

Pri vprašanju o štipendiranju (11. vprašanje) smo anketirance spraševali, ali in katero štipendijo prejemajo ter koliko ta znaša. Tako smo ugotovili, da kar 59 % anketirancev ne prejema štipendije, 41 % anketirancev prejema državno štipendijo, ostali (14 %) pa prejemajo kadrovske štipendije.

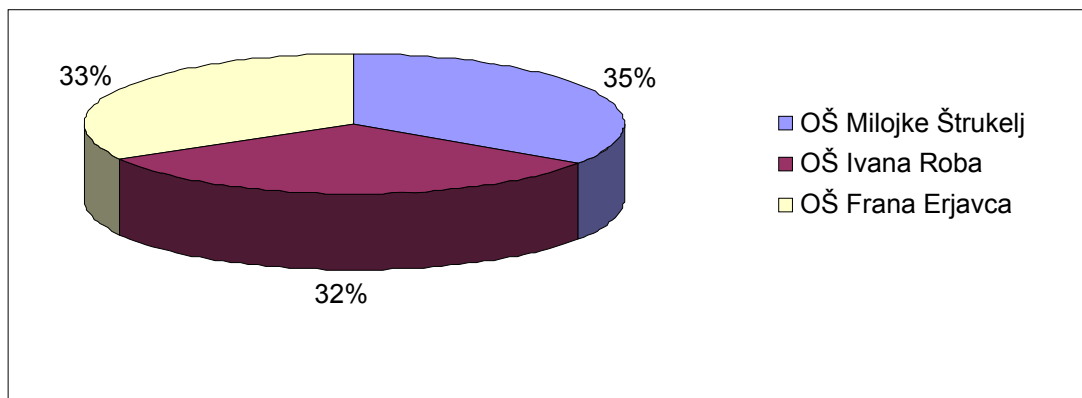
Na predzadnje vprašanje o opravljanju prakse v obravnavanem podjetju (»Ali ste že opravljali prakso v podjetju Hit ?«) je velika večina (65 %) odgovorila z ne, preostali (35 %) pa so v podjetju Hit že opravljali prakso.

Pri zadnjem vprašanju v anketi nas je zanimalo, v kolikšni meri bi bili anketiranci pripravljeni prejeti kadrovske štipendije od začetka šolanja vse do poklica gastronom hotelir in se nato tudi zaposliti pri štipenditorju. Tako se je nekaj več kot polovica dijakov (59 %) odločila, da ne bi prejeli takšne vrste štipendije, še manj pa, da bi se bili pripravljeni zaposliti pri štipenditorju. Kot razloge so navedli, da se želijo nadalje izobraževati v drugi smeri, da smatrajo štipendijo kot pomoč dijakom, ne pa kot obveznost. Ostali anketiranci (41 %) so takšno štipendijo pripravljeni prejeti, saj bi jim omogočila nekakšno pomoč pri študiju in bi po končanem študiju imeli možnost zaposlitve.

6.3.2 Rezultati anket za osnovno šolo

V nadaljevanju smo obdelali rezultate ankete za osnovne šole (OŠ Frana Erjavca, OŠ Milojke Štrukelj in OŠ Ivana Roba). Ankete, pridobljene z vseh šol smo skupno obdelali; rezultati so navedeni v nadaljevanju in tudi grafično prikazani.

Struktura anketirancev po osnovnih šolah je prikazana na Sliki 10.



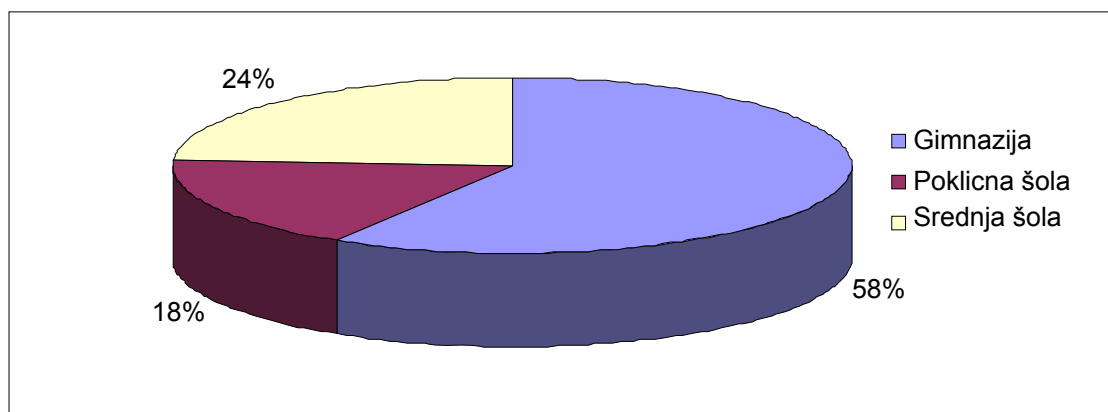
Slika 8: Struktura anketirancev po osnovnih šolah

Kot je vidno s slike 10, je bila porazdelitev dokaj enakomerna. Največ je bilo učencev OŠ Milojke Štrukelj Nova Gorica (35 %), nekaj manj je bilo anketirancev Osnovne šole Frana Erjavca Nova Gorica (33 %), najmanj jih je bilo z Osnovne šole Ivana Roba iz Šempetra (32 %).

Na vseh treh osnovnih šolah je bilo v anketiranje vključenih skupno 171 učencev. Ženskega spola je bilo 51 %, moškega pa 49 % anketiranih.

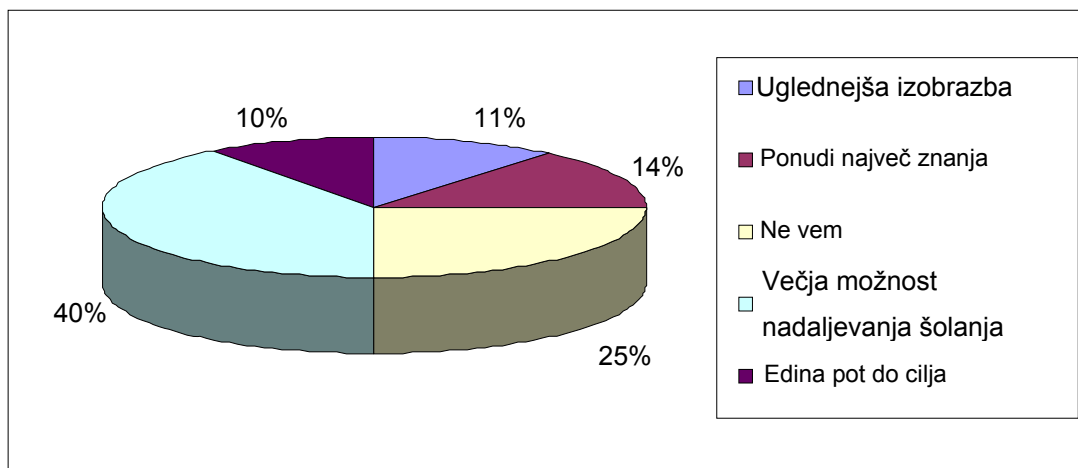
Starost sodelujočih je bila od 13 do 16 let. Več kot polovica anketirancev (66 %) je bila stara 14 let, 31 % je bilo 15-letnikov, 2 % 16-letnikov, 1 % pa so predstavljali šolarji, stari 13 let. Kar je pomembneje: vsi udeleženci so bili učenci 9. razreda osnovne šole. V anketiranju osnovnih šol smo izpostavili devete razrede, saj imajo ti jasnejše ideje o nadaljevanju šolanja v prihodnosti. Poleg tega je ravno ob poteku anketiranja potekalo vpisovanje v nadaljnje šolanje, s čimer smo zagotovili aktualnost ankete in večjo pozornost anketirancev do obravnavane teme.

Pri vprašanju o nadaljevanju šolanja je večina (58 %) odgovorila, da želijo šolanje nadaljevati na gimnaziji, 24 % se jih je odločilo za šolanje na srednji šoli, najmanj (18 %) pa jih je odgovorilo, da so se odločili nadaljevati šolanje na poklicni stopnji.

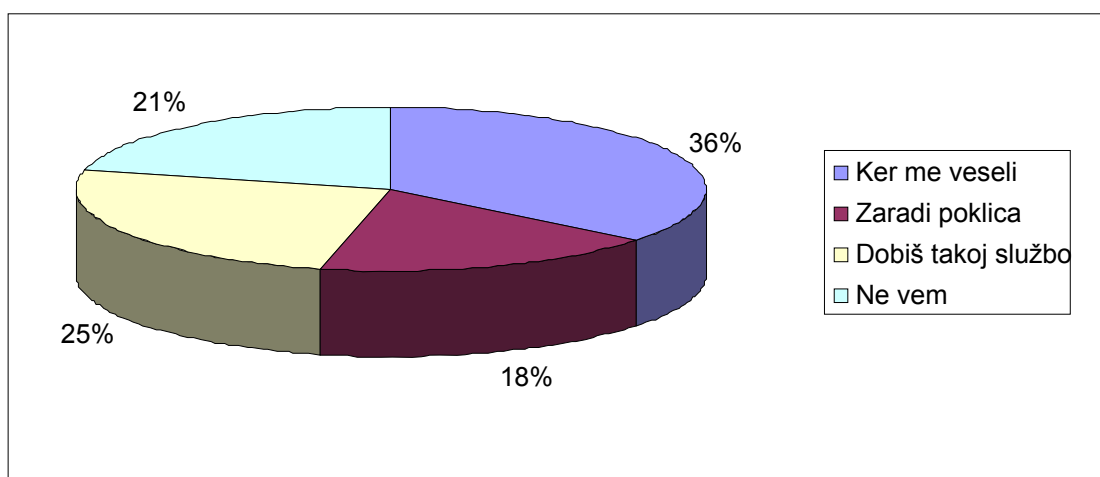


Slika 9: Nadaljevanje šolanja po končani osnovni šoli

Anketiranci so morali svojo izbiro tudi utemeljiti. Odgovore smo grupirali pri prišli do zaključkov, kot so prikazani na Sliki 12 (za gimnazije) in Sliki 13 (za poklicno šolanje).



Slika 10: Razlogi za izobraževanje na gimnaziji



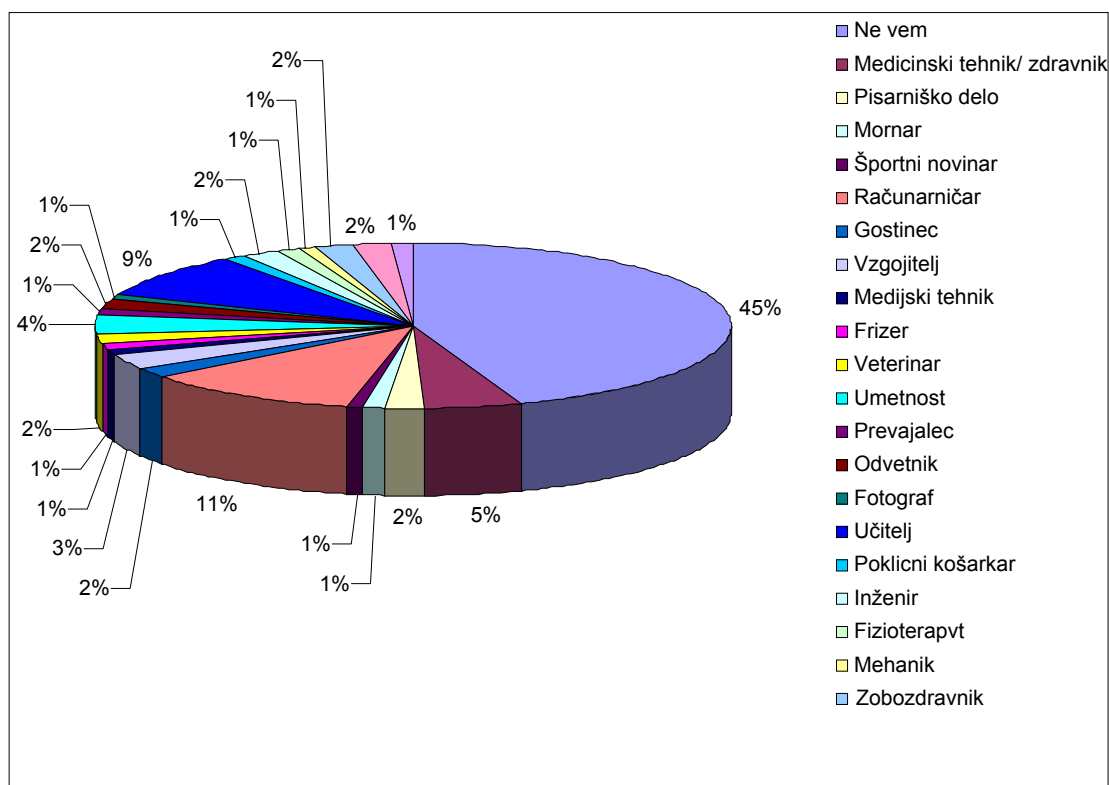
Slika 11: Razlogi za poklicno izobraževanje

Na Sliki 12 so prikazani razlogi za odločitev za srednješolski program gimnazija. Glede vzrokov za nadaljevanje izobraževanja na gimnaziji je 40 % anketirancev menilo, da jim ta ponuja največjo možnost za nadaljevanje šolanja na višji in visoki stopnji. Kar 25 % jih ne ve, zakaj bi se vpisali na gimnazijo. Ostali menijo, da s šolanjem na gimnaziji pridobijo uglednejšo izobrazbo in je edina pot za doseg zastavljenih osebnih ciljev.

Slika 13 prikazuje odločitve za poklicno šolanje. Vzroki za odločitev o poklicnem izobraževanju so bili relativno enakomerno porazdeljeni. Največ učencev (36 %) se je za to šolanje odločilo zato, ker jih poklicna šola veseli, nekaj manj (25 %) jih je bilo mnenja, da dobijo takojšen poklic po končanem šolanju, 21 % pa jih ni navedlo razloga za odločitev. Ostalih 18 % bi se za to šolanje odločilo zaradi tega, ker

menijo, da po pridobljenem poklicu lažje pridobijo zaposlitev, po zaključenem gimnazijskem programu.

Na peto vprašanje (»Ali veš, kje bi rad/-a v prihodnosti delal/-a?«) je 45 % anketirancev odgovorilo, da še nimajo opredeljenega cilja oziroma še ne vejo, kaj bi počeli v prihodnosti, ostalih 55 % pa ima razjasnjeno idejo o poklicu in kaj bi radi postali. Odločitve za poklic oz. poklicne želje prikazuje Slika 14.



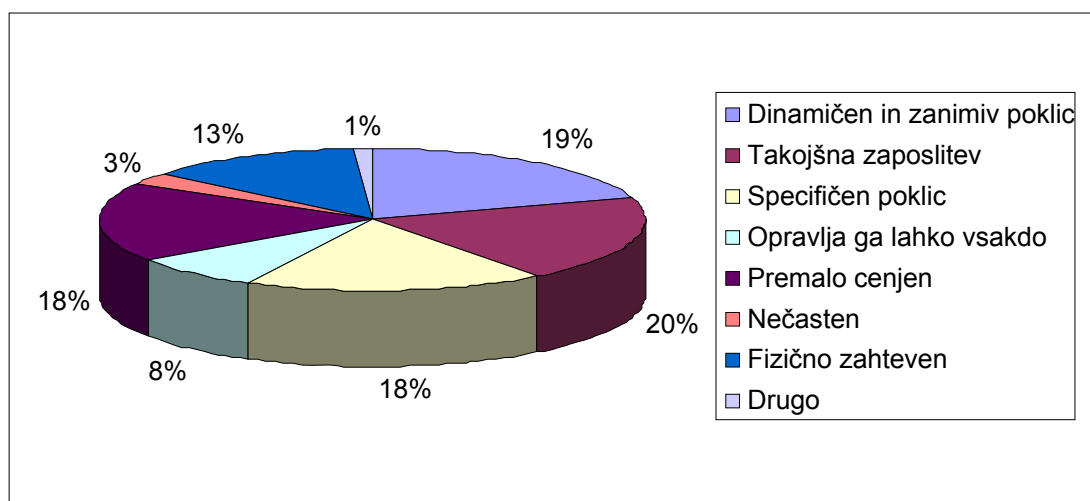
Slika 12: Želeni poklici anketirancev

Zanimivo je, da je velik delež anketirancev, ki so odgovorili z »da« na vprašanje o tem, kje bi želeli delati, nato odgovora ni podal oz. so odgovorili z »ne vem«. To pomeni, da je bilo dejansko opredeljenih dobrih 30 % vseh vprašanih. Vprašanje je dopuščalo, da vsi tisti, ki so odgovorili z da, napišejo poklic, ki bi ga radi opravljali. Odgovore smo nato grupirali. Tako je razvidno, kateri poklici so najbolj priljubljeni med šolarji. Dobili smo zelo različna mnenja. Poklici, ki so najbolj izstopali, so bili računalnikar (11 %), učitelj (9 %), medicinska sestra oziroma zdravnik (5 %), 4 % se jih je odločilo za poklic s področja umetnosti, za poklic vzgojitelja pa le 3 %.

Med poklice, ki jih je navedlo malo učencev (okoli 2%) sodijo poklici, ki se nanašajo na pisarniško delo in poklice gostinec, frizer, odvetnik, inženir, zobozdravstveni tehnik, veterinar, mehanik in policist. Najmanjši delež (1 %) pa so predstavljali naslednji poklici: mornar, prevajalec, medijski tehnik, športni novinar, fotograf, poklicni košarkar, socialni delavec in fizioterapevt.

V nadaljevanju nas je zanimalo mnenje o gostinskih poklicih in percepcija dela v gostinstvu.

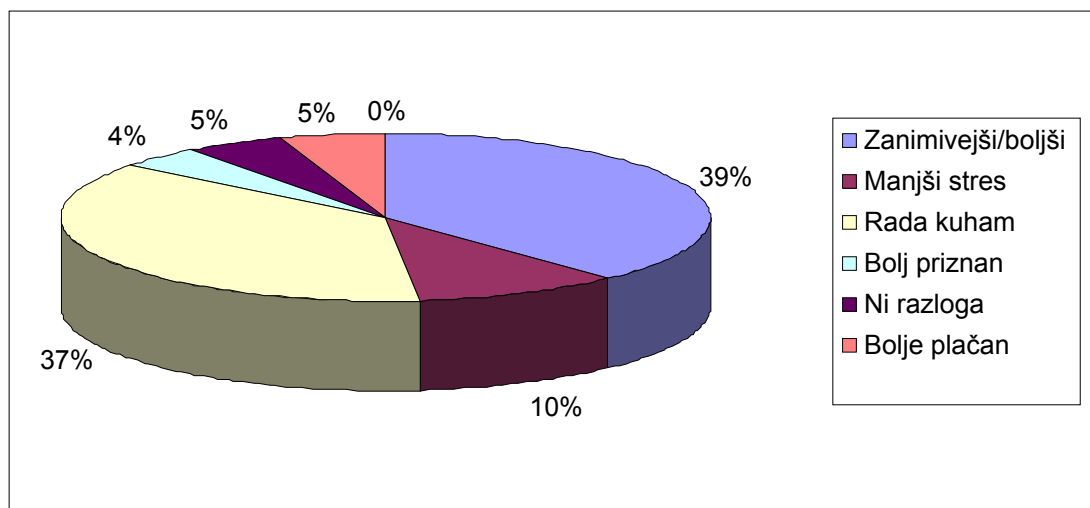
Na šesto vprašanje (»Kakšno mnenje imaš o gostinskih poklicih, npr. kuhar, natakar?«) so imeli anketiranci na voljo sedem odgovorov. Če jim noben odgovor ustreza, so imeli možnost, da ga napišejo sami. Odločitve za vseh sedem trditev so bile dokaj enakomerno porazdeljene, s tem da je v večji meri (20 %) izstopala trditev, da je gostinski poklic tisti, s katerim dobiš takojšno zaposlitev. 19 % anketirancev meni, da je poklic zelo dinamičen in zanimiv, saj si vedno v stiku z ljudmi, 18 % jih meni, da je poklic specifičen, zahteva veliko znanja in spretnosti ter da je ta poklic premalo cenjen. Nekoliko manjši delež anketirancev (13 %) meni, da je gostinski poklic fizično zahteven in zahteva dolg delovni čas. Pod »drugo« ali 1 % odgovorov so zbrani odgovori, ki se nanašajo na nečastnost poklica, ki ga lahko opravlja vsakdo (Slika 15).



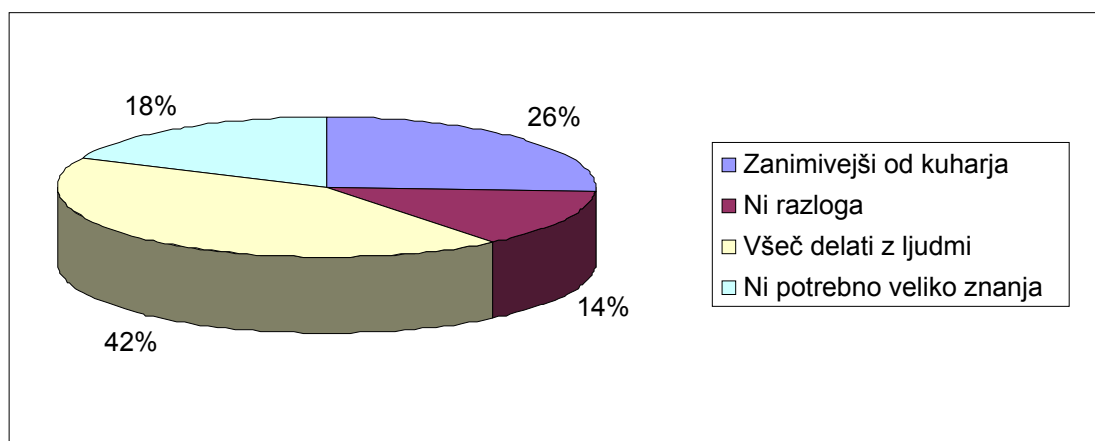
Slika 13: Mnenja o gostinskih poklicih

Pri vprašanju »Ali meniš, da lahko poklic kuhar, natarak opravlja vsakdo?« je 66 % anketirancev odgovorilo, da tovrstnega poklica ne more opravljati vsak brez ustrezne izobrazbe, ostalih 44 % pa je odgovorilo, da lahko gostinsko delo opravlja vsakdo.

Pri predzadnjem vprašanju smo anketirance povprašali, katerega izmed gostinskih poklicev bi izbrali, če bi se za to odločali: poklic kuharja ali poklic natarakarja. Več kot polovica (54 %) se je odločila za poklic kuharja, 37 % bi raje opravljalo poklic natarakarja, ostali (9 %) pa se niso odločili za nobenega od njiju. Svojo odločitev so tudi utemeljili. Odgovore smo grupirali. Odločitve za poklic kuharja prikazuje Slika 16, odločitve za poklic natarakarja pa Slika 17.



Slika 14: Razlogi za odločitev za poklic kuharja



Slika 15: Razlogi za odločitev za poklic natarakarja

Prikazane porazdelitve razlogov za odločitev za poklic kuharja kažejo, da se jih je 39 % odločilo za ta poklic, ker se jim zdi zanimivejši od poklica natarja. 37 % bi se zanj odločilo zaradi tega, ker imajo veselje do kuhanja in ustvarjanja jedi, 10 % ne more opredeliti razloga, 5 % jih meni, da je kuharski poklic manj stresen in bolje plačan od poklica natarja. Ostali so še tisti, ki so se odločili, da je ta poklic v svetu bolj priznan in uspešnejši.

Tisti učenci, ki so navedli, da jim je ljubši poklic natarja, so kot največji razlog (42 %) navedli, da jim je všeč delati z ljudmi, tako pridejo tudi do novih poznanstev. 26 % se je odločilo, da je ta poklic zanimivejši od kuharskega poklica, 18 % jih je mnenja, da ni potrebnega veliko znanja za opravljanje tovrstnega poklica, ostalih 14 % pa ni navedlo razloga.

Na zadnje vprašanje percepciji (ugleda) gostinskega poklica jih je kar 89 % navedlo, da poklica kuhar in natar ne veljata kot nečastna v današnji družbi. Tistih, ki so bili nasprotnega mnenja, je bilo le 11 %. Ti so navajali, da se v družbi nasploh govori, da sta poklica manjvredna in to potem vpliva na mlade in na odločanje o izobraževanju v gostinski smeri.

7 UGOTOVITVE

Na podlagi analize pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da se mladi, ki končujejo osnovno šolo, le v manjšem deležu odločajo za poklic gastronom hotelir. To lahko razumemo kot realno nepriljubljenost tovrstnega dela ne le med mladimi, ampak v družbi nasploh. V našem primeru se je od 171 anketirancev le en učenec odločil za poklic kuharja. Očitno je, da gre za popolno zavračanje, kar pomeni, da interesa za omenjeni poklic ni. Očitno je tudi, da starši, svetovalne službe v osnovnih šolah in družba nasploh kažejo veliko nezainteresiranost do gostinske dejavnosti, čeprav gre za pomemben segment turistične dejavnosti, ki je ena temeljnih v sodobni družbi. Zato je veliko vprašanje, kaj se bo v prihodnosti dogajalo na področju pridobivanja kvalificiranih kadrov za potrebe gostinstva in turizma.

Očitno bo moralo dozoreti spoznanje, da je za storitveno dejavnost, kot je gostinstvo, treba storiti veliko več. Začeti bo treba že v osnovnih šolah. Svetovalne službe bi morale pomagati razbiti stereotipe, ki se o teh poklicih širijo na vseh nivojih družbe in skušati uveljaviti stališče, da je gostinski poklic ravno tako priznan kot vsak drugi, saj imajo ljudje v njem lahko zelo visoko izobrazbo in posledično tudi visok ugled in plačo, ki je dandanes ključnega pomena za preživetje. Veliko morajo storiti tudi izvajalci gostinskih storitev; z urejanjem delovnih razmer, urnikov, počitkov in plač bi povečali privlačnost poklicev za mlade. Le s skupno akcijo obeh navedenih akterjev bo možno preseči sedanjo nepriljubljenost oziroma celo odklonilen odnos mladih do izobraževanja za gostinske poklice.

Ko smo v analizo vključili pregled stanja registriranih brezposelnih v goriški regiji, smo ugotovili, da je bilo leta 2010 na Zavodu RS za zaposlovanje (OS Nova Gorica) prijavljenih 130 brezposelnih oseb s pridobljeno izobrazbo na področju gostinstva. Številka v zadnjih letih sicer nekoliko niha (114 v letu 2011; 126 v letu 2012; 152 do oktobra letos), zaskrbljeni pa smo lahko nad letošnjimi podatki, ko je viden očiten porast v številu brezposelnih oseb. Prav tako se povečuje brezposelnost med mladimi, ki dosega izobrazbo na področju gostinstva (leta 2010 je bilo registriranih 56 oseb; 2011 50 oseb; 2012 60 oseb; do oktobra letos 70 oseb). Število objavljenih prostih delovnih mest pa v navedenem obdobju upada (321 v letu 2010; 272 v letu 2011; 266 v letu 2012; 168 do oktobra letos), pri čemer lahko ob letošnjih podatkih upoštevamo še možnost, da prosta delovna mesta niso bila zavedena pri Zavodu RS

za zaposlovanje – zaradi spremenjene zakonodaje. Po pregledu podatkov lahko vidimo, da se ponudba dela povečuje (čedalje več je ponudnikov dela oz. iskalcev zaposlitve z ustreznim izobrazbenim profilom), povpraševanje po delavcih pa upada, iz česar lahko sklepamo, da danes ali pa v bližnji prihodnosti ne bomo več mogli govoriti o deficitarnih poklicih.

ZAKLJUČEK

Gostinska dejavnost ima za slovensko gospodarstvo in razvoj trga precejšen pomen. Je zelo široka, dinamična in heterogena dejavnost. Kot smo že omenili, se mladi za gostinski poklic ne odločajo zaradi vzrokov, kot so izredno nizke plače, slabi delovni pogoji, manjša verjetnost napredovanja in ker že sama družba smatra ta poklic za manjvrednega. Očitno sedanja prizadevanja za izboljšanje stanja v panogi na to ne vplivajo ustrezno in v zadostni meri. Lahko bi celo rekli, da se mladi izogibajo poklicnim šolam, tisti, ki jih zaključijo, pa se raje vpišejo v višje programe, kot da bi se vključevali v delo, ki jim nudi slabo perspektivo v življenju in v družbi.

Ker gostinska dejavnost spada med delovne intenzivne panoge, kjer sodobna tehnologija ne more nadomestiti človeka, je zaradi tega človek edini faktor, ki lahko pripomore k izboljšanju priljubljenosti poklica. V kolikor želimo izboljšati ugled in porast zanimanja za gostinske poklice, bo potrebno veliko postoriti za doseg višjega spoštovanja vseh poklicev, povezanih z gostinstvom in turizmom. Da bi se to spremenilo, bi morala družba (država) zagotoviti razvojne spodbude izobraževalnim organizacijam za povečanje kakovosti (kot tudi privlačnosti) izobraževalnih programov. Prav tako bi si lahko tudi gostinsko turistična podjetja bolj prizadevala za dvig ugleda gostinskih poklicev, in sicer z urejanjem delovnih razmer in ustrežnejšim nagrajevanjem tistih, ki delajo v gostinstvu in turizmu. Podjetja bi si na ta način povečala prepoznavnost in kakovost izvajanja storitev, saj bi zadovoljen, uspešen in produktiven kader povečeval ugled v družbi, kar bi povečalo interes za poklice pri mladih. Če bi delodajalci radi ostali konkurenčni, bi morali deficitarnim kadrom ponuditi različne motivacijske dejavnike in ugodnosti, jim omogočiti karierni razvoj in napredovanje po hierarhični lestvici navzgor. Prav zaradi tega, ker primanjkuje gostinskih kadrov, bi morale institucije, ki se ukvarjajo s promocijo deficitarnih poklicev, odločneje in seveda ustvarjalno predstaviti te poklice. Vsa podjetja in organizacije, ki se ukvarjajo s tovrstno problematiko, morajo nemudoma pospešiti aktivnosti in zainteresirati mlade za odločitev za karierni razvoj v omenjenih poklicih.

Kljub temu, da lahko v zadnjih letih opazimo trend zmanjšanja povpraševanja po navedenih poklicih (večja brezposelnost pesti vse panoge), je potrebno ohraniti pozornost in prizadevanja za ozaveščanje o pomenu teh poklicev, če želimo problem

dolgoročno in sistemsko rešiti. Ravno turistična dejavnost je ena tistih, ki jo kriza manj prizadela, prav tako pa zaradi svoje storitvene narave, kljub tehnološkemu razvoju ipd., še vedno zahteva kakovostno usposobljen kader. Za sistemsko urejanje področja, bi bilo potrebno najprej pripraviti analizo o gibanju števila zaposlenih in iskalcih zaposlitve v teh poklicih ter napovedati trende za prihodnje obdobje. Glede na to, bi bilo potrebno umestiti tudi kapacitete izobraževalnih programov – koliko mladih se izobražuje (oz. koliko pričakujemo, da se jih bo izobraževalo) za omenjene poklice in kaj to pomeni za dotok nove delovne sile v panogo. Skladno z ugotovitvami – določitev razmerja med ponudbo in povpraševanjem po omenjenih kadrih na trgu dela (v nekem območju) – bi potem izpeljali ostale dejavnosti, kot opisano.

Prav gotovo imajo precejšen vpliv na odločitev devetošolcev za izbiro nadaljnje izobraževalne poti tudi njihovi starši. Znano je namreč dejstvo, da se starši pogosto odločajo o poklicni karieri svojih otrok v smislu, da hočejo svoje neizpolnjene cilje doseči preko lastnih otrok. Velikokrat se izkaže, da so tako otroci kot tudi starši pomanjkljivo informirani o določenem poklicu. Zagotovo bi višja stopnja informiranosti splošne javnosti – torej tudi vseh staršev – pripomogla k objektivnejšemu prepoznavanju prednosti gostinskih poklicev. Zato bi bilo potrebno pripraviti relativno enostavne in pregledne informacijske materiale (npr. brošure), ki bi ustrezno informirali tako otroke, kot tudi njihove starše. Ključnega pomena je, da se gostinske poklice prikaže v realni, vendar nekoliko svetlejši luči, kot so trenutno uveljavljena splošna prepričanja med ljudmi. Glede na to, da velika večina učencev nima jasne predstave o določen poklicu, bi bilo v našem primeru idealno, da bi podjetja, ki kadre potrebujejo, organizirala srečanja in jim predstavila poklic kuhar/natakar, ob tem pa razumljivo sporočila, kaj lahko pričakujejo v gostinskih poklicih – od tega, kako poteka delovni dan, kakšni so delovni pogoji, kako pridejo do poklica in kakšne so možnosti napredovanja.

Priložnosti je očitno veliko!

8 LITERATURA

Brezposelnost, izobraževanje in kariera (1993). Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

Ćeklić, B., Kramer, A., Lukič, G., Milić, B., Milošević, V., Silaj, T. (2008). Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja: 2. knjiga. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.

Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti. Pridobljeno 25.9.2013 s svetovnega spleta: <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=1690>

Deficitarni poklici – odraz trenutnih razmer na trgu. Pridobljeno 15.9.2013 s svetovnega spleta: <http://www.adecco.si/mediji/sporocila/okroglaJunij.doc>

Detela, M. (1991). Uvod v gostinsko poslovanje: 2. letnik. 3. izdaja. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Drobnič, R. (2009). Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks. Ljubljana: Planet GV.

Gričar, S., Bojinec Š. (2009). Dejavniki gibanja cen v gostinstvu. Koper: Fakulteta za management.

Hit – Universe of Fun (spletni portal podjetja Hit d. d.). Pridobljeno 21.3.2012 s svetovnega spleta: <http://www.hituniverseoffun.com/>

Interni podatki podjetja Hit d. d. (2012). Interno gradivo. Nova Gorica: Hit.

Ivančič, A., Adam F., Mohorčič Špolar, V. A. (2010). Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.

Jug, N. (2012). Intervju z avtorico. Nova Gorica: Hit.

Kakšna je razlika med poklicem in izobrazbo. Pridobljeno 12.9.2013 s svetovnega spleta: <http://www.stat.si/skp/Default.aspx?id=12>

Letno poročilo 2011 (2012). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Mihalič, T. (2001). Poslovanje in ekonomika turističnih podjetij. 2. natis. Ljubljana: ekonomska fakulteta.

Mladi in trg dela. Pridobljeno 15.9.2013 s svetovnega spleta:
http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf

Opis poklica: kuhar. Pridobljeno 15.9.2013 s svetovnega spleta:
http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=1469&Filter=K

Opis poklica: natakar. Pridobljeno 15.9.2013 s svetovnega spleta:
http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=1473&Filter=N

Opisi kategorij SKP-08. Pridobljeno 15.9.2013 s svetovnega spleta:
<http://www.stat.si/skp/Default.aspx?id=2;>
<http://www.stat.si/skp/Details.aspx?koda=5120;>
<http://www.stat.si/skp/Details.aspx?koda=3434;>
<http://www.stat.si/skp/Details.aspx?koda=9411;>
<http://www.stat.si/skp/Details.aspx?koda=5131;>
<http://www.stat.si/skp/Details.aspx?koda=5132>

Podatki Zavoda RS za zaposlovanje – območna služba Nova Gorica o zaposlovanju v gostinskih poklicih. Pridobljeno 8.11.2013 po elektronski pošti.

Predstavitev slovenskega turizma in možnosti za zaposlovanje v gostinskih in turističnih poklicih. Pridobljeno 12.9.2013 s svetovnega spleta:
http://www.mgrt.gov.si/fileadmin/mgrt.gov.si/pageuploads/razpisi/JN/DT/Turizem_in_promocija_poklicevNOVA2801.pdf

Pregled klasifikacije v tabelarični obliki. Pridobljeno 15.9.2013 s svetovnega spleta:
<http://www.stat.si/klasje/tabela.aspx?cvn=5334>

Prosta delovna mesta. Pridobljeno 16.9.2013 s svetovnega spleta:
http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/prosta_delovna_mesta

Statistični podatki o izobrazbi/poklicu. Pridobljeno 16.9.2013 s svetovnega spleta:
<http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/TrgDela/Statistika/Default.aspx?t=0>

Študentje terciarnega izobraževanja po vrsti izobraževanja in načinu študija, Slovenija, letno. Pridobljeno 8.9.2013 s svetovnega spleta: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955001S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/01_09550_vpisani_splosno/&lang=2

To bo moj poklic: gastronom hotelir. Pridobljeno 8.9.2013 s svetovnega spleta: <http://www.youtube.com/watch?v=Vf8aoregIcI>

Trg dela – statistične regije: Goriška regija. Pridobljeno 12.9.2013 s svetovnega spleta: http://www.ess.gov.si/files/376/Trg_dela_Goriska_regija.pdf

PRILOGA 1: OPISI KATEGORIJ POKLICEV

Vsi podatki, navedeni v nadaljevanju, so pridobljeni iz standardne klasifikacije poklicev (Opisi kategorij SKP-08, 2013).

Poklici skupine »kuhar«

Kuhar, dietni kuhar (5120)

Koda	5120
Deskriptor (slovenski)	Kuharji/kuharice
Splošni opis	Kuharji/kuharice načrtujejo, organizirajo, pripravljajo in kuhajo jedi v hotelih, restavracijah in na drugih prehranjevalnih mestih, na ladjah, potniških vlakih in v zasebnih gospodinjstvih.
Dela vključujejo	(a) načrtovanje jedi, pripravljanje in kuhanje živil; (b) načrtovanje, nadziranje in usklajevanje dela kuhinjskih pomočnikov; (c) preverjanje kakovosti hrane; (d) tehtanje, merjenje in mešanje sestavin glede na recepte in po osebni presoji; (e) uravnavanje temperature pečice, žara, pekača in druge opreme za kuhanje; pregledovanje in čiščenje kuhinje, kuhinjske opreme, prostorov za streženje itd. za zagotavljanje ukrepov varnega in higienskega ravnanja s hrano; (f) upravljanje velike kuhinjske opreme, kot so žar, cvrtnik ali železna plošča za pečenje.

Glavni kuhar (3434)

Koda	3434
Deskriptor (slovenski)	Glavni kuharji/glavne kuharice ipd.
Splošni opis	Glavni kuharji/glavne kuharice ipd. oblikujejo menije,

	pripravljajo jedi in nadzorujejo načrtovanje, organizacijo priprave in kuhanje obrokov v hotelih, restavracijah in na drugih lokacijah s hrano kot tudi na potniških ladjah, potniških vlakih in v zasebnih gospodinjstvih.
Dela vključujejo	<p>(a) načrtovanje in razvijanje receptov in menijev, ocenjevanje stroškov hrane in dela ter naročanje zalog hrane;</p> <p>(b) nadzor nad kakovostjo jedi na vseh stopnjah priprave in predstavitve;</p> <p>(c) razpravljanje glede priprave hrane z menedžerji, dietetiki, kuhinjskim in natakarskim osebjem;</p> <p>(d) nadzorovanje in koordinacijo aktivnosti kuharjev in drugih delavcev, ki so vključeni v pripravo hrane;</p> <p>(e) nadzorovanje zalog, opreme in delovnih področij za zagotavljanje skladnosti z uveljavljenimi standardi;</p> <p>(f) določanje, kako se mora hrana predstaviti, in izdelavo dekorativnih izložb za prikaz hrane;</p> <p>(g) poučevanje kuharjev in drugih delavcev o pripravi, kuhanju, okraševanju in predstavitvi hrane;</p> <p>(h) sodelovanje pri zaposlovanju kuhinjskega osebja in nadzorovanje njihovega dela;</p> <p>(i) pripravo, dodajanje začimb in kuhanje posebne hrane in zahtevnejših jedi;</p> <p>(j) razlaganje in upoštevanje predpisov o higieni in varnosti hrane.</p>

Kuhar hitre hrane (9411)

Koda	9411
Deskriptor (slovenski)	Pripravljalci/pripravljalke hitre hrane
Splošni opis	Pripravljalci/pripravljalke hitre hrane pripravljajo omejen obseg hrane ali pijač, ki vključuje preproste postopke priprave in majhno število sestavin. Lahko tudi sprejemajo

	naročila strank in strežejo pri pultih ali mizah.
Dela vključujejo	<p>(a) pripravo preproste ali vnaprej pripravljene hrane in pijač, kot so sendviči, pice, ribe in krompirjevi lističi, solate in kava;</p> <p>(b) umivanje, rezanje, merjenje in mešanje hrane za kuhanje;</p> <p>(c) upravljanje kuhinjske opreme za večje količine, kot so žari, cvrtniki in plošče za peko;</p> <p>(d) ponovno segrevanje vnaprej pripravljene hrane;</p> <p>(e) čiščenje področij za pripravo hrane, kuhinjskih površin in pripomočkov;</p> <p>(f) sprejemanje naročil in serviranje hrane in pijače v restavracijah, ki se specializirajo za hitro hrano in hrano za domov;</p> <p>(g) naročanje in prevzemanje sestavin za hitro hrano;</p> <p>(h) vzdrževanje higienskih, zdravstvenih in varnostnih standardov na delovnih področjih;</p> <p>(i) upravljanje kuhinjske opreme za večje količine, kot so žari, cvrtniki in plošče za peko;</p> <p>(j) preverjanje ustreznosti pripravljene hrane glede na kakovost in količino.</p>

Poklici skupine »natakar«

Vodja strežbe, Natakar, Glavni natakar (5131)

Koda	5131
Deskriptor (slovenski)	Natakarji/natakarice
Splošni opis	Natakarji/natakarice strežejo hrano in pijačo pri mizah v komercialnih lokalih, kjer se strežeta hrana in pijača, klubih, ustanovah in menzah, na ladjah in potniških vlakih.
Dela vključujejo	(a) pogrinjanje miz s čistim prtom, priborom, posodo in steklovino;

	<p>(b) pozdravljanje strank ter vročanje jedilnih listov in cenikov pijače;</p> <p>(c) svetovanje pri izbire hrane in pijače;</p> <p>(d) sprejemanje naročil hrane in pijače ter oddajanje naročil kuhinjskemu in barskemu osebju;</p> <p>(e) streženje hrane in pijače strankam pri mizah;</p> <p>(f) pospravljanje miz ter odnašanje posode in pribora v kuhinjo;</p> <p>(g) izročanje računa, sprejemanje plačila ter upravljanje plačilnih naprav in blagajn.</p>
--	---

Točaj (5132)

Koda	5132
Deskriptor (slovenski)	Točaji/točajke
Splošni opis	Točaji/točajkeTočaji/točajke pripravljajo, mešajo in strežejo alkoholne in nealkoholne pijače strankam neposredno v baru ali pri pultu ali s pomočjo natakarev/natakarič.
Dela vključujejo	<p>(a) sprejemanje naročil pijače od strežnega osebja ali neposredno od strank;</p> <p>(b) pripravljanje in streženje alkoholnih in nealkoholnih pijače v baru;</p> <p>(c) pomivanje umazane steklovine, čiščenje in vzdrževanje barskega prostora, prostora za pripravljanje čaja in kave ter opreme, kot so kavni avtomati;</p> <p>(d) sprejemanje plačila, upravljanje blagajne in obračunavanje gotovinskih prejemkov;</p> <p>(e) nastavljanje pipe pri sodu in nameščanje dovodnih cevi;</p> <p>(f) skrb za založenost bara ter urejanje steklenic in kozarcev;</p> <p>(g) pregledovanje identifikacijskih dokumentov strank za preverjanje starosti za nakup alkohola;</p>

	<p>(h) sprejemanje ukrepov za omejevanje problemov v zvezi s prekomernim pitjem, kot so prepričevanje strank, da prenehajo s pitjem, odklanjanje nadaljnje strežbe in naročanje prevoza;</p> <p>(i) mešanje sestavin za pripravljanje koktajlov in drugih pijač;</p> <p>(j) streženje prigrizkov in druge hrane strankam v baru.</p>
--	--

PRILOGA 2: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA SREDNJEŠOLCE

Pozdravljeni!

Moje ime je Mateja Blagonja, sem študentka Poslovno-tehniške fakultete, smer gospodarski inženiring. V sklopu diplomske naloge, v kateri raziskujem deficitarne poklice Hita, bi vas prosila za sodelovanje pri izpolnitvi anketnega vprašalnika.

Anketa je preprosta in kratka. Vaši iskreni odgovori bodo anonimni in mi bodo v veliko pomoč pri raziskovalni nalogi.

1. **Spol** (obkroži)

- Ženski
- Moški

2. **Starost**: _____ let

3. **Srednja šola**: _____

4. **Ali že veš, ali boš po končanem šolanju nadaljeval/-a izobraževanje v isti smeri Gastronom hotelir in opravljaj/-a tovrstne poklice?** (obkrožiš lahko več odgovorov)

1. **Da, zato ker:**

- me veseli
- ustrezen urnik
- lahka pridobitev zaposlitve
- ustrezna plača
- je kreativno delo
- drugo: _____

2. **Ne, zato ker:**

- me ne veseli
- je finančno premalo cenjen poklic

- velja kot »nečasten« poklic
- preveč fizičnega in psihičnega napora
- težje pridobiti zaposlitev
- neustrezni urnik dela (vikendi, prazniki)
- drugo: _____

5. Ali vam je za nadaljnje šolanje ovira to, da je izven kraja bivanja (v Izoli, Radovljici)?

- Da
- Ne

6. Kje bi si želel/-a oziroma najverjetneje iskal/-a zaposlitev po končanem študiju?

- hotel
- restavracije višjega nivoja
- samopostrežne restavracije
- gostilne
- picerije
- bari
- drugo: _____

7. Po kateri poti boste iskali zaposlitev? (obkroži)

- oglasi v medijih
- zaposlitveni sejmi
- po priporočilu
- prek agencije za posredovanje dela
- zavod RS za zaposlovanje
- zaposlitveni portali
- direktni kontakt z delodajalci

8. Kateri poklic bi raje opravljal/-a? (obkroži)

- Kuhar

- Natakár

9. **Želena oblika zaposlitve?** (obkroži)

- Zaposlitev za nedoločen čas
- Delo kot samostojni podjetnik
- Študentsko delo
- Skrajšan delovni čas od polnega delovnega časa (manj kot 40 ur tedensko)
- Kakršna koli zaposlitev

10. **Kakšno mnenje imaš o gostinskih poklicih, npr. kuhar, natakár?** (obkroži največ dva odgovora)

- Zelo dinamičen in zanimiv poklic
- Poklic, s katerim dobiš takojšno zaposlitev
- Specifičen poklic, ki zahteva veliko znanja in spretnosti
- Poklic, ki ga lahko opravlja vsakdo
- Fizično zahteven poklic, kjer zahteva dolg delovni čas
- Drugo: _____

11. **Ali prejemate katero koli štipendijo? V kolikor boste odgovorili z Ne, pustite prazno, če pa ste odgovorili z Da, navedite še, koliko dobite mesečno.** (obkroži)

1. Da:

- Kadrovska, _____ €
- Državna, _____ €
- Zoisova, _____ €

2. Ne

12. **Ali ste že opravljali prakso v podjetju Hit d. d.?** (obkroži)

- Da
- Ne

13. **Ali bi bili pripravljene prejemati štipendijo od začetka šolanja gastronom hotelir do stopnje gastronom tehnik in se nato zaposliti pri štipenditorju**

oziroma delodajalcu, ki vam je omogočil štipendijo? (obkroži, v primeru odgovora Ne navedi še razlog)

- Da
- Ne, ker _____

Zahvaljujem se za pomoč in sodelovanje.

Mateja Blagonja

PRILOGA 3: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA OSNOVNOŠOLCE

Pozdravljeni!

Moje ime je Mateja Blagonja, sem študentka Poslovno-tehniške fakultete, smer gospodarski inženiring. V sklopu diplomske naloge, v kateri raziskujem deficitarne poklice Hita, bi vas prosila za sodelovanje pri izpolnitvi anketnega vprašalnika.

Anketa je preprosta in kratka. Vaši iskreni odgovori bodo anonimni in mi bodo v veliko pomoč pri raziskovalni nalogi.

1. **Spol** (obkroži)

- Ženski
- Moški

2. **Starost:** _____ let

3. **Osnovna šola:** _____

4. **Na kateri šoli boš nadaljeval/-a šolanje?** (obkroži in utemelji)

- Gimnazija, ker _____
- Poklicna šola, ker _____
- Srednja šola, ker _____

5. **Ali veš, kje in kaj bi rad/-a delal/-a v prihodnosti?** (obkroži eno izmed možnosti, če si odgovoril z Da, napiši še kje in kaj bi rad delal/-a)

- Da, _____
- Ne

6. **Kakšno mnenje imaš o gostinskih poklicih, npr. kuhar, natakar?** (obkroži največ dve rešitvi)

- Zelo dinamičen in zanimiv poklic
- Poklic, s katerim dobiš takojšno zaposlitev

- Specifičen poklic, ki zahteva veliko znanja in spretnosti
- Poklic, ki ga lahko opravlja vsakdo
- Premalo cenjen poklic
- Velja kot »nečasten« poklic
- Fizično zahteven poklic, ki zahteva dolg delovni čas
- Drugo: _____

7. **Ali meniš, da lahko poklic kuharja, natararja opravlja vsakdo?** (Npr. če je nekdo zaključil gimnazijo in sedaj opravlja poklic kuharja, natararja v restavraciji)

- Da
- Ne

8. **Če bi se odločil/-a za gostinski poklic, katerega bi raje izbral/-a?** (obkroži in razloži, zakaj si se tako odločil/-a)

- Kuhar, _____
- Natarar, _____

9. **Ali misliš, da sta gostinska poklica »nečastna«?** (obkroži; če si odgovoril z DA, napiši tudi utemeljitev)

- Da, ker _____
- Ne

Zahvaljujem se vam za pomoč in sodelovanje.

Mateja Blagonja