

Univerza na Primorskem  
**Fakulteta za turistične študije – Turistica**

Zaključni projekt

**ZAPOSLENOST IN ZAPOS LJIVOST  
DIPLOMAN TOV DODIPLOMSKEGA ŠTUDIJA UP  
FTŠ TURISTICA**

Vid Borštner



Univerza na Primorskem  
**Fakulteta za turistične študije – Turistica**

Zaključni projekt

**ZAPOSLENOST IN ZAPOS LJIVOST  
DIPLOMAN TOV DODIPLOMSKEGA ŠTUDIJA UP  
FTŠ TURISTICA**

Izdelal: Vid Borštner

Mentor: izr. prof. dr. Janez Mekinc

Somentorica: Katarina Mušič, viš. pred.

Portorož, oktober 2023

## PODATKI O ZAKLJUČNEM PROJEKTU

Avtor:	Vid Borštner
Naslov:	Zaposlenost in zaposljivost diplomantov dodiplomskega študija UP FTŠ Turistica
Kraj:	Portorož
Leto:	2023
Število strani:	43
Število prilog:	1
Mentorica:	izr. prof. dr. Janez Mekinc
Somentor:	Katarina Mušič, viš. pred.
Lektorica:	mag. Nataša Koražija, prof. slov
Ključne besede:	Zaposlenost/zaposljivost/kompetence/diplomanti/študij
UDK:	005.953:331.5(497.4)
Avtorski izvleček:	<p>V zaključni projektni nalogi smo se osredotočili na zaposljivost in zaposlenost diplomantov dodiplomskega študija UP FTŠ Turistice. Namen raziskave je bil ugotoviti, ali so diplomanti dodiplomskega študija UP FTŠ Turistice s pridobljeno izobrazbo zaposljivi na področju turizma. Ugotoviti smo želeli v katerih panogah so se zaposlili, če le te niso v turističnem sektorju po končanem študiju. Hkrati nas je zanimalo stanje zaposlenosti diplomantov. Cilj naloge smo dosegli s pomočjo analize in pregleda literature ter z lastno empirično raziskavo, za katero smo podatke pridobili s pomočjo spletnega vprašalnika 1ka. Ugotovili smo, da je UP FTŠ Turistica diplomante uspešno pripravila na delo v turističnem sektorju, saj je večina diplomantov zaposlenih na delovnem mestu, ki je področje njihovega ali podobnega področja. Večina diplomantov si je svojo prvo zaposlitev pridobilo v času študija, kjer so opravljali študentsko</p>

delo in se kasneje zaposlili preko pogodbe. Na koncu naloge smo podali tudi diskusijo na temo zaposljivosti in zaposlenosti.

## FINAL WORK DATA

Author: Vid Borštner

Title: Occupation and employment of graduates of UP FTŠ Turistica

Location: Portorož

Year: 2023

No. of pages: 43

No. of appendices: 1

Supervisors: izr. prof. dr. Janez Mekinc, Katarina Mušič, viš. pred.

Lector: mag. Nataša Koražija, prof. slov.

Key words: Occupation/employment/competencies/graduates/studies

UDK: 005.953:331.5(497.4)

Abstract: In the final project assignment, we focused on the employability and employment of graduates from the undergraduate study program at UP FTŠ Turistica. The purpose of the research was to determine whether graduates from the undergraduate study program at UP FTŠ Turistica, with their acquired education, are employable in the field of tourism. We aimed to identify the industries in which they found employment, especially if these were outside the tourism sector after completing their studies. Additionally, we were interested in the employment status of the graduates. The objective of the assignment was achieved through analysis and literature review, supplemented by our own empirical research. We collected data through an online questionnaire on the Ika platform. We found that UP FTŠ Turistica effectively prepared graduates for work in the tourism sector, as the majority of graduates are employed in positions related to their field of study or a similar professional area. Most graduates secured their first employment during their studies, where they engaged in student work and later obtained formal employment through contracts. In the

conclusion of the assignment, we provided a discussion on the topics of employability and employment.

## KAZALO VSEBINE

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 ZAPOSLENOST IN ZAPOS LJIVOST.....</b>	<b>2</b>
1.1 ZAPOSLENOST IN ZAPOS LJIVOST KOT POJMA.....	3
1.2 ZAPOSLENOST IN ZAPOS LJIVOST TURISTIČNIH DELAVCEV V SLOVENIJI OD LETA 2019 DO LETA 2021.....	5
1.3 TRENUTNO STANJE SLOVENSKEGA TURISTIČNEGA SEKTORJA .....	6
1.4 KOMPETENCE IN RAZVOJ KOMPETENC TURISTIČNIH DELAVCEV .....	8
<b>2 EMPIRIČNA RAZISKAVA .....</b>	<b>10</b>
2.1 METODOLOGIJA.....	10
2.2 POPULACIJA IN VZORČENJE .....	11
2.3 ANKETNI VPRAŠALNIK .....	11
<b>3 ANALIZA IN INTERPRETACIJA PODATKOV .....</b>	<b>12</b>
3.1 TRENUTNI STATUS DIPLOMANTOV NA TRGU DELA .....	12
3.2 ANKETIRANI DIPLOMANTI GLEDE NA PROGRAM IN SMER KONČANEGA DODIPLOMSKEGA ŠTUDIJA .....	15
3.3 ČAS IN NAČINI ISKANJA PRVE ZAPOS LITVE .....	15
3.4 ZNAČILNOSTI ZAPOS LITVE DIPLOMANTOV .....	18
3.5 PODIPLOMSKO, VSEŽIVLJENJSKO IN DRUGO IZOBRAŽEVANJE OZIROMA USPOS ABLJANJE DIPLOMANTOV .....	26
3.6 PRIDOBLJENE KOMPETENCE NA DODIPLOMSKEM ŠTUDIJSKEM PROGRAMU IN NJIHOVA UPORABNOST.....	28
3.7 DEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI DIPLOMANTOV .....	31



<b>4 DISKUSIJA.....</b>	<b>33</b>
<b>ZAKLJUČEK.....</b>	<b>35</b>
<b>VIRI IN LITERATURA .....</b>	<b>37</b>
<b>PRILOGE</b>	

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Status diplomantov na trgu dela.....	12
Tabela 2: Status diplomantov na trgu dela glede na povprečno oceno na dodiplomskem študiju.....	13
Tabela 3: Status diplomantov dodiplomskega študija po smereh dodiplomskega študija.....	14
Tabela 4: Anketirani diplomanti glede na program in smer končanega dodiplomskega študija.....	15
Tabela 5: Začetek iskanja zaposlitve diplomantov pred ali po opravljenem dodiplomskem študiju .....	16
Tabela 7: Način pridobitve prve zaposlitve po opravljenem dodiplomskem študiju.....	17
Tabela 9: Področje dela diplomantov dodiplomskega študija pri trenutni ali zadnji zaposlitvi.....	22
Tabela 13: Diplomanti glede na to, ali so se po končanem dodiplomskem študijskem programu kadarkoli vpisali na katero izobraževanje oziroma usposabljanje.....	27

## KAZALO GRAFOV

Graf 1: Število in delež diplomantov, ki so zaposlitev iskali tudi v tujini.....	18
Graf 2: Vrsta zaposlitve po končanem dodiplomskem študiju .....	19
Graf 3: Trenutna vrsta zaposlitve .....	19
Graf 4: Število zaposlenih v javnem ali zasebnem podjetju (Po končanem dodiplomskem študiju N = 32, Trenutna zaposlitev N = 33).....	20
Graf 5: Število in delež diplomantov, ki so zaposleni ali so na zadnje bili zaposleni v tujini.....	21
Graf 6: Skladnost delovnega mesta s stopnjo izobrazbe .....	21
Graf 7: Skladnost področja dela s področjem dodiplomskega študija .....	22
Graf 8: Odstotek diplomantov, ki so bili brezposelni po končanem dodiplomskem študiju .....	23
Graf 9: Mesečni neto dohodek diplomantov (N = 29).....	25

Graf 10: Zadovoljstvo s trenutno zaposlitvijo diplomantov .....	26
Graf 11: Delež diplomantov, ki bi se želeli vseživljenjsko izobraževati v okviru Fakultete za turistične študije.....	27
Graf 12: Uporaba pridobljenega znanja in veščin iz UP FTŠ Turistice v delovnem okolju.....	28

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Anketni vprašalnik

## UVOD

Zaposlenost in zaposljivost v obdobju po Covidu-19 in ostalih spremembah, ki se dogajajo v političnem, ekonomskem in socialnem svetu, postajata eni izmed bolj popularnih tem. Načini delovanja podjetij so se v zadnjih nekaj letih zelo spremenile. Turistični delavci morajo biti prilagodljivi na vse spremembe, ki se dogajajo pri načinu delovanja podjetja (npr. večja uporaba tehnologije), hkrati pa se zakonodaja delovanja v zadnjih letih zaradi pandemije pogosto spreminja.

V zaključni nalogi smo se osredotočili na diplomante dodiplomskega študija UP FTŠ Turistice. Diplomanti so glavni subjekt raziskave, saj želimo pridobiti bolj natančen vpogled stanja na trgu dela skozi oči diplomantov, ki so končali študij na UP FTŠ Turistici. Zanimalo nas je, kakšen je položaj diplomantov na trgu dela, njihova trenutna zaposlenost ter zaposlitvene možnosti, ki jih današnji trg dela ponuja.

Naloga je sestavljena iz 3 poglavij in diskusije. V nalogi smo definirali in opisali pojma zaposljivost in zaposlenost, povzeli stanje zaposljivosti in zaposlenosti turističnih delavcev v Sloveniji od leta 2019 do leta 2021 in trenutno stanje slovenskega turističnega sektorja. V raziskavi smo predstavili kompetence in razvoj le-teh. V delu analize in interpretacije rezultatov smo predstavili rezultate in odgovore, ki smo jih postavili v anketnem vprašalniku. Vprašanja so se nanašala na trenutni status diplomantov na trgu dela, njihove demografske značilnosti, smer končanega študija, čas in način iskanja prve zaposlitve, značilnosti zaposlitve in na vprašanja o drugem izobraževanju ali usposabljanju, ki so ga diplomanti opravili med ali po samem študiju.

# 1 ZAPOSLENOST IN ZAPOS LJIVOST

Vsako podjetje postopek zaposlovanja jemlje resno in previdno, vsi si želijo imeti kvalificirane zaposlene, ki jim lahko zaupajo. Predhodne študije so pokazale, da je uspešno zaposlovanje in ohranjanje kakovostnega kadra eden od ključnih dejavnikov trajnostnega uspeha in poslovanja podjetja (Lockyer in Scholarios, 2004; Martin, Mactaggart, in Bowden, 2006). Na splošno je izobrazba turističnih delavcev nizka. Huang in Baker (2021) navajata, da 15 % zaposlenih v turističnem sektorju nima dokončane srednje šole. 34 % jih je pridobilo srednješolsko diplomu, 25 % pa jih je obiskalo fakulteto, vendar niso dokončali diplome. Zaposljivost lahko opredelimo kot potencialno sposobnost delovanja v različnih kontekstih, ki temeljijo na znanstveno utemeljenem znanju, sposobnostih nenehnega učenja in opolnomočena. Poleg sposobnosti razumevanja in delovanja v dani situaciji so ključne sestavine veščine, ki jih lahko prenašamo, sposobnost za samorazvoj ter razvoj drugih in zaznavanje prostora, v katerem delujemo (Tsai, 2013). Donina in Grizane (2015) navajata, da bi morali izobraževalne sisteme preoblikovati, da bi izboljšali obstoječe veščine, znanja in sposobnosti. Zaposlovanje v turističnem sektorju se nenehno spreminja in danes aktualen delovno profil v bližnji prihodnosti ne bo več zadovoljeval potreb.

Chi in Gursoy (2009) navajata, da je za študente turizma, ki bodo delali v turističnem sektorju, bistvenega pomena proaktivni pristop do dela, kot je na primer sodelovanje v različnih pripravniških projektih, dodatna izobraževanja in mreženje ter sodelovanje v občolskih dejavnostih. Razvoj v uspešnega delavca je danes v rokah posameznika in ne več v rokah podjetja, zato se morajo študentje potruditi pri razvoju svojih sposobnosti, delovnih izkušenj in prilagajanju na različne projekte. Danes mora imeti turistični delavec zelo dobro razvite komunikacijske sposobnosti, čustvena inteligenca pa je tako pomemben faktor kot intelektualna inteligenca; le s kombinacijo obeh lahko zagotovimo uspeh v današnjem delovnem okolju (Doniņa in Grizāne, 2015). Pomembno pa je tudi hitro procesiranje prejetih informacij, pri katerih moramo prepoznati ključne informacije, ki jih uporabimo pri delu.

Zaposljivost je gledana in predstavljena glede na ponudbo na trgu dela in dejavnikov povpraševanja, hkrati pa se upošteva tudi individualne značilnosti in poklicne spretnosti

(Fugate, Kinicki, in Ashforth, 2004; McQuaid in Lindsay, 2005). Danes se zaposljivost navezuje na posameznikovo percepcijo možnosti ohranjanja zaposlitve, glede na njihove delovne izkušnje, osebne kompetence in uporabo socialnih kompetenc. Zaposljivost je koristila predvsem zaposlenim z visoko razvitimi ali visoko zahtevanimi veščinami. Groot in Maasen van de Brink (2000) zaposljivost delita na notranjo in zunanjo zaposljivost delavcev. Zunanja zaposljivost se nanaša na sposobnost in pripravljenost zamenjati podobno ali drugo delovno mesto v drugem podjetju in torej odraža vrednost človeškega kapitala delavcev na zunanjem trgu dela. Notranja zaposljivost pa se nanaša na sposobnost in pripravljenost delavca, da ostane zaposlen pri trenutnem delodajalcu, kar je vrednost človeškega kapitala delavca na notranjem trgu dela. Zaposljivost nam omogoča, da je usposobljene delavce mogoče zaposliti na več delovnih mestih v podjetju.

Skozi vsa leta izobraževanja, pridobivanja različnih kompetenc iz različnih področij si ustvarimo CV, preko katerega prikažemo svojo zaposljivost in ustreznost za določeno delovno mesto. V Republiki Sloveniji se osebe z dopolnjenim 15. letom starosti štejejo med delovno sposobno prebivalstvo, kar pomeni, da lahko začnejo opravljati študentska dela, kot jim pravijo študenti in dijaki, lahko pa se tudi redno zaposlijo. Med ta dela spadajo začasna, občasna, sezonska ali le počitniška dela, ki jih opravljajo preko študentskih servisov (Zakon o delovnih razmerjih [ZDR], 2013).

Zaposljivost in zaposlenost nam dajeta občutek varnosti, čeprav je vse manj in manj standardne zaposlitve, kjer posameznik podpiše pogodbo za nedoločen čas, nam zaposljivost omogoča prenašanje svojega znanja iz enega delovnega mesta na drugo. Globalna kriza je vplivala na kakovost delovnih mest s povečanjem negotovosti zaposlitve, manjšimi možnostmi usposabljanja in težavami pri usklajevanju poklica in družine (Stacey, 2015).

## 1.1 ZAPOSLENOST IN ZAPOS LJIVOST KOT POJMA

Pojem zaposlenost se nanaša na stanje zaposlenega človeka, oziroma je sinonim za »imeti službo« (Rok, 2015). Zaposljivost pa je skupek vseh sposobnosti, znanja in dosežkov posameznika, ki mu omogočijo pridobitev službe v določenem sektorju. Zaposljivost se izenačuje s pridobivanjem in ohranjanjem dela (Hillage in Pollard, 1998). Čeprav je

nekdo zaposljiv, to ne pomeni, da je zaposlen. V času Covid-19 je veliko turističnih delavcev, kljub temu da so zaposljivi v turističnem sektorju ostalo brezposelnih. Na zaposlitev vplivajo razmere na trgu dela, posameznikove osebnostne značilnosti in dejavnosti, kot na primer karierno svetovanje, sodelovanje s podjetji, delovne izkušnje in pridobivanje podjetniških veščin (Čelebič, 2014). Pojem zaposlenost zato zajema le osebe, ki so v delovnem razmerju s podjetjem ali pa so samozaposleni ter spadajo v meje proizvodnje sistema. Zaposleni pa so osebe, ki prejemajo plačilo za opravljeno delo in imajo sklenjeno pogodbo s podjetjem oz. institucijo, od katere prejemajo nadomestilo plačila za opravljeno delo. Delavcu zaposlenost predstavlja dohodek, gradnja osebnih sposobnosti, zadovoljstvo z delom in družbeni status, za samo družbo pa je glavni izvor bogastva (Nesporova, 2000).

Pojem zaposljivosti lahko ločimo na dva različna vidika. Prvi vidik se nanaša na pridobivanje zaposlitve oziroma zmožnost diplomanta, da si zagotovi službo s pridobljenimi kompetencami in znanjem, ki ga je pridobil skozi čas izobraževanja (Harvey in Knight, 2003). Drugi vidik se nanaša na razvoj sposobnosti, lastnosti, veščin, ki jih diplomant pridobi in mu pomagajo pri pridobivanju, ohranitvi in razvoju v službi. Izobraževalne institucije se ocenjujejo na podlagi zaposljivosti študentov, ki končajo njen izobraževalni program, kljub temu da nekateri posamezniki niso nagnjeni do iskanja in pridobivanja zaposlitve (Harvey, 2001).

Unguren in Huseynili (2020) v svoji raziskavi predstavljata problematiko želje po zaposlitvi turističnih diplomantov v turističnem sektorju, saj diploma ali magisterij v turističnem sektorju ne predstavlja velike prednosti pri zaposlitvi v omenjenem sektorju. Vendar za tiste diplomante, ki se odločijo za kariero v turističnem sektorju in se zavedajo problematike in napora, ki mora biti vložen imajo na splošno pozitiven pristop do zaposlitve v turističnem sektorju. Diplomanti si želijo imeti kakovostno zaposlitev, to ne pomeni visoke pozicije, temveč zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ki nudi socialno varnost (Erkurt, 2017).

## 1.2 ZAPOSLENOST IN ZAPOSRLJIVOST TURISTIČNIH DELAVCEV V SLOVENIJI OD LETA 2019 DO LETA 2021

V začetku leta 2019 je bilo v Sloveniji 881.245 delovno aktivnega prebivalstva z indeksom 103,1, do konca leta se je število delovno aktivnega prebivalstva zvišalo na 901.537 z indeksom 102,5 glede na mesece prehodnega leta. Začetek leta 2020 je število delovno aktivnega prebivalstva upadlo na 895.400, konec leta pa še dodatno zmanjšalo na 891.200. Januarja 2021 je število upadlo za približno 1,1 %, kar je naneseo 881.800 delovno aktivnih prebivalcev, do konca leta pa je naraslo na 916.800 (Statistični urad Republike Slovenije [SURŠ], b. d.). Svetovni potovalni in turistični svet (World Travel and Tourism Council [WTTC], b. d.) vsako leto objavi poročilo o ekonomskem pomenu turizma v posameznih državah. V zadnjem poročilu Slovenia 2022 navajajo, da število zaposlenih v turizmu v letu 2021 predstavlja 10,9 % vseh zaposlitev, kar predstavlja 97.700 delovnih mest. V letu 2020 je bilo 96.300 delovnih mest, leto prej pa kar 100.300, kar predstavlja 11,2 % vseh zaposlitev.

Močna sezonska variabilnost in spremenljivost v povpraševanju nista tuji storitveni dejavnosti, kot je turizem. Turizem je hkrati delovno intenzivna dejavnost, ki potrebuje veliko delovne sile, zaznamuje pa jo tudi nizka produktivnost. Vse to vpliva na zaposlenost v turizmu, največkrat z negativnim pridihom. Za delovna mesta na področju turizma so značilni sezonsko delo, začasnost, nižje zahtevana stopnja izobrazbe, »vsestranska« usposobljenost, manjše plače, dolge delovne ure in geografska mobilnost. Za zaposlenost v turistični dejavnosti pa je značilno:

- veliko mlade delovne sile,
- veliko ženske delovne sile,
- delovna sila s slabšo kvalifikacijsko strukturo,
- visoka fluktuacija delovne sile,
- preselitev dela delavcev iz drugih dejavnosti, ker jim turizem nudi dodatno zaposlitev,
- začasna zaposlitev,
- sezonska zaposlitev,
- možnost zaposlovanja nezaposlenih ali zaposlovanje odvečne delovne sile iz drugih dejavnosti (Martinčič, 2001).



Kot že omenjeno, ima turizem velik potencial ustvarjanja delovnih mest za nezaposlene, a ga že od nekdaj spremlja negativen pridihi, kako pridobiti in obdržati delovno silo na vseh ravneh. Glavne ovire na poti k maksimiranju potenciala kreiranja delovnih mest po kanadski študiji so (OECD, 1995):

- slab imidž turistične industrije,
- sezonska variabilnost povpraševanja,
- nizke kvalifikacije, nizke plače in slabi delovni pogoji,
- usposabljanje in izobraževanje sta slabo prilagojena potrebam turistične industrije.

Zaposlenost in zaposljivost turističnih delavcev pa je zaznamovala tudi epidemija Covid-19. V marcu in aprilu leta 2020 se je v evidenco brezposelnih na novo prijavilo 22.267 oseb oz. 123,0 % več kot v primerljivem obdobju lani. Zaradi nastalih kriznih razmer, ki so močno prizadele gospodarstvo, smo zabeležili skokovit porast prijav iz razloga trajnega prenehanja potreb po delu. Epidemija je najbolj prizadela gostinstvo, turizem, promet, trgovino, predelovalne dejavnosti, kar kažejo tudi podatki o dejavnostih, iz katerih so prišli brezposelni. Povečanje smo glede na lansko primerljivo obdobje zaznali v vseh dejavnostih, razen v zdravstvu in socialnem varstvu (-3,8 %). Največji porast je imelo gostinstvo; marca in aprila se je iz te dejavnosti na Zavodu prijavilo 4.015 brezposelnih, kar je pomenilo 456,9 % več kot v enakem obdobju leto pred tem (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje [ZRSZ], 2020).

### 1.3 TRENUTNO STANJE SLOVENSKEGA TURISTIČNEGA SEKTORJA

Sloveniji je turizem v letu 2021 predstavljal 7,7 % BDP, od leta 2020 se je povečal za 0,5 %, saj se tudi stanje po pandemiji v turističnem sektorju izboljšuje z odpravo omejitev v boju proti COVID-19 (Slovenska turistična organizacija [STO], b. d.). Leto 2022 je bilo skoraj toliko uspešno kot leto 2019, ki je bilo leto rekordov v turističnem sektorju za Slovenijo. V primerjavi leta 2022 z letom 2021 smo imeli +38,5 % prenočitev, +73,87 % izvoza potovanj in +46,6 % (Han, 2023). Direktorica STO mag. Pak meni, da lahko za leto 2023 pričakujemo zmerno rast turističnega prometa. Šport je v slovenskem turizmu zelo pomemben, le v letu 2023 bo 7 zimsko-športnih dogodkov. Med najbolj

prepoznavnimi je zagotovo Svetovno prvenstvo v Nordijskem smučanju v Planici. V primerjavi leta 2022 in leta 2019 je bila vrednost izvoza potovanj za 1,7 % večja, za leto 2023 pa ocenjujejo 5-% povečanje števila prihodov in prenočitev (GOV.si, b. d.).

Svetovno gospodarstvo sestavljajo različni sektorji, eden izmed njih je tudi turistični sektor. To je sektor, ki vključuje vsa podjetja, ki so neposredno ali posredno povezana s turizmom. V tem sektorju so vsa gostinska in transportna podjetja, pa tudi vse dejavnosti, ki so lahko povezane s svetom turizma. Gre za enega izmed najpomembnejših sektorjev za naše gospodarstvo, ne samo zaradi njegove rasti, ampak tudi zaradi prispevka k planetu in razvoju. Zahvaljujoč temu sektorju se je z leti lahko razvijala gospodarska rast. To je tudi eden od sektorjev, ki je v zgodovini doživel največjo rast. Za primer lahko vzamemo število mednarodnih potnikov: leta 1990 je število mednarodnih potnikov znašalo približno pol milijona ljudi, leta 2019 pa se je to število pomnožilo tako, da je doseglo 1.400 milijonov ljudi. Tako kot drugi sektorji ima tudi turistični sektor seznam pod sektorjev, ki ga sestavljajo in dopolnjujejo. Ti pod sektorji vključujejo veliko število podjetij, ki so neposredno ali posredno povezana s svetom turizma. Med njimi najdemo naslednje:

- prevoz (zračni, pomorski in kopenski promet). Je eden največjih pod sektorjev turističnega sektorja in je sestavljen iz potovalnih agencij in organizatorjev potovanj;
- hotelirstvo (hoteli, penzioni, apartmaji, počitniška mesta, kampi itd.);
- gostinstvo (podjetja, povezana s hrano in gastronomijo; bari, restavracije, kavarne itd.);
- zavarovanja in pomoč pri potovanju (potovalna zavarovanja, zavarovanja za tujino itd.);
- dogodki, razstave in kongresi (Economy-pedia, b. d.).

Poleg tega bi lahko vključili katero koli drugo podjetje/osebje, katerega dejavnost je povezana s turizmom, kot so turistični vodiči, dejavnosti za obiskovalce ali strokovno usposabljanje. Turistični sektor je eden od sektorjev, ki največ prispevajo k planetu in njegovim državljanom, hkrati pa neposredno vpliva s treh vidikov, ki jih vidimo spodaj:

- kulturni učinki (povezuje ljudi različnih kultur med seboj, spodbuja prenos vseh kultur v celotno državljanstvo),

- gospodarski učinki (ustvarja zaposlitve in delovna mesta, dotok dohodka v trgovine, restavracije in vse vrste potrošniškega blaga in storitev v gospodarstvu),
- družbenopolitični učinki (spodbuja nadzor javnega sektorja, kar vpliva na politiko in družbo, na primer davki na turizem (Economy-pedia, b. d.).

## 1.4 KOMPETENCE IN RAZVOJ KOMPETENC TURISTIČNIH DELAVCEV

Ko začnemo iskati prvo zaposlitev, pogosto slišimo besedo kompetenca. Ob tem se pojavi vprašanje, Toda kaj je kompetenca. Kompetenca je sposobnost posameznika opraviti nalogo, ki jo od nas zahteva vsakodnevno življenje (Drisko, 2014). Glede na (Slovar slovenskega knjižnega jezika [SSKJ], b. d.) kompetenca pomeni obseg, mera odločanja, določena navadno z zakonom ali pristojnost oz. pooblastilo. Strebler (1997) pravi, da ima beseda kompetenca dva različna pomena. Lahko jo razumemo kot izražanje vedenja, ki ga mora posameznik izraziti. Druga vrsta pomena kompetence pa je izražanje standardov. Beseda standard pa se lahko navezuje na več različnih pomenov. Glede na besedo kompetenca je avtor Hoffmann (1999) standard navezal na minimalno sprejemljivo raven, ki jo mora posameznik doseči za določen položaj na delu. Kompetence so sestavljene iz posameznikovega znanja, osebnih lastnosti, sposobnosti, samopodobe, motivacije in vrednot. Delodajalci si želijo od zaposlenih določen spekter kompetenc, ki jih lahko razdelimo na:

- Osnovne kompetence: med te kompetence štejemo računalniško znanje, delovne navade in MS Office.
- Medosebne kompetence: so sestavljene iz komunikacije, timskega dela, upravljanje časa, pogajanja, reševanje težav, vodstvene sposobnosti, prilagajanje in odločanje.
- Osebne kompetence: sposobnost samozavedanja, samoregulacije, organiziranja, motiviranosti, poštenosti, empatije, discipline in socialne sposobnosti.
- Specifične kompetence: sposobnost pokazati profesionalnost, praktičnost, operativnost in izkušnje dela (Eldeen, Abumalloh, George in Aldossary, 2018).

Kompetence, ki jih bodo študentje v prihodnosti potrebovali, se skozi čas spreminjajo. V razmiku petih let so se glede na poročilo WEF iz med desetih kompetenc, ki so jih takrat

potrebovali za uspešno opravljanje dela, spremenile tri kompetence (Wakelin-Theron, Ukpere in Spowart, 2019). Delodajalci ob iskanju novih zaposlenih ne iščejo le akademsko ustreznih delavcev, pri iskanju potencialnega delavca tudi opazujejo, ali je oseba proaktivna in na kakšen način se odzove na probleme (Zehrer in Mössenlechner, 2009). Ker se poklici v turizmu hitro spreminjajo, se morajo spreminjati in nadgrajevati tudi veščine in znanje zaposlenih, te spremembe pa vplivajo tudi na učne programe, ki se morajo prilagajati potrebam trga (Baum, 2015).

Pred pandemijo sta se začela razvoj in vzpostavitev tehnologije v turistične procese, pandemija pa je napredek le pospešila. Turistični delavci morajo pridobiti nove kompetence na področju tehnologije (World Economic Forum, 2016). Študentje turizma menijo, da ima tehnologija velik vpliv na razvoj, inovativnost ter da ustvarja nova delovna mesta. Način do uspeha v tako negotovem okolju, kot je turistični sektor, je to, da se moramo ves čas učiti, usposablјati in vpeljevati inovativnost med zaposlene (Wakelin-Theron, Ukpere in Spowart, 2019).

## 2 EMPIRIČNA RAZISKAVA

Stopnja zaposljivosti in zaposlenosti diplomantov je za vsak visokošolski zavod izjemno pomemben dejavnik uspešnega delovanja, saj odraža kvaliteto pedagoško-raziskovalnega dela visokošolskega zavoda ter uspešnost povezovanja zavoda z gospodarstvom. Merjenje stopnje zaposljivosti in zaposlenosti se ne izvaja na institucionalnem nivoju, temveč je to prepuščeno vsakemu visokošolskemu zavodu posebej. Stopnja zaposljivosti in zaposlenosti diplomantov je ključni strateški podatek, na podlagi katerega se načrtujejo razvoj in spremembe študijskega programa in njegovega izvajanja. Raziskovalni problem odpira temeljno raziskovalno vprašanje, na katero bomo odgovorili z analizo, in sicer: Kakšna je stopnja zaposlenosti in zaposljivosti diplomantov dodiplomskega študija na UP FTŠ Turistici?

### 2.1 METODOLOGIJA

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu smo uporabili metodo deskripcije, s katero smo analizirali sekundarne podatke, strokovno in znanstveno literaturo s področja kadrovskega menedžmenta, s posebno pozornostjo na zaposljivosti in zaposlenosti. Povezali in povzeli smo ugotovitve avtorjev in opravili primerjalno analizo virov, ki smo jih uporabili v zaključnem projektu.

Empirični del raziskave temelji na rezultatih spletne ankete diplomantov UP FTŠ Turistice. Anketo smo izvedli elektronsko na portalu 1KA. Anketni vprašalnik je namenjen diplomantom dodiplomskih študijskih programov UP FTŠ Turistica, ki smo jih kontaktirali preko Alumni kluba, skupine bivših diplomantov na Facebook strani Alumni klub UP FTŠ TURISTICA, ki so podali soglasja za anketiranje. Poziv k sodelovanju so prejeli na e-naslov. Vprašalnik vsebuje vprašanja o osnovnih demografskih značilnostih (spol, kraj bivanja, starost), o fakulteti in programu, ki so ga opravljali na UP FTŠ Turistica, o trenutnem stanju na trgu dela, značilnostih zaposlitve po diplomi, času in prehodu iz študija na trg dela ter o podiplomskem izobraževanju in drugih oblikah izobraževanja ali usposabljanja. Na osnovi raziskave in pridobljenih podatkov iz anketnega vprašalnika smo podatke analizirali s statističnimi testi. Uporabili smo metodo analiziranja podatkov s pomočjo statističnega programa SPSS.

## 2.2 POPULACIJA IN VZORČENJE

V vzorec smo zajeli diplomante UP FTŠ Turistice, ki so imeli ustrezne odgovore glede na naše kriterije. V vzorec smo zajeli 34 respondentov celotne populacije diplomantov UP FTŠ Turistice, rojene od leta 1977 dalje. Izbrali smo enostavno slučajno vzorčenje, kjer smo s pomočjo Alumni kluba UP FTŠ Turistica kontaktirali diplomante, ki so se na anketo odzvali anonimno in prostovoljno. V rezultate ankete smo zajeli diplomante dodiplomskih študijskih programov.

## 2.3 ANKETNI VPRAŠALNIK

Anketni vprašalnik je sestavljen iz 43 vprašanj, s katerimi smo pridobili vpogled na tematiko zaposljivosti in zaposlenosti diplomantov dodiplomskih študijskih programov UP FTŠ Turistice. Anketa je sestavljena iz demografskih vprašanj in vprašanj, s katerimi smo pridobili vpogled v trenutni status diplomantov na trgu dela ter predstavo o diplomantih glede na program in smer dodiplomskih študijskih programov. Hkrati smo dobili odgovore o potrebnem času in načinu, ki so ga diplomanti potrebovali za iskanje prve zaposlitve, same značilnosti zaposlitve in pregled nad podiplomskimi oz. vseživljenjskimi in drugimi izobraževanji oz. usposabljanji.

### 3 ANALIZA IN INTERPRETACIJA PODATKOV

Anketirani so odgovorili na vprašanja, ki so nam podala vpogled v trenutni status diplomanta na trgu dela in hkrati na zgodovino diplomanta na trgu del.

#### 3.1 TRENUTNI STATUS DIPLOMANTOV NA TRGU DELA

Rezultati so nam pokazali, da je na trgu dela aktivnih 91,18 % diplomantov v primerjavi z raziskavo iz leta 2014, ko jih je bilo zaposlenih 86 % (Mekinc in Mušič, 2014). 50 % diplomantov je zaposlenih po pogodbi o zaposlitvi, 23,54 % je samozaposlenih, 8,82 % diplomantov je zaposlenih po drugi pogodbi (podjemna, redne avtorske pogodbe). 8,82 % diplomantov pa je brezposelnih, vendar aktivno iščejo zaposlitev. Med neaktivnimi na trgu je od anketiranih le 8,82 % diplomantov, v primerjavi z raziskavo iz leta 2014, ko jih je bilo 14 % neaktivnih (Mekinc in Mušič, 2014). Razlog nezaposlenosti je opravljanje dodatnega dodiplomskega ali podiplomskega študija. Skupaj med aktivnimi in neaktivnimi diplomanti je 17,64 % diplomantov brezposelnih. Med aktivnimi diplomanti, ki iščejo zaposlitev, je 9,68 % brezposelnih.

**Tabela 1: Status diplomantov na trgu dela**

Aktiven na trgu dela		Število	Delež	Skupaj (%)
DA	1 (Zaposlen(-a) po pogodbi o zaposlitvi )	17	54,84 %	50,00 %
	2 ( Zaposlen(-a) po drugi pogodbi (podjemna pogodba, redne avtorske pogodbe) )	3	9,68 %	8,82 %
	3 (Samozaposlen(-a) (s. p., d. o. o.,... ) )	8	25,80 %	23,54 %
	4 (Brezposeln(-a) – iskalec(-ka) zaposlitve )	3	9,68 %	8,82 %
	Skupaj	31	100 %	91,18 %
NE	5 (Brezposeln(-a) – ne iščem zaposlitve )	0	0 %	0 %
	6 (Nezaposlen(-a), ker sem študent(-ka) dodiplomskega ali podiplomskega študija)	3	100 %	8,82 %
	Skupaj	3	100 %	8,82 %
Skupaj		34	100 %	100 %

Vir: avtor

Tabela 2 prikazuje status diplomantov na trgu dela glede na njihove povprečne ocene, dosežene ob koncu dodiplomskega študija. Po končanem dodiplomskem študiju se je 50 % anketirancev redno zaposlilo po pogodbi, med njimi je 14,71 diplomanta s povprečno oceno med 8,00 in 8,49, nato pa jim z 11,76 % sledijo diplomanti s povprečno oceno med 7,50 in 7,99. Drugo najbolj pogost način zaposlitve s 23,53 % pa je samozaposlenost (s. p., d. o. o.,...), za katero se je odločilo 11,76 % diplomantov s povprečno oceno 8,00 in 8,49. Med 5,88 % diplomanti, ki so dosegli povprečno oceno 9,50 do 10,00, se jih je 2,94 % diplomantov odločila za pogodbo o zaposlitvi, prav tako pa se je 2,94 % diplomantov odločilo za samozaposlitev. Med diplomanti s povprečno oceno nad 9,00 ni nihče brezposeln. Med diplomanti s povprečno oceno med 8,50 in 8,99 pa je takšnih 5,88 %.

**Tabela 2: Status diplomantov na trgu dela glede na povprečno oceno na dodiplomskem študiju**

	Zaposlen po pogodbi o zaposlitvi	Zaposlen po drugi pogodbi (podjemna, avtorska)	Samozaposlen (s. p., d. o. o.,...)	Brezposeln iskalec zaposlitve	Brezposeln ne iščem zaposlitve	Nezaposlen, ker sem študent (po) dodiplomskega študija	Skupaj
Med 6,0 in 6,49	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Med 6,50 in 6,99	1 2,94 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 2,94 %
Med 7,00 in 7,49	2 5,88 %	1 2,94 %	1 2,94 %	1 2,94 %	0 0,0 %	0 0,0 %	5 14,71 %
Med 7,50 in 7,99	4 11,76 %	0 2,94 %	1 2,94 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 2,94 %	6 17,65 %
Med 8,00 in 8,49	5 14,71 %	1 2,94 %	4 11,76 %	1 2,94 %	0 0,0 %	1 2,94 %	12 35,29 %
Med 8,50 in 8,99	3 8,82 %	1 2,94 %	1 2,94 %	1 2,94 %	0 0 %	1 2,94 %	7 20,59 %
Med 9,00 in 9,49	1 2,94 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 2,94 %
Med 9,50 in 10,00	1 2,94 %	0 0,0 %	1 2,94 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	2 5,88 %
Skupaj	17 50,0 %	3 8,82 %	8 23,53 %	3 8,82 %	0 0 %	3 8,82 %	34 100 %

Vir: avtor



Tabela 3 prikazuje status diplomantov na trgu dela glede na smer dodiplomskega študija. Aktivnih diplomantov na trgu dela je 91,17 %. V ta odstotek je vključeno tudi 8,82 % diplomantov, ki so brezposelni in iščejo zaposlitev. Med neaktivnimi diplomanti je 8,82 %, ki so nezaposleni zaradi opravljanja drugega dodiplomskega študija ali podiplomskega študija.

**Tabela 3: Status diplomantov dodiplomskega študija po smereh  
dodiplomskega študija**

	Turizem (UN)	Kulturni turizem (UN)	Management turističnih destinacij (VS)	Management turističnih podjetij (VS)	Tourism Enterprise Management	Drugo	Skupaj
Zaposlen(-a) po pogodbi o zaposlitvi	13	0	1	2	0	1	17
	38,24 %	0,0 %	2,94 %	5,88 %	0,0 %	2,94 %	50,0 %
Zaposlen(-a) po drugi pogodbi (podjemna pogodba, redne avtorske pogodbe)	3	0	0	0	0	0	3
	8,82 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,82 %
Samozaposlen(-a) (s. p., d. o. o.,...)	5	0	1	1	0	1	8
	14,71 %	0,0 %	2,94 %	2,94 %	0,0 %	2,94 %	23,53 %
Brezposeln(-a), iskalec(-ka) zaposlitve	3	0	0	0	0	0	3
	8,82 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,82 %
<b>Skupaj – aktivni na trgu dela</b>	<b>70,59 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>5,88 %</b>	<b>8,82 %</b>	<b>0 %</b>	<b>5,88 %</b>	<b>91,15 %</b>
Brezposeln(-a) ne iščem zaposlitve	0	0	0	0	0	0	0
	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,00 %
Nezaposlen(-a), ker sem študent(-ka) drugega dodiplomskega ali podiplomskega študija	3	0	0	0	0	0	3
	8,82 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,82 %
<b>Skupaj – neaktivni na trgu dela</b>	<b>8,82 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>8,82 %</b>
Skupaj	24	0	2	3	0	2	34
<b>Skupaj (%)</b>	<b>79,41 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>5,88 %</b>	<b>8,82 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>5,88 %</b>	<b>100,00 %</b>

Vir: avtor

### 3.2 ANKETIRANI DIPLOMANTI GLEDE NA PROGRAM IN SMER KONČANEGA DODIPLOMSKEGA ŠTUDIJA

Turizem UN je zaključilo 79,41 % anketiranih. Visokošolski program Management turističnih destinacij je zaključilo 5,88 % diplomantov. 8,82 % dodiplomskih diplomantov je zaključilo Management turističnih podjetij. 5,88 % dodiplomskih diplomantov pa je zaključilo enega iz med drugih programov. 2,94 % diplomantov je odgovorilo pod odgovor »drugo«, da je opravil program Turizem in hotelirstvo, ki so ga na UP FTŠ Turistica izvajali do konca leta 2016.

**Tabela 4: Anketirani diplomanti glede na program in smer končanega dodiplomskega študija**

Program dodiplomskega študija /smer študija	Stari VS program	VS program 1. bolonjske stopnje	UNI program 1. bolonjske stopnje	Drugo	Skupaj	Struktura po smeri študija
Turizem (UN)	0	0	27	0	27	79,41 %
Kulturni turizem (UN)	0	0	0	0	0	0,0 %
Management turističnih destinacij (VS)	0	2	0	0	2	5,88 %
Management turističnih podjetij (VS)	0	3	0	0	3	8,82 %
Tourism Enterprise Management	0	0	0	0	0	0,0 %
Drugo	1	0	0	1	2	5,88 %
Skupaj	1	5	27	1	34	100 %
Struktura po programih (%)	2,94 %	14,71 %	79,41 %	2,94 %	100 %	100 %

Vir: avtor

### 3.3 ČAS IN NAČINI ISKANJA PRVE ZAPOSLOTITVE

Spodnja tabela prikazuje, kdaj so diplomanti začeli iskati zaposlitev. 5,88 % diplomantov še ni bilo zaposlenih oz. jo še išče, 5,88 % diplomantov je odgovorilo, da zaposlitve še niso iskali, saj so se vpisali na podiplomski ali ponovno dodiplomski študij, skupaj to predstavlja 11,76 % diplomantov. 20,59 % diplomantov je zaposlitev začelo iskati pred zaključkom dodiplomskega študija in 20,59 % diplomantov je iskalo zaposlitev v času zaključevanja dodiplomskega študija. Največji odstotek pa si delijo diplomanti, ki so zaposlitev začeli iskati po zaključku dodiplomskega študija, in diplomanti, ki so jo dobili, ne da bi jo iskali; skupaj 47,06 %.

**Tabela 5: Začetek iskanja zaposlitve diplomantov pred ali po opravljenem dodiplomskem študiju**

Začetek iskanja svoje prve zaposlitve	Frekvenca	Odstotki
Nisem še bil(-a) zaposlen(-a), zaposlitev še iščem	2	5,88 %
Nisem je iskal(-a), saj sem vpisal(-a) podiplomski ali ponovno dodiplomski študij	2	5,88 %
Precej pred zaključkom dodiplomskega študija	7	20,59 %
V času zaključevanja dodiplomskega študija	7	20,59 %
Po zaključku dodiplomskega študija	8	23,53 %
Dobil(-a) sem zaposlitev, ne da bi jo iskal (-a)	8	23,53 %
Drugo	0	0 %
Skupaj	34	100 %

Vir: avtor

Aktivno iskanje zaposlitve diplomantov po opravljenem študijskem programu za večino ni potrebno, saj so zaposlitev že imeli ali pa so jo našli takoj po opravljenem študiju, to je veljalo za 55,88 % diplomantov. 17,56 % diplomantov je zaposlitev aktivno iskalo do 3 mesece po opravljenem študiju, kar predstavlja drugi najvišji procent iz med respondentov na to vprašanje. 8,82 % diplomantov je potrebovalo od 4 do 6 mesecev, 5,88 % je potrebovalo od 7 do 9 mesecev. Le 2,94 % pa je aktivno iskalo od 10 do 12 mesecev in prav tako 2,94 % diplomantov je aktivno iskalo zaposlitev od 12 do 18 mesecev. 5,88 % diplomantov pa je potrebovalo več kot 18 mesecev.

**Tabela 6: Čas aktivnega iskanja zaposlitve diplomantov po opravljenem študijskem programu**

Čas aktivnega iskanja zaposlitve po zaključku dodiplomskega študija	Frekvenca	Odstotki
Zaposlitev sem že imel(-a) oziroma sem jo našel(-la) takoj	19	55,88 %
Do 3 mesece	6	17,65 %
Od 4 do 6 mesecev	3	8,82 %
Od 7 do 9 mesecev	2	5,88 %
Od 10 do 12 mesecev	1	2,94 %
Od 12 mesecev do 18 mesecev	1	2,94 %
Več kot 18 mesecev, a sem se nato le zaposlil(-a)	2	5,88 %
Skupaj	34	100 %

Vir: avtor

Zanimalo nas je, kako so diplomanti dobili ali našli svojo prvo zaposlitev: ali so jo dobili preko internetnih portalov, znancev ali preko drugih načinov oglaševanja zaposlitve. 2,94 % diplomantov je svojo zaposlitev našlo preko oglasa v časopisu. Nihče od diplomantov pa zaposlitve ni iskal preko Zavoda RS za zaposlovanje ali agencij za zaposlovanje. Preko interneta je svojo zaposlitev dobilo 26,47 % diplomantov, kar je bil tudi največji odstotek. 20,59 % diplomantov je na lastno pobudo navezalo stik z delodajalcem in tako na bolj direkten pristop dobilo delo. 26,47 % diplomantom pa se je praksa in delo v času študija izplačala, saj so tako dobili svojo prvo zaposlitev. 5,88 % diplomantov je preko prakse dobilo kasneje delo, 20,59 % pa jih je dobilo z uspešnim opravljanjem študentskega dela v času študija. Veliko pripomorejo k iskanju dela tudi družina, prijatelji in znanci, ki so pripomogli 17,65 % diplomantom, da so našli svojo prvo zaposlitev. Izmed 34 diplomantov je 5,88 %, ki so si delo priskrbeli sami in odprli svoje podjetje po končanem študiju.

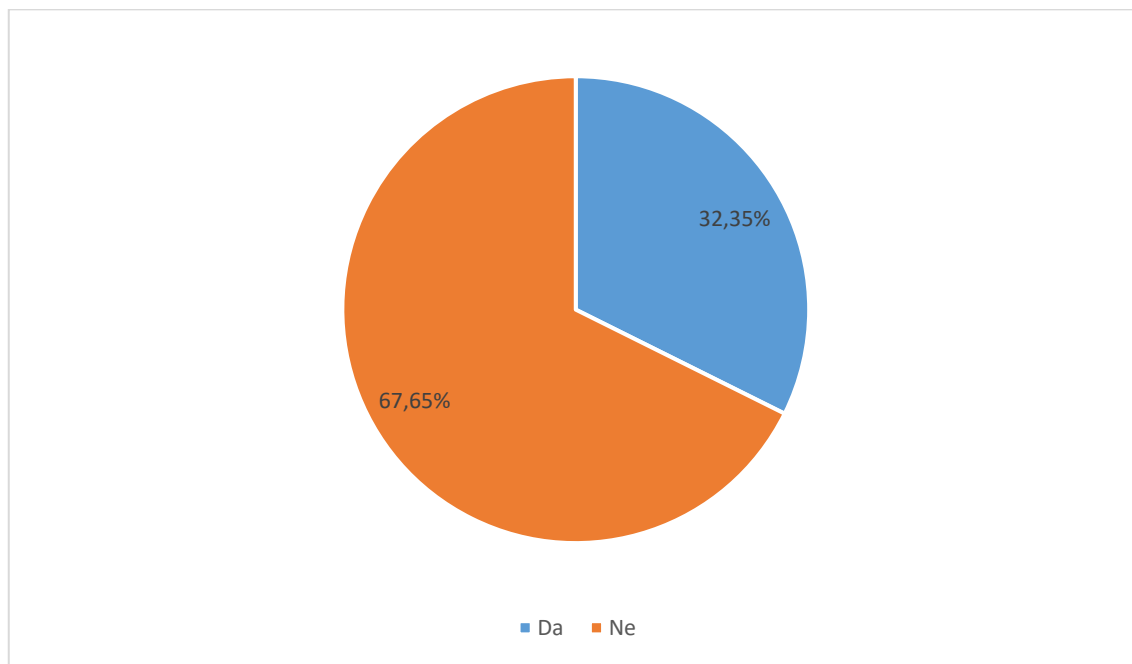
**Tabela 7: Način pridobitve prve zaposlitve po opravljenem dodiplomskem študiju**

Način pridobitve prve zaposlitve po opravljenem dodiplomskem študiju.	Frekvenca	Odstotki
Preko časopisnega oglasa	1	2,94 %
Preko zavoda RS za zaposlovanje	0	0 %
Preko agencije za zaposlovanje	0	0 %
Preko interneta	9	26,47 %
Na lastno pobudo sem navezal stik z delodajalcem	7	20,59 %
Delodajalec me je sam kontaktiral	2	5,88 %
Preko opravljanja prakse v času študija	2	5,88 %
Preko študentskega dela v času študija	7	20,59 %
Preko družine, prijateljev, znancev	4	11,77 %
Oblikoval (-a) sem lastno podjetje	2	5,88 %
Skupaj	34	100 %

Vir: avtor

Vse bolj pogost pojem, ki ga slišimo v medijih, je 'beg možganov', kar pojmuje legalno in prostovoljno migracijo kvalificiranih ljudi v drugo državo (Završnik, 2019). Med anketiranci jih je 32,35% odgovorilo, da je zaposlitev iskalo tudi v tujini. Zaposlitev so iskali v državah Evrope, Severne Amerike in Avstralije.

**Graf 1: Število in delež diplomantov, ki so zaposlitev iskali tudi v tujini**



Vir: avtor

### 3.4 ZNAČILNOSTI ZAPOSLOTITVE DIPLOMANTOV

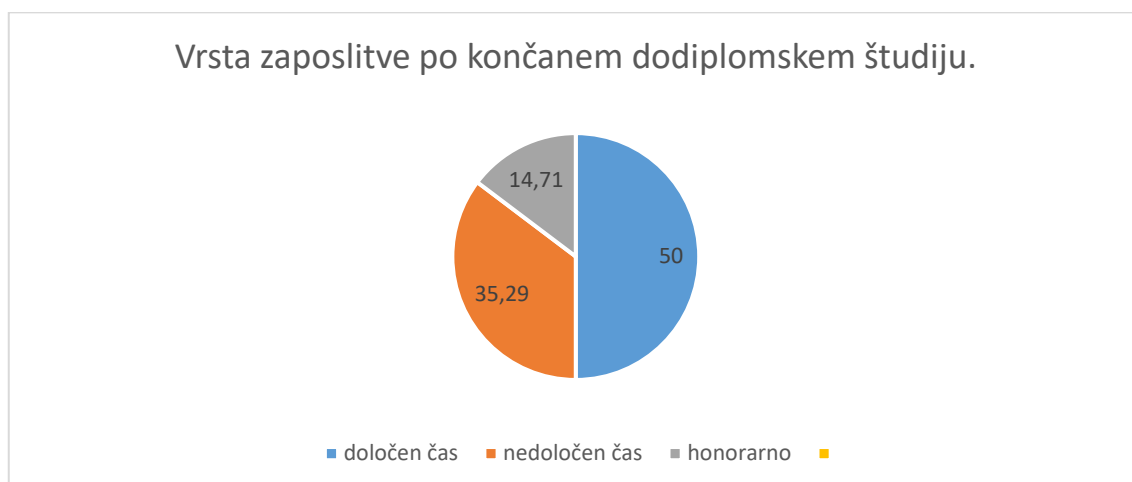
Po opravljeni diplomi dodiplomskega študija si je 50 % diplomantov našlo delo za določen čas, kar je pogosta praksa delodajalca ob ponudbi za prvo delo po končanem študiju. 35,29 % je dobilo delo za nedoločen čas in 14,71 % diplomantov je dobilo honorarno delo. Trenutno pa ima službo za določen čas 32,35 % anketirancev, 52,94 % pa jih je odgovorilo, da imajo službo za nedoločen čas. Število diplomantov s honorarnim delom se ni spremenilo. Spodnji sliki prikazujeta spremembo vrste zaposlitve glede na časovno spremenljivko. Trenutno jih je več zaposlenih za nedoločen čas, kar predstavlja večjo varnost in stabilnost zaposlitve za diplomante (Šercelj, 2016).

**Tabela 8: Vrsta trenutne ali zadnje zaposlitve diplomantov glede na časovno spremenljivko**

Časovna spremenljivka		Vrsta zaposlitve			
		Določen čas	Nedoločen čas	Honorarno	Skupaj
Prva zaposlitev po dodiplomskem študiju	Število	17	12	5	34
	Delež	50,00 %	35,29 %	14,71 %	100,00 %
Trenutno	Število	11	18	5	34
	Delež	32,35 %	52,94 %	14,71 %	100,00 %
Skupaj	Število	28	30	10	68
	Delež	41,18 %	44,12 %	14,70 %	100,00 %

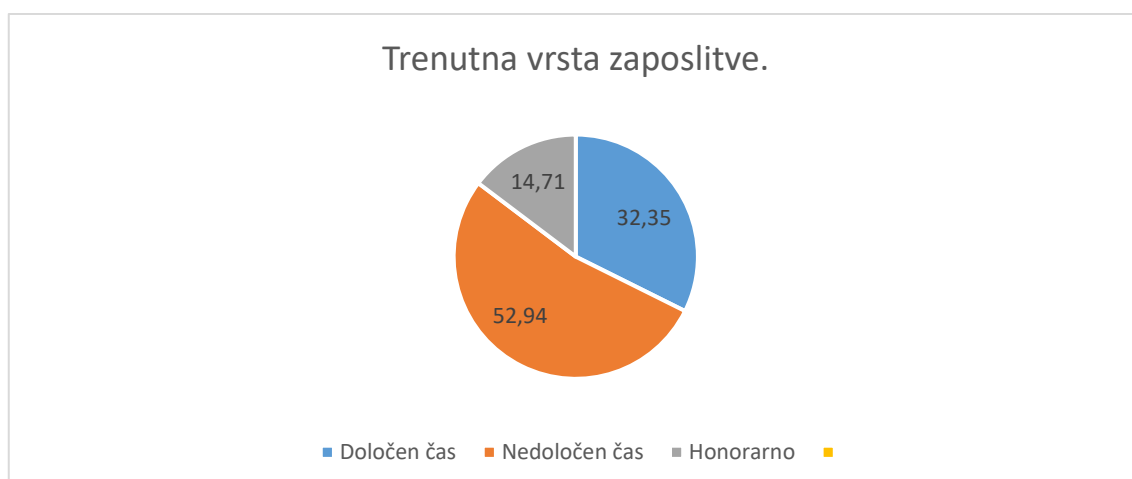
Vir: avtor

## Graf 2: Vrsta zaposlitve po končanem dodiplomskem študiju



Vir: avtor

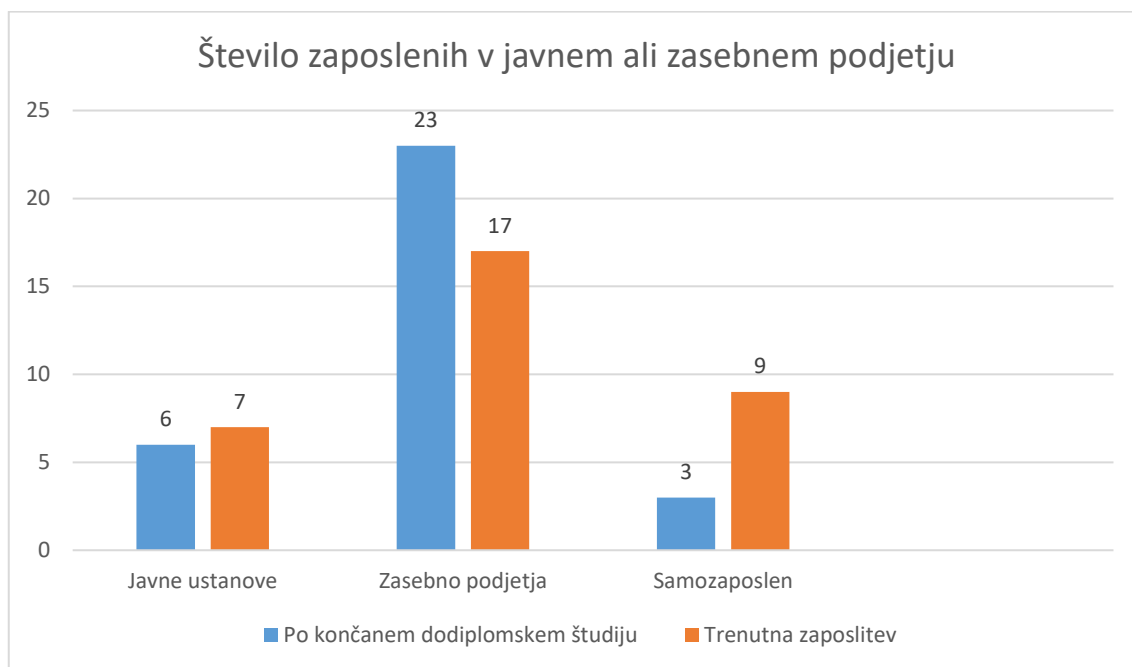
## Graf 3: Trenutna vrsta zaposlitve



Vir: avtor

Graf 4 prikazuje, da je svojo prvo zaposlitev 18,75 % diplomantov našlo v javni ustanovi, trenutno pa jih je zaposlenih 21,87 %. V zasebnih podjetjih se je po končanem študiju zaposlilo 71,88 % diplomantov, to pa se je čez čas spremenilo, saj jih je trenutno zaposlenih 53,13 %. Veliko večje pa je število samozaposlenih diplomantov, ki se je od prve zaposlitve diplomantov iz 9,37 % dvignila na 25 %.

**Graf 4: Število zaposlenih v javnem ali zasebnem podjetju (po končanem dodiplomskem študiju N = 32, trenutna zaposlitev N = 33)**

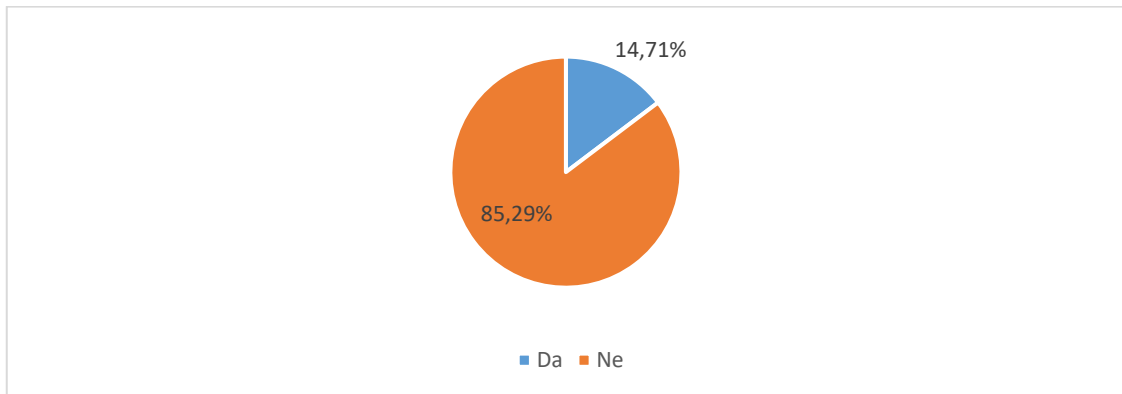


Vir: avtor

Spodnji graf 5 prikazuje, da je v tujini po končanem študiju prvo zaposlitev našlo 17,65% diplomantov. Izmed 17,65 % diplomantov, ki so prvo zaposlitev našli v tujini ostalo le 5,88 % diplomantov, ki so še vedno zaposleni v tujini. V tujino je po prvi zaposlitvi odšlo delat 8,82 % diplomantov, ki so odgovorili, da je njihova trenutna oz. zadnja zaposlitev bila ali je v tujini. Delo so opravljali in ga opravljajo v Veliki Britaniji, Avstriji, Hrvaški, Walesu, Kanadi, Nizozemski, ZDA, Španiji, Italiji in Nemčiji.

Velika večina diplomantov (85,29 %) je zaposlenih ali so bili nazadnje zaposleni v Sloveniji in 14,71 % v tujini.

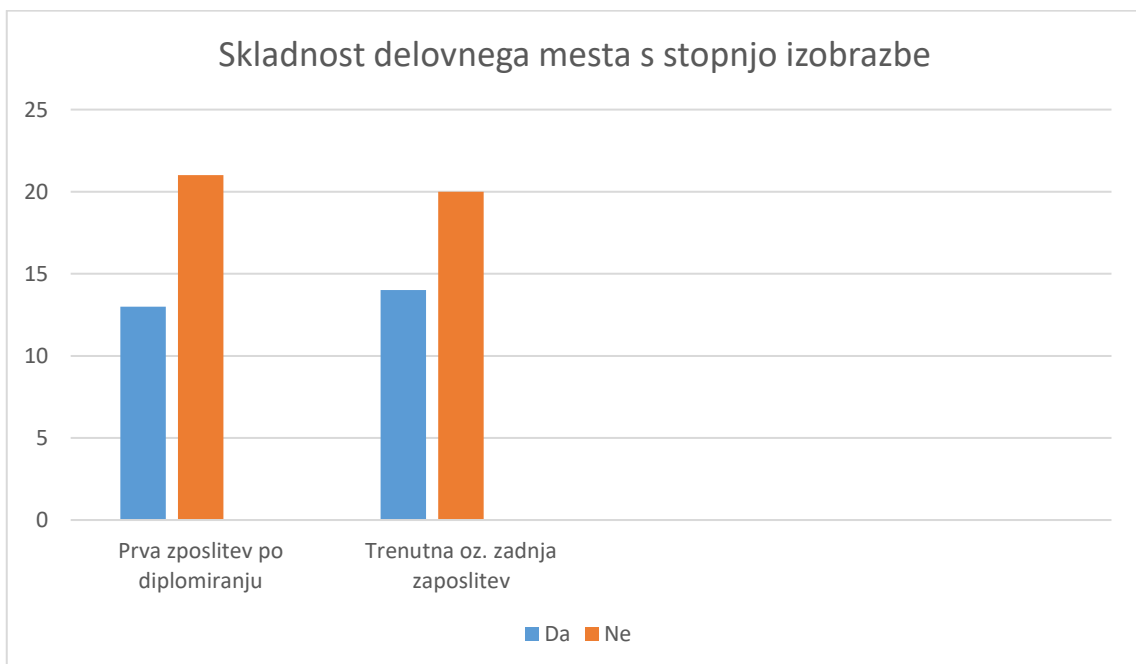
**Graf 5: Število in delež diplomantov, ki so zaposleni ali so nazadnje bili zaposleni v tujini**



Vir: avtor

Graf 6 nam prikazuje, da se je glede na stopnjo izobrazbe, ki so jo diplomanti pridobili na fakulteti, 38,24 % diplomantov po končanem študiju zaposlilo na delovnem mestu, kjer so zahtevali njihovo pridobljeno stopnjo izobrazbe, 61,76 % diplomantov pa se je zaposlilo na delovnem mestu, kjer pridobljene stopnje izobrazbe niso potrebovali. Trenutno je 41,18 % diplomantov na delovnem mestu, kjer zahtevajo njihovo pridobljeno stopnjo izobrazbe, in 58,82 % na takšnem, kjer je ne zahtevajo.

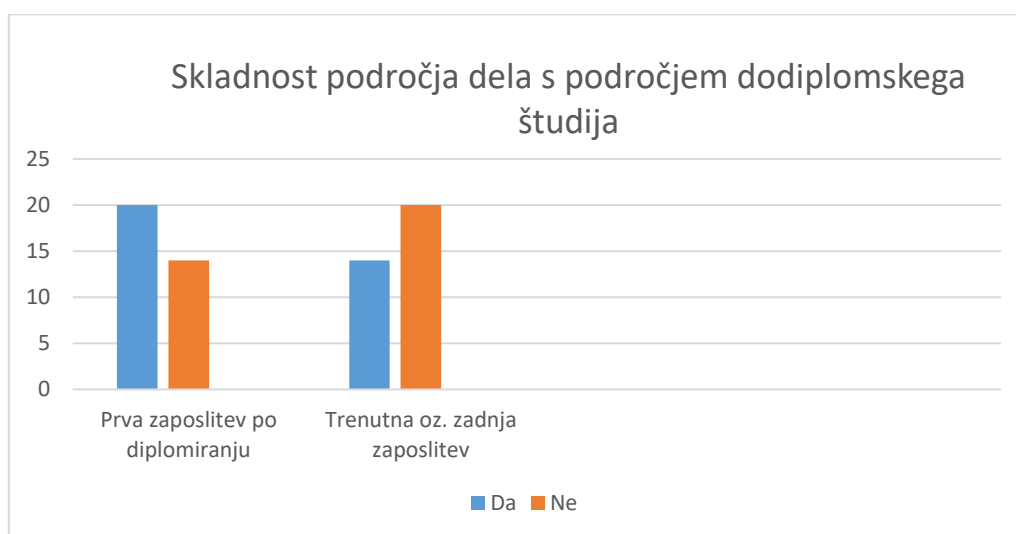
**Graf 6: Skladnost delovnega mesta s stopnjo izobrazbe**



Vir: avtor



**Graf 7: Skladnost področja dela s področjem dodiplomskega študija**



Vir: avtor

Graf 7 prikazuje, da se je po prvi zaposlitvi 58,82 % anketirancev zaposlilo na področju, za katero so se izobraževali. V primerjavi s trenutno zaposlitvijo se je to število zmanjšalo. Trenutno jih na področju, za katero so se izobraževali, dela 41,48 %. Očiten je vpliv pandemije, kjer se je veliko turističnih delavcev odločilo za prekvalifikacijo v druge panoge (Tripar, 2022). Skoraj 3/4 diplomantov oz. 73,08 %, ki jim trenutna ali prva zaposlitev po diplomiranju ni ustrezala področju študija, ki so ga opravili na Univerzi na Primorskem, se je za takšno zaposlitev odločila zaradi osebne želje. Skoraj 1/4 oz. 23,08 % tistim, ki področje ni ustrezalo končanemu študiju, pa je bila zaposlitev v drugem področju nujna, saj je na svojem področju niso našli.

**Tabela 9: Področje dela diplomantov dodiplomskega študija pri trenutni ali zadnji zaposlitvi**

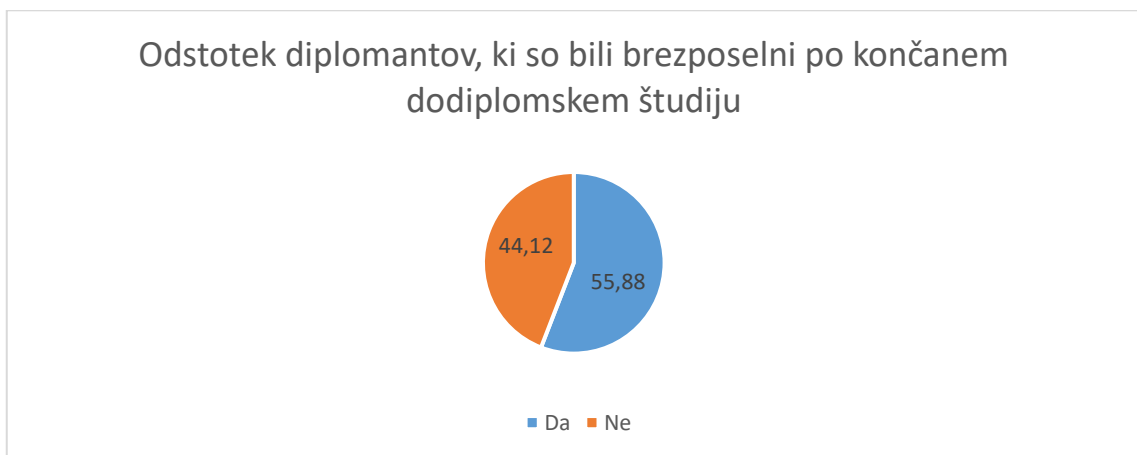
Področje dela	Pri prvi zaposlitvi po diplomiranju	Delež	Pri trenutni oz. zadnji zaposlitvi	Delež
Samo moje področje	2	5,88 %	2	5,88 %
Moje ali podobno področje	20	58,82 %	18	52,94 %
Popolnoma drugo področje	6	17,65 %	8	23,53 %
Nobeno posebno področje	6	17,65 %	6	17,75 %
Skupaj	34	100 %	34	100 %

Vir: avtor

Tabela 9 nam prikazuje, katera področja študija ustrezajo področju dela, ki ga anketirani opravljajo. Za prvo zaposlitev 64,70 % diplomantov meni, da je njihovo ali podobno

področje najbolj ustrezno njihovem delovnemu mestu. Skupaj 35,3 % diplomantov pa je mnenja, da je njihovo delovno mesto najbolj primerno za popolnoma drugo področje ali nobeno posebno področje. Za trenutno delovno mesto, ki ga opravljajo, se rezultati ne razlikujejo veliko. 52,94 % diplomantov je mnenja, da njihovo ali podobno področje najbolj ustreza njihovem delovnemu mestu. Od prve zaposlitve do trenutne pa se je število diplomantov s 17,65 % povišalo na 23,53 % diplomantov, ki menijo, da njihovo delovno področje primernejše za drugo področje.

**Graf 8: Odstotek diplomantov, ki so bili brezposelni po končanem dodiplomskem študiju**



Vir: avtor

Iz med 34 anketiranih jih je bilo v nekem trenutku od zaključenega dodiplomskega študija brezposelnih 55,88 %. V povprečju so diplomanti iskali novo zaposlitev 3,29 meseca v nekem trenutku po opravljenem študiju.

**Tabela 10: Število menjav delodajalcev po zaključku dodiplomskega študija**

		Frekvenca	Odstotki
Zamenjava delodajalca po končanem dodiplomskem študiju	Nobenega	14	41,18 %
	Enega ali več	20	58,82 %
	Skupaj	34	100 %

Vir: avtor

Tabela 10 nam prikazuje, koliko delodajalcev so anketirani zamenjali po opravljenem dodiplomskem študiju. Za turistični sektor je značilna visoka fluktuacija delovne sile. K

temu so prispevali slabi delovni pogoji, kot so delovni čas, prekarno delo in obseg dela. Hkrati pa se je poklic turističnega delavca v zadnjih letih razvrednotil z nekaterimi izjemami (Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport [MGRT], 2022).

Med diplomanti je 41,18 % diplomantov, ki delodajalca še niso zamenjali. 8,82 % diplomantov je delodajalca zamenjalo dvakrat. 5,88 % diplomantov je delodajalca zamenjalo štirikrat in 2,94 % diplomantov je delodajalca zamenjalo, kar desetkrat. Preostanek diplomantov 41,18 % pa je delodajalca zamenjalo enkrat ali dvakrat. Delodajalca je po svoji lastni izbiri zamenjalo 47,59 % diplomantov in 11,75 % tako po svoji kot delodajalčevi želji.

**Tabela 11: Oddaljenost kraja zaposlitve od kraja trenutnega bivanja diplomanta**

Oddaljenost kraja zaposlitve od kraja trenutnega bivanja	Frekvenca	Odstotek
Zaposlen(-a) sem v kraju bivanja	13	38,24 %
Do 15 km	9	26,47 %
Od 16 do 30 km	4	11,76 %
Od 31 do 45 km	0	0 %
Od 46 do 60 km	3	8,82 %
60 km in več	5	14,71 %
Skupaj	34	100 %

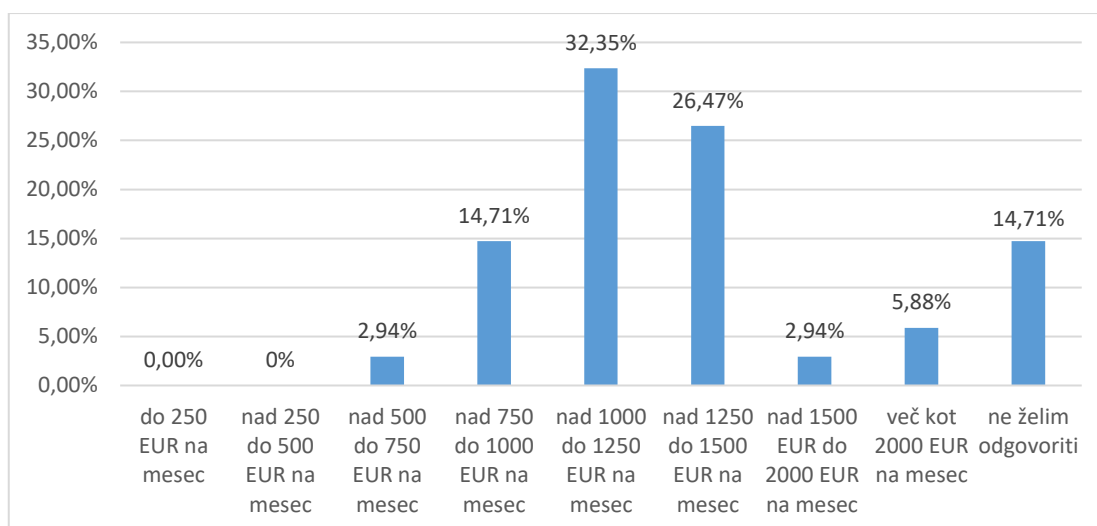
Vir: avtor

V Sloveniji vsaka druga oseba odhaja na delo v drugo občino, le lani se je število medobčinskih delovnih migrantov povečalo za 10.800 (SURS, b. d). To pa se je pokazalo tudi pri diplomantih, ki so odgovorili na vprašanje o dnevni migraciji, saj je kar 61,76 % diplomantov odgovorilo, da zaradi službe dnevno migrirajo. V svojem kraju bivanja je zaposlenih 38,24 % diplomantov. 26,47 % diplomantov je oddaljenih od zaposlitve do 15 km. Od 16 do 30 km je od svoje zaposlitve oddaljenih 11,76 % diplomantov. Več kot 60 km pa potuje do kraja zaposlitve 14,71 % diplomantov. Zaradi iskanja in pridobitve zaposlitve se je 17,64 % anketiranih preselilo v drug kraj.

**Tabela 12: Mesečni neto dohodek diplomantov**

Povprečni neto dohodek diplomantov	Frekvenca	Odstotek
Do 250 EUR na mesec	0	0 %
Nad 250 do 500 EUR na mesec	0	0 %
Nad 500 do 750 EUR na mesec	1	2,94 %
Nad 750 do 1000 EUR na mesec	5	14,71 %
Nad 1000 do 1250 EUR na mesec	11	32,35 %
Nad 1250 do 1500 EUR na mesec	9	26,47 %
Nad 1500 do 2000 EUR na mesec	1	2,94 %
Več kot 2000 EUR na mesec	2	5,88 %
Ne želim odgovoriti	5	14,71 %
Skupaj	34	100 %

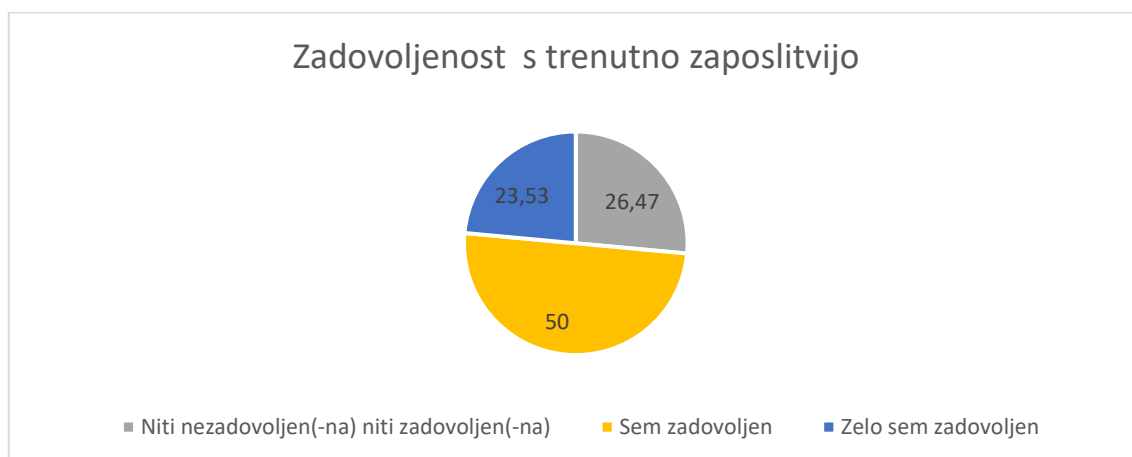
Vir: avtor

**Graf 9: Mesečni neto dohodek diplomantov**

Vir: avtor

Povprečna neto plača v Sloveniji v letu 2023 je 1391,65 evra (SURS, b. d.). Na vprašanje, koliko je vaš povprečen mesečni neto dohodek, nam je odgovor zaupalo 29 diplomantov, pet pa nam ga ni želelo posredovati. Izmed diplomantov, ki so odgovorili na vprašanje, nihče nima povprečnega mesečnega dohodka do 500 EUR na mesec in le 3,45 % ima nad 500 do 750 EUR na mesec. 17,24 % diplomantov, ki so odgovorili na vprašanje, ima med 750 do 1000 EUR na mesec. Najpogostejši odgovor s 37,94 % je bil med 1000 do 1250 EUR na mesec. 31,03 % respondenta ima nad 1250 do 1500 EUR povprečni neto dohodek. Le 3,45 % respondentov ima nad 1500 do 2000 EUR neto dohodka na mesec in 6,89 % respondentov ima več kot 2000 EUR neto dohodka na mesec.

**Graf 10: Zadovoljstvo s trenutno zaposlitvijo diplomantov**



Vir: avtor

V povprečju so diplomanti zadovoljni s svojo zaposlitvijo. 50 % diplomantov je odgovorilo, da so zadovoljni s svojo trenutno zaposlitvijo, kar 23,53 % pa jih je zelo zadovoljnih z zaposlitvijo. 26,47 % diplomantov pa niso niti nezadovoljni niti zadovoljni s svojo trenutno zaposlitvijo.

### 3.5 PODIPLOMSKO, VSEŽIVLJENJSKO IN DRUGO IZOBRAŽEVANJE OZIROMA USPOSABLJANJE DIPLOMANTOV

Med diplomanti se jih 44,12 % po končanem dodiplomskem študiju ni nič dodatno izobraževalo. 8,82 % diplomantov je opravilo še dodatni dodiplomski program. Program strokovnega magisterija in znanstvenega magisterija se je udeležilo 29,41 % diplomantov. 20,59 % iz med diplomantov pa je opravilo drugo usposabljanje ali izobraževanje.

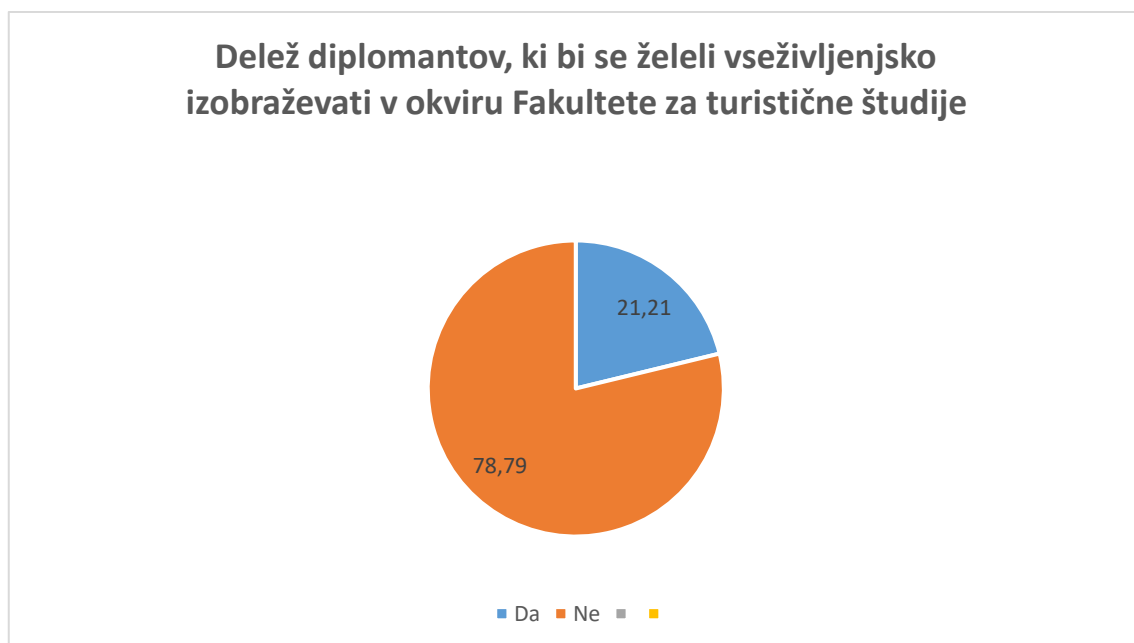
**Tabela 13: Diplomanti glede na to, ali so se po končanem dodiplomskem študijskem programu kadarkoli vpisali na katero izobraževanje oziroma usposabljanje**

Vrsta nadaljnjega ali dodatnega izobraževanja	Frekvenca	Odstotki
Dodatni dodiplomski program	3	8,82
Program strokovnega magisterija (bolonjski program 2. stopnje)	9	26,47
Program znanstvenega magisterija	1	2,94
Doktorski program	0	0
Druga usposabljanja ali izobraževanja	7	20,59
Po končanem dodiplomskem študiju se nisem dodatno izobraževal(-a)	15	44,12

Vir: avtor

Diplomanti so na vprašanje, ali bi se v okviru fakultete, na kateri so diplomirali, želeli dodatno vseživljenjsko izobraževati, odgovorili presenetljivo: le 21,21 % jih je odgovorilo z DA. Ostalih 78,79 % si ne želi dodatno vseživljenjsko izobraževati na isti fakulteti. Predlogi diplomantov, ki bi si želeli dodatnega vseživljenjskega izobraževanja na turistični fakulteti, so bili znanje vodenja, računovodstva, managementa, razvoj turizma, projektno vodenje, nemški jezik in podjetništvo.

**Graf 11: Delež diplomantov, ki bi se želeli vseživljenjsko izobraževati v okviru Fakultete za turistične študije**



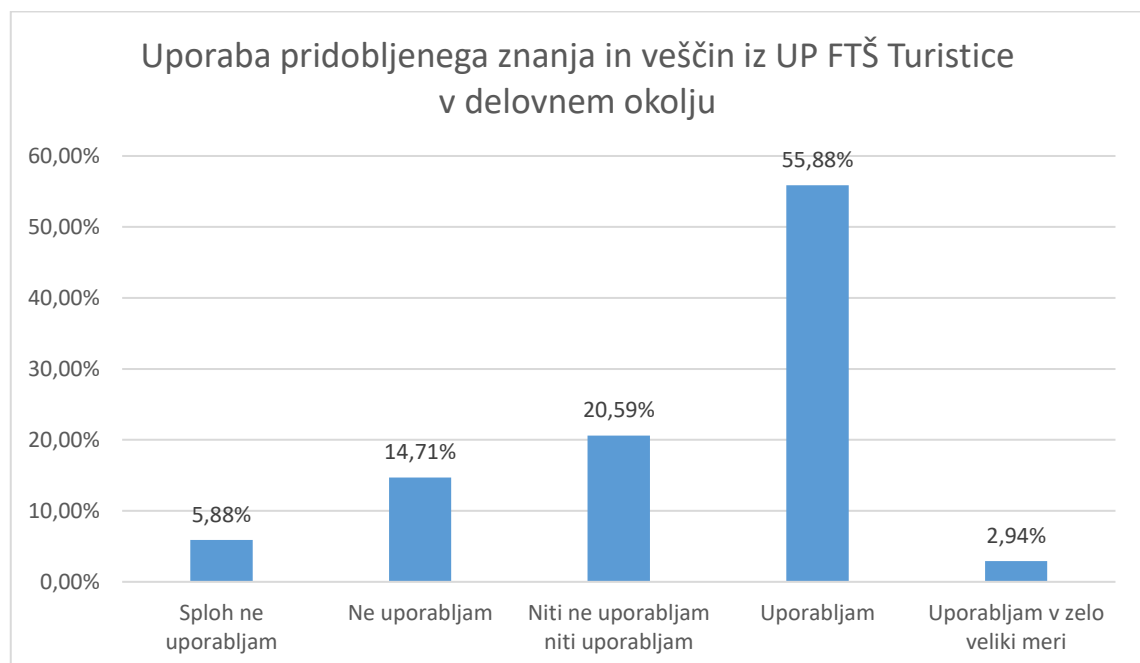
Vir: avtor

Anketirani so podali predloge znanja, ki ga pogrešajo pri delu, ki ga opravljajo. Med njimi so bili znanje vodenja, poglobljeno znanje o rezervacijskih sistemih, znanje jezikov, praktična in poslovna znanja, marketing, statistika, uporaba različnih programov na področju projektnega managementa, data analize in komunikacija s strankami.

### 3.6 PRIDOBLJENE KOMPETENCE NA DODIPLOMSKEM ŠTUDIJSKEM PROGRAMU IN NJIHOVA UPORABNOST

Znanja in veščine, ki so jih diplomanti pridobili v času opravljanja fakultete na UP FTŠ Turistiki, so skozi mersko lestvico od 1 do 5 prikazali, v kolikšni meri pri svojem delu uporabljajo pridobljeno znanje in veščine. Pri grafu 12 je 55,88 % diplomantov odgovorilo, da uporablja znanje in veščine pridobljene preko študija tudi v delovnem okolju. Dva od anketiranih sta odgovorila, da znanja in veščin sploh ne uporabljata, pet pa ji je odgovorilo, da jih ne uporablja, kar skupaj predstavlja 20,59 % diplomantov, ki svojih pridobljenih veščin in znanja med dodiplomskim študijem ne prakticirajo.

**Graf 12: Uporaba pridobljenega znanja in veščin iz UP FTŠ Turistice v delovnem okolju**



Vir: avtor

Tabela 14 prikazuje ocenjevanje anketirancev na lestvici od 1 do 5 (od sploh se ne strinjam do popolnoma se strinjam) vpliv študijskega programa UP FTŠ Turistica k zaposlitvi, kakovostnemu opravljanju dela in napredovanju na delovnem mestu. Povprečje lestvic se pri vseh treh kriterijih giblje okoli 3,0. Pri tem gre povprečje pri kriteriju zaposlitve na 3,35 in kakovostno opravljanje dela na 3,41. 2,94 pa je bil povprečni rezultat za kriterij za napredovanje na delovnem mestu. Vendar je vsak od kriterij dobil višjo povprečno oceno, kot pri raziskavi iz leta 2014.

**Tabela 14: Vpliv študijskega programa UP FTŠ Turistica k zaposlitvi, kakovostnemu opravljanju dela in napredovanju na delovnem mestu.**

Trditev	Odgovori						Število	Povprečje	Std. Odklon
	Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Se niti ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam	Skupaj			
Zaposlitvi (pridobitvi pogodbe o zaposlitvi ali sklenitvi druge pogodbene oblike dela)	2 (5,88 %)	4 (11,76 %)	11 (32,35 %)	14 (41,18 %)	3 (8,82 %)	34 (100 %)	34	3.35	1.01
Kakovostnemu opravljanju dela	1 (2,94 %)	5 (14,71 %)	10 (29,41 %)	15 (44,12 %)	3 (8,82 %)	34 (100 %)	34	3.41	0.96
Napredovanju na delovnem mestu	4 (11,76 %)	7 (20,59 %)	13 (38,24 %)	8 (23,53 %)	2 (5,88 %)	34 (100 %)	34	2.91	1.08

Vir: avtor

Pri tabeli 15 so diplomanti ocenili, v kolikšni meri so pridobili naštetе kompetence v času študija na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (se popolnoma strinjam). Najvišjo povprečno oceno je prejela sposobnost sodelovanja z drugimi (timsko delo) z oceno 3,94. Sledi ji kritična (in samostojna) presoja različnih situacij na delovnem mestu in pogled nanje z različnih zornih kotov s povprečno oceno 3,85. Malo slabšo povprečno oceno, 3,76, je dobilo samostojno iskanje različnih informacij in kontaktov, ki jih potrebujejo oz. jih bodo potrebovali pri delu. Najnižjo povprečno oceno, 3,09, pa sta prejela sposobnost dela z računalnikom in znanje tujega jezika.



**Tabela 15: Pridobitev kompetenc glede na zaključek dodiplomskega študija**

Ocenite na lestvici od 1 do 5, v kolikšni meri se strinjate, da je vaš študijski program pripomogel k naslednjim kompetencam:	Število	Povprečje	Std. Odklon
Strokovno znanje, ki ga potrebujete oz. boste potrebovali pri svojem delu	34	3,32	1,04
Sposobnost dela z računalnikom	34	3,09	0,99
Znanje tujega jezika	34	3,09	1,03
Analitično mišljenje	34	3,44	0,93
Samostojno iskanje različnih informacij in kontaktov, ki jih potrebujete oz. boste potrebovali pri delu	34	3,76	0,97
Kritična (in samostojna) presoja različnih situacij na delovnem mestu in pogled nanje z različnih zornih kotov	34	3,85	0,93
Sposobnost pisanja poročil, zabeležk in dokumentov	34	3,68	0,81
Sposobnost javnega nastopanja	34	3,52	1,05
Sposobnost sodelovanja z drugimi (timsko delo)	34	3,94	0,81

Vir: avtor

Na vprašanje, ki ga prikazuje tabela 16 »ali bi ponovno izbrali isti dodiplomski študijski program« je 61,77 % diplomantov odgovorilo pritrdilno. 35,29 % diplomantov pa bi raje izbralo drug študijski program na drugi instituciji, eden od anketiranih pa bi si želel spremeniti študijski program na isti instituciji.

**Tabela 16: Diplomanti glede na to, ali bi ponovno izbrali isti dodiplomski študijski program na isti visokošolski instituciji**

	Frekvenca	Odstotki
Da.	21	61,77 %
Ne, drug študijski program na isti instituciji	1	2,94 %
Ne, enak ali podoben študijski program na drugi instituciji	0	0 %
Ne, drug študijski program na drugi instituciji	12	35,29 %
Ne, sploh ne bi študiral(-a)	0	0 %

Vir: avtor

Spodnja tabela 17 nam prikazuje, da je le 11,76 % diplomantov od 34 anketiranih odšlo na študijsko izmenjavo v tujino. Erasmus spodbuja udeležbo mladih v življenje na lokalni, regionalni, nacionalni in evropski ravni, kar udeležencem omogoča spoznavanje novih ljudi iste stroke. Študijske prakse se je udeležilo 44,12 % od 34 anketiranih.

**Tabela 17: Diplomanti, ki so se med študijem udeležili študijske izmenjave v tujini ali opravljali študijsko prakso**

	Frekvenca	Odstotki
Diplomanti, ki so se udeležili študijske izmenjave v tujini	4	11,76
Diplomanti, ki so opravljali študijsko prakso	15	44,12

Vir: avtor

### 3.7 DEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI DIPLOMANTOV

Tabela 18 nam prikazuje starost oseb rojene od leta 1977 do leta 1996 ali več, ki so opravile študij na UP FTŠ Turistiki. V vzorec smo zajeli 34 diplomantov UP FTŠ \_ Turistica (N = 34), od katerih je kar 76,47 % rojenih leta 1996 ali kasneje. 8,82 % diplomantov je rojenih med letoma 1990 in 1995. Z 11,76 % smo v vzorec zajeli diplomante, rojene med letoma 1978 in 1989, in z 2,94 % diplomante, rojene 1977.

**Tabela 18: Anketirani diplomanti glede na spol in starost**

		Spol:		Skupaj	Skupaj (%)
		Moški	Ženski		
Starostni razredi	Do vključno 1977	0	1	1	2,94
	1978–1983	0	2	2	5,88
	1984–1989	0	2	2	5,88
	1990–1995	0	3	3	8,82
	1996 ali več	13	13	26	76,47
Skupaj		13	21	34	100

Vir: avtor

Rezultati v tabeli 19 kažejo, da se zaposlitev po končanju študija odraža pri spremembi lokacije stalnega bivališča, saj je 58,83 % diplomantov spremenilo stalno bivališče po zaposlitvi.

**Tabela 19: Anketirani diplomanti glede na lokacijo stalnega prebivališča med in po dodiplomskem študiju**

	Frekvenca	Odstotki
Isto stalno prebivališče pred in po dodiplomskem študiju.	14	41,17
Druga lokacija po dodiplomskem študiju	20	58,83
Skupaj	34	100,0

Vir: avtor

Pred vpisom na dodiplomski študij je 24 anketirancev opravilo gimnazijsko in 10 anketirancev poklicno srednjo šolo; to nam prikazuje tabela 20.

**Tabela 20: Anketirani diplomanti glede na opravljeno srednjo šolo pred vpisom na dodiplomski študij**

	Frekvenca	Odstotki
Gimnazija	24	70,58
Srednja poklicna šola	10	29,42
Skupaj	34	100,0

Vir: avtor

V povprečju so diplomanti potrebovali 3,76 leta, da so opravili diplomski študij na UP FTŠ Turistica.

## 4 DISKUSIJA

Unguren in Huseyinli (2020) v svoji raziskavi navajata, da diplomanti turističnih fakultet z negativnim pristopom do turističnega sektorja nimajo nobenega namena iskanja ali razvoja kariere v turističnem sektorju. Glede na prvo zaposlitev diplomantov z 58,82 % skladnosti področja dela s pridobljeno izobrazbo lahko rečemo, da so imeli diplomanti pozitiven pogled na delo v turističnem sektorju, ki pa se je do trenutne zaposlitve spremenil in prerasel v negativnega, saj je 41,48% diplomantov zaposlenih na področju za katerega so se izobraževali. Šimičević in Štetič (2017) sta preko svoje raziskave ugotovila, da je praksa v času študija prispevala h krepitvi njihovega življenjepisa in da so pridobili praktično znanje in veščine, ki so uporabne za bodočo zaposlitev. Poleg teoretičnega znanja diplomanti potrebujejo praktične veščine in sposobnosti, saj se tako diplomanti turističnih fakultet lahko hitro vključijo in postanejo del storitvenega procesa. Pripravištvu je idealen prostor za razvijanje kompetenc in večanje strokovnih izkušenj študentov, kar olajša prehod na trg dela. Glede na naše rezultate je 26,47 % diplomantov dobilo svojo prvo zaposlitev preko prakse ali dela v podjetju, v katerem so bili zaposleni v času študija. Delo in praksa med študijem se za veliko diplomantov izplača, saj tako poznajo storitveni proces in se hitreje vključijo v delo, hkrati pa delodajalec nima dodatnih stroškov izobraževanja (Ferrerias-Garcia, Sales-Zaguirre in Serradell-López, 2019). Rye in Slettebak (2020) navajata, da je turistična industrija postala pomemben zaposlovalec imigrantske delovne sile. Lundmark, Thulemark in Cassel (2012) trdijo, da je turistična panoga postala privlačni dejavnik za migracije, predvsem zaradi svojih zaposlitvenih možnosti in privlačnosti mesta za življenje. To potrjujejo tudi naši rezultati, saj se je 17,65 % diplomantov po končanem študiju zaposlilo v tujini. Nekaj se jih je nato preselilo nazaj v Slovenijo, 8,82 % diplomantov pa se je kasneje preselilo v tujino z namenom iskanja zaposlitve. Rečemo lahko, da so diplomanti pridobili kompetence, ki so jih lahko prenesli tudi na delovna mesta v tujini. Izobraževanje zaposlenih je ključnega pomena, saj morajo vodje organizacij prepoznati pomen usposabljanja in razvoja zaposlenih pri uspešnosti in ocenjevanju zaposlenih. Novo znanje in veščine so temelj za konkurenčno prednost organizacije na današnjem globalnem trgu (Walters in Rodriguez, 2017). Zavedanje o izobraževanju kadra se ne odraža na delovnih mestih diplomantov, saj jih kar 44,12 % po končanem študiju ni opravilo dodatnega izobraževanja in le 20,59 % je opravilo eno iz med drugih usposabljanj ali izobraževanj. Vodje v turističnem

sektorju bi se morale zavedati pomembnosti izobraževanja kadra, ki hkrati pripomore k motiviranosti zaposlenih in kakovostnemu opravljanju svojega dela. Uspešnost ali neuspeh sodobnih poslovnih organizacij je odvisen od kakovosti njihovih človeških virov (Mohammed, 2016). Kot pravi Baum (2015), se morajo veščine in znanje zaposlenih nadgrajevati, tako da se prilagaja potrebam trga. Diplomanti so pridobili kompetence, ki jim omogočajo prilagajanje in nadgrajevanje znanja in veščin v stalno spreminjajočem turističnem sektorju. Razvoj tehnologije in umetne inteligence so spremenili hitrost sprememb in obstoječe poslovne modele v sektorju turizma. Digitalizacija povečuje produktivnost in odpornost sektorja, seveda pa moramo za to izobraziti delovno silo sektorja (Lazić, Bradić in Banović, 2023). Najnižje oceno med pridobljenimi kompetencami pri diplomantih je dobilo sposobnost dela z računalnikom, ker se tehnologijo stalno več in več implementira v turistične procese, bi moral študijski program ponuditi več možnosti pridobivanja sposobnosti dela z računalnikom.

Čeprav je imela pandemija velik vpliv na turistični sektor, so se diplomanti uspešno prilagodili razmeram in se uspešno zaposlili preko pogodbe ali samozaposlenosti, kar pomeni, da so v času študija pridobili kompetence, s katerimi lahko delajo v turističnem sektorju, hkrati pa lahko pridobljeno znanje in veščine prenesejo na druga delovna področja ali sektorje.

## ZAKLJUČEK

S tematiko zaposljivosti in zaposlenosti se srečujemo vsakodnevno. Do ugotovitev smo prišli preko analize obstoječe literature s področja trenutnega in predhodnega stanja turistične industrije, zaposljivosti in zaposlenosti v njej in analize literature na temo kompetenc turističnih delavcev.

Anketo smo izvedli preko elektronskega portala 1KA, kjer smo diplomantov zastavili vprašanja o trenutnem stanju na trgu dela, značilnostih zaposlitve po diplomi, času in prehodu s študija na trg dela, ter o podiplomskem izobraževanju in drugih oblikah izobraževanja ali usposabljanja. Pri analizi anketnega vprašalnika smo ugotovili, da je 82,35 % diplomantov študija UP FTŠ Turistice uspešno pridobilo zaposlitev na današnjem trgu dela.

Pri pisanju naloge smo ugotovili, da se kompetence, ki jih turistični delavci potrebujejo, zelo hitro spreminjajo. Razlogov za to je več, med glavnimi pa je vse večja implementacija tehnologije v turistične dejavnosti, hkrati pa je k velikemu razmiku kompetenc turističnih delavcev pripomogla pandemija (Benaraba, Bulaon, Escosio, Narvaez, Suinan in Roma, 2022). Diplomanti so v času študija pridobili kompetence, ki so jim omogočile pridobitev zaposlitve. To nam prikažejo tudi rezultati, saj kar 58,82 % diplomantov uporablja znanje v svojem delovnem okolju.

Ugotovili smo, da večina diplomantov svojo prvo zaposlitev pridobi v času študija, kjer so opravljali študentsko delo in se kasneje zaposlili preko pogodbe. Nekateri diplomanti, ki so trenutno brezposelni, so v procesu iskanja zaposlitve ali pa nadaljujejo študij na isti ali drugi fakulteti. Rezultati pa so pokazali, da se je število diplomantov, katerim stopnja izobrazbe ne ustreza njihovem delovnemu mestu, v času od njihove prve zaposlitve povečalo.

Zelo malo študentov UP FTŠ Turistice, le 11,76 %, se udeleži izmenjave v tujini, čeprav so številne raziskave pokazale, da študij v tujini bistveno prispeva k osebnemu razvoju, razumevanju in zanimanju za globalne zadeve, jezikovni kompetenci ter medkulturnim veščinam (Beerkens, Souto-Otero, de Wit in Huisman, 2015). Evropska komisija (v

Beerkens, Souto-Otero, de Wit in Huisman, 2015) meni, da je mednarodna mobilnost študentov in osebja ena ključnih sestavin za ustvarjanje enotnega evropskega trga dela. Glede na njihova prizadevanja se je v tujini zaposlilo le 14,71 % diplomantov.

Diplomanti so svojo prvo zaposlitev pridobili skozi različne kanale, največ jih je svojo prvo zaposlitev pridobilo preko spletnih portalov, preko študentskega dela v času študija, ali pa so sami navezali stik z delodajalcem. Obenem se zaposlitev po končanju študija odraža pri spremembi lokacije stalnega bivališča, saj je 58,83 % po zaposlitvi diplomantov spremenilo stalno bivališče.

Diplomanti se najpogosteje zaposlijo po pogodbi o zaposlitvi, veliko pa jih je samozaposlenih preko s. p ali d. o. o. Ugotovili smo, da je več kot polovica anketiranih opravilo dodatna izobraževanja po opravljenem dodiplomskem študiju, hkrati pa bi 61,77 % diplomantov ponovno izbralo isti dodiplomski študijski program.

UP FTŠ Turistica je uspešno pripravila diplomante na trg dela in jim priskrbelo potrebne kompetence za uspešno pridobitev zaposlitve na trgu dela v turistični stroki, saj je tudi večina anketirancev zaposlenih na delovnem mestu, ki je področje dela njihovega ali podobnega področja. S pomočjo ankete smo ugotovili, da je UP FTŠ Turistica fakulteta, ki je diplomante pripravila na delo v turističnem sektorju, hkrati pa jim je podala kompetence, s katerimi se prilagodijo tudi na druge delovne sektorje. Fakulteta pa je študentom tudi omogočila znanje in kompetence, s katerimi niso imeli večjih težav pri pridobitvi zaposlitve.

## VIRI IN LITERATURA

Baum, T. (2007). Human resources in tourism: Still waiting for change. A 2015 reprise. *Tourism Management*, 28(6), 1383-1399.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2015.02.001>

Benaraba, C. M. D., Bulaon, N. J. B., Escosio, S. M. D., Narvaez, A. H. G., Suinan, A. N. A. in Roma, M. N. (2022). A comparative analysis on the career perceptions of tourism management students before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 30.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1473837621000629>

Beerkens, M., Souto-Otero, M., de Wit, H. in Huisman, J. (2015), Similar Students and Different Countries? An Analysis of the Barriers and Drivers for Erasmus Participation in Seven Countries. *Journal of Studies in International Education*, 20(2), 184-204

<https://doi.org/10.1177/1028315315595703>

Chi, C. G. in Gursoy, D. (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: An empirical examination. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 245–253.

Čelebič, T. (2014). *Terciarno izobraževanje v Sloveniji – vključenost, učinkovitost, kakovost, financiranje in zaposljivost*. Zbirka Delovni zvezki UMAR.

Donina, A. in Grizane, T. (2015). Tourism, research and education. *Journal of Turība University*. Acta Prosperitatis No.6, Turība University, Latvia.

Drisko W., J. (2014). Competencies and Their Assessment. *Journal of Social Work Education*. 50(3). 414–426.

Economy-pedia. (b. d.). <https://sl.economy-pedia.com/11031570-tourism-sector>



Eldeen, A. I. G., Abumalloh, R. A., George, R. P. in Aldossary, D. A. (2018). Evaluation of graduate students employability from employer perspective: Review of the literature. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.29), 961–966.

Erkurt, E. (2017). Üniversite seçerken, optimist yayınları, İstanbul.

Ferreras-Garcia, R., Sales-Zaguirre, J. in Serradell-López, E. (2019). Competences in higher education tourism internships. *Education + Training*, 62(1), 64–80.  
<https://doi.org/10.1108/et-04-2019-0074>

Fugate, M., Kinicki, A. J. in Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.

Gov.si. (b. d.). S skupnimi močmi in z jasnim ciljem – unovčimo športni potencial Slovenije | GOV.SI

Groot, W. in Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149–158.  
[https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00057-6)

Han, M. (2023). *Slovenski turizem in šport v letu 2023*. Republika Slovenija, Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport. Microsoft PowerPoint - Novinarska konferenca Turizem in sport - skupna predstavitev (gov.si)

Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109

Harvey, L. in Knight, P. (2003). Helping departments to develop employability. *Briefings on Employability 5*.  
[http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEABriefings/HEA-Briefing5-Helping\\_depts\\_develop\\_employability.pdf](http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEABriefings/HEA-Briefing5-Helping_depts_develop_employability.pdf)

Hillage, J. in Pollard, E. (1998). Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(1), 39. [https://www.researchgate.net/publication/225083565\\_Employability\\_Developing\\_a\\_framework\\_for\\_policy\\_analysis\\_London\\_DfEE](https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis_London_DfEE)

Hoffmann, T. (1999), The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275–286. <https://doi.org/10.1108/03090599910284650>

Huang, A. in Baker, M. (2021). Exploring skill-based career transitions for entry-level hospitality and tourism workers. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 368–373. <https://doi:10.1016/j.jhtm.2021.07.007>

Lazić, M., Bradić, M. A. in Banović, J. (2023). Digital skills in tourism and hospitality as a precondition for the sector resilient growth: The case of Serbia. *Menadžment u Hotelijerstvu i Turizmu*, 11(1), 25–40. <https://doi.org/10.5937/menhottur2301025L>

Lockyer, C. in Scholarios, D. (2004), Selecting hotel staff: why best practice does not always work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(2), 125–135. <https://doi.org/10.1108/09596110410520016>

Lundmark, M., Thulemark, M. in Heldt Cassel, S. (2012). *In-migration to tourism labour markets: A study on migration to Malung-Sälen and Älvdalen*. Högskolan Dalarna.

Martin, A., Mactaggart, D. in Bowden, J. (2006), The barriers to the recruitment and retention of supervisors/managers in the Scottish tourism industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(5), 380–397. <https://doi.org/10.1108/09596110610673529>

Martinčič, M. (2001). *Zaposlenost v turizmu v Sloveniji*. [diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

McQuaid, R. W., in Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.

Mekinc, J. in Mušič, K. (2014). *Analiza študijskih programov Fakultete za turistične študije – Turistice, Univerze na Primorskem*. [Interno gradivo].

Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo (MGRT). (2022). *Strategija slovenskega turizma 2022–2028*. <https://skupnostobcin.si/wp-content/uploads/2022/05/strategija-slovenskega-turizma-2022-2028-dokument.pdf>

Mohammed, S. (2016). *The impact of training and development on employees performance and productivity*. Ssrn.com.

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2849769](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2849769)

Nesporova, A. (2000). Zaposlenost i politika tržišta rada u tranzicijskim gospodarstvima. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 183-196

OECD. (1995). Tourism Policy and International Tourism in OECD Countries 1992 – 1993. *Special Feature »Tourism and Employment«*.

Rok, M. (2015). *Poti v zaposljivost*. Založba Univerze na Primorskem.

<https://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6963-59-6.pdf>

Rye, J. F. in Slettebak, M. H. (2020). The new geography of labour migration: EU11 migrants in rural Norway. *Journal of Rural studies*, 75, 125–131.

Slovenska turistična organizacija (STO). (b. d.). *Slovenska turistična organizacija | I feel Slovenia*

Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ). (b. d.). <https://fran.si/133/sskj2-slovar-slovenskega-knjiznega-jezika/2/4486921/kompetenca?page=1484&Query=%26All=%26FilteredDictionaryIds=133&View=1>

Stacey, J. (2015). Supporting Quality Jobs in Tourism. *OECD Tourism Papers*. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5js4rv0g7szzr-en>

Statistični urad Republike Slovenije (SURS). (b. d.). *Podatkovna baza SiStat*

Statistični urad Republike Slovenije (SURS). Podatkovna baza SiStat

Streblar, M. (1997). *Getting the Best Out of Your Competencies*. Sussex Univ., Brighton (England), Inst. for Employment Studies.

Šercelj, R. (2016). *Pomen motivacije in zadovoljstva za zadržanje kadra v podjetjih*. [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Šimičević, D. in Štetić, S. (2017). The role and importance of internship programs as part of formal education: Students' perceptions: The case of college of tourism. *Turističko poslovanje*, (19), 51–60.

Tripar, R. (2022). *Vpliv pandemije Covid-19 na turizem na destinaciji Portorož-Piran*. [magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

Tsai, C.-Y. (2013). A Study of Employability between Higher Technical and Vocational Education and Employer in Tourism and Hospitality: A Stakeholder perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 344 <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i10/314>

Unguren, E. in Huseyinli, T. (2020). The moderating effect of student club membership on the relationship between career intention in the tourism sector and post-graduate employability anxiety. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 27. <https://doi:10.1016/j.jhlste.2020.100265>

Wakelin-Theron, N., Ukpere, W. I. in Spowart, J. (2019). Determining tourism graduate employability, knowledge, skills, and competencies in a VUCA world: Constructing a tourism employability model. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(3), 1–18.

Walters, K. in Rodriguez, J. (2017). *The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation*. ResearchGate; [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net). <https://www.researchgate.net/publication/332537797> The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation

World Economic Forum. (2016). *The Global Risks Report 2016 11th Edition*.  
[WEF\\_GRR16.pdf \(weforum.org\)](#)

World Travel and Tourism Council (WTTC). (b. d.).  
[https://www.slovenia.info/uploads/dokumenti/WTTC/Slovenia2022\\_.pdf](https://www.slovenia.info/uploads/dokumenti/WTTC/Slovenia2022_.pdf)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), (2013). *Uradni list RS*, št. 21/2013 z dne 13. 3. 2013: 211. člen ZDR-1, <https://zakonodaja.com/zakon/zdr-1/211-clen-delo-otrok-mlajsih-od-15-let-dijakov-in-studentov>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). (2020). *Vpliv epidemije SARS-CoV-2 na trg dela v Sloveniji*.  
[https://www.ess.gov.si/fileadmin/user\\_upload/Trg\\_dela/Dokumenti\\_TD/Analize/Analiza\\_vpliva\\_epidemije\\_SARS-CoV-2\\_na\\_trg\\_dela.pdf](https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Analize/Analiza_vpliva_epidemije_SARS-CoV-2_na_trg_dela.pdf)

Završnik, M. (2019). *“Beg možganov” med mladimi Slovenci* [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.  
Zehrer, A. in Mössenlechner, C. (2009). Key Competencies of Tourism Graduates: The Employers' Point of View. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9(3–4), 266–287.  
<https://doi.org/10.1080/15313220903445215>

# PRILOGE

## Priloga 1: Anketni vprašalnik

### VPRAŠALNIK O ZAPOSLENOSTI IN ZAPOS LJIVOSTI DIPLOMANTOV DODIPLOMSKEGA ŠTUDIJA UP FTŠ

#### Q1 - Spol

- Moški.
- Ženski.

Q2 - Leto rojstva: \_\_\_\_\_

Q3 - Občina stalnega prebivališča v času dodiplomskega študija.

\_\_\_\_\_

Q4 - Občina, v kateri trenutno živite.

\_\_\_\_\_

Q5 - Smer dodiplomskega študija, ki ste ga zaključili na UP FTŠ-Turistiki

- Turizem (UN).
- Kulturni turizem (UN).
- Management turističnih destinacij (VS).
- Management turističnih podjetij (VS).
- Tourism Enterprise Management.
- Drugo:

Q6 - Vrsta dodiplomskega študija, ki ste ga zaključili na UP FTŠ

- Redni.
- Izredni.

**Q7 - Katero srednjo šolo ste zaključili pred vpisom na dodiplomski študij (npr. gimnazija, srednja zdravstvena, srednja vzgojiteljska itn.)?**

\_\_\_\_\_

**Q8 - Študijsko leto vpisa na dodiplomski študij UP: \_\_\_\_\_**

**Q9 - Študijsko leto zaključka dodiplomskega študija na UP (tj. diplomiranja):**

\_\_\_\_\_

**Q10 - Vaša povprečna ocena na dodiplomskem študiju na UP je bila:**

- Med 6,00 in 6,49.
- Med 6,50 in 6,99.
- Med 7,00 in 7,49.
- Med 7,50 in 7,99.
- Med 8,00 in 8,49.
- Med 8,50 in 8,99.
- Med 9,00 in 9,49.
- Med 9,50 in 10,00.

**Q11 - Ali ste se v času dodiplomskega študija na UP udeležili študijske izmenjave v tujini?**

- Da.
- Ne.

**Q12 - Ali ste v času dodiplomskega študija na UP opravljali študijsko prakso**

- Da.
- Ne.

**Q13 - Če pogledate nazaj, ali bi ponovno izbrali isti dodiplomski študijski program na isti visokošolski.**

- Da.
- Ne, drug študijski program na isti instituciji.
- Ne, enak ali podoben študijski program na drugi instituciji.
- Ne, drug študijski program na drugi instituciji.

Ne, sploh ne bi študiral(-a).

**Q14 - Ali ste po končanem dodiplomskem študijskem programu kadarkoli vpisali katero izmed naslednjih oblik izobraževanja oz. usposabljanja? Možnih je več odgovorov.**

Možnih je več odgovorov

- Dodatni dodiplomski program.
- Program strokovnega magisterija (bolonjski program 2. stopnje).
- Program znanstvenega magisterija.
- Doktorski program.
- Druga usposabljanja ali izobraževanja.
- Po končanem dodiplomskem študiju se nisem dodatno izobraževal(-a).

**Q15 - Vaš trenutni zaposlitveni status:**

- Zaposlen(-a) po pogodbi o zaposlitvi.
- Zaposlen(-a) po drugi pogodbi (podjemna pogodba, redne avtorske pogodbe).
- Samozaposlen(-a) (s. p., d. o. o., ipd.).
- Brezposeln(-a) - iskalec(-ka) zaposlitve.
- Brezposeln(-a) - ne iščem zaposlitve.
- Nezaposlen(-a), ker sem študent(-ka) dodiplomskega ali podiplomskega študija

**Q16 - Kdaj ste začeli iskati svojo prvo zaposlitev?**

- Nisem še bil(-a) zaposlen(-a), zaposlitev še iščem.
- Nisem je iskal(-a), saj sem vpisal(-a) podiplomski ali ponovno dodiplomski študij.
- Precej pred zaključkom dodiplomskega študija.
- V času zaključevanja dodiplomskega študija.
- Po zaključku dodiplomskega študija.
- Dobil(-a) sem zaposlitev, ne da bi jo iskal(-a).
- Drugo:

**Q17 - Kako dolgo po zaključku dodiplomskega študija ste aktivno iskali svojo zaposlitev?**

- Zaposlitev sem že imel(-a) oziroma sem jo našel(-la) takoj.
- Do 3 mesece.



- Od 4 do 6 mesecev.
- Od 7 do 9 mesecev.
- Od 10 do 12 mesecev.
- Od 12 mesecev do 18 mesecev.
- Več kot 18 mesecev, a sem se nato le zaposlil(-a).

**Q18 - Kako ste našli prvo zaposlitev?**

- Preko časopisnega oglasa.
- Preko Zavoda RS za zaposlovanje.
- Preko agencije za zaposlovanje.
- Preko interneta.
- Na lastno pobudo sem navezal(-a) stik z delodajalcem.
- Delodajalec me je sam kontaktiral.
- Preko opravljanja prakse v času študija.
- Preko študentskega dela v času študija.
- Preko družine, prijateljev, znancev.
- Oblikoval(-a) sem lastno podjetje.
- Drugo:

**Q19 - Ali ste zaposlitev iskali tudi v tujini?**

- Da.
- Ne.

**Q20 – Prosimo, navedite, v katerih(-h) državi(-ah):**

\_\_\_\_\_

**Q21 - Koliko delodajalcev ste ZAMENJALI od zaključka dodiplomskega študija?  
(Prosimo, navedite le s številko.)**

- Nobenega.
- Enega ali več (prosimo, da dopišete, kolikokrat ste zamenjali delodajalca).
- Drugo:

**Q22 - Ali ste delodajalca zamenjali po lastni želji? (Prosim, odgovorite le, če ste ga že zamenjali.)**

- Da, vedno.
- Da, večino.
- Nekaj da, nekaj ne.
- V glavnem ne.
- Ne, nikoli po lastni želji.
- Delodajalca še nisem zamenjal(-a)

**Q23 - Vrste zaposlitve:**

	Določen čas	Nedoločen čas	Honorarno
Prva zaposlitev po diplomiranju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trenutne oz. zadnja zaposlitev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q24 - Ali ste (bili) zaposleni v javni ali v zasebni ustanovi?**

	javna	zasebna	sem samozaposlen(-a)
Prva zaposlitev po diplomiranju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trenutna oz. zadnja zaposlitev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q25 - Ali ste (bili) po diplomiranju zaposleni v tujini?**

	Da	Ne
Prva zaposlitev po diplomiranju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trenutna oz. zadnja zaposlitev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q26 – Prosim, navedite, v kateri(-h) državi(-ah).**

---

**Q27 - Ali ste (bili) po diplomiranju zaposleni na delovnem mestu, ki zahteva vašo (z dodiplomskim študijem pridobljeno) stopnjo izobrazbe?**

	Da	Ne
Prva zaposlitev po diplomiranju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trenutna oz. zadnja zaposlitev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q28 - Ali ste (bili) po diplomiranju zaposleni na področju, za katerega ste se izobraževali na dodiplomskem študiju na UP?**

	Da	Ne
Prva zaposlitev po diplomiranju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trenutna oz. zadnja zaposlitev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q29 - Če vaša zaposlitev (trenutna ali prva po diplomiranju) ne ustreza (oz. ni ustrezala) področju študija na UP, vas prosimo, da pojasnite razlog:**

- Odločitev za tako zaposlitev je bila rezultat moje osebne želje.
- Odločitev za tako zaposlitev je (bila) nuja, saj ustrezne zaposlitve nisem našel(-la)
- Drugo:

**Q30 - Katero področje študija je najbolj primerno za zaposlitev na delovnem mestu, na katerem ste (oz. ste bili po diplomiranju) zaposleni:**

	Samo moje področje	Moje ali podobno področje	Popolnoma drugo področje	Nobeno posebno področje
Pri prvi zaposlitvi po diplomiranju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri trenutni oz. zadnji zaposlitvi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q31 - Prosimo, ocenite na lestvici od 1 do 5, v kolikšni meri pri svojem delu uporabljate znanja in veščine, pridobljene v času dodiplomskega študija?**

- 1 sploh ne uporabljam.
- 2 ne uporabljam.
- 3 niti ne uporabljam niti uporabljam.
- 4 uporabljam.
- 5 uporabljam v zelo veliki meri.

**Q32 - Prosimo, ocenite na lestvici od 1 do 5, v kolikšni meri se strinjate, da je dodiplomski študijski program na UP pripomogel ali bo pripomogel k:**

	1 sploh se ne strinjam	2 ne strinjam se	3 se niti ne strinjam niti strinjam	4 se strinjam	5 popolnoma se strinjam
1. Zaposlitvi (pridobitvi pogodbe o zaposlitvi ali sklenitvi druge pogodbene oblike dela)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Kakovostnemu opravljanju dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Napredovanju na delovnem mestu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q33 - Prosim, navedite, katera znanja pogrešate pri svojem delu (tistem, ki ga opravljate ali bi ga želeli opravljati):**

\_\_\_\_\_

**Q34 - Prosimo, ocenite na lestvici od 1 do 5, v kolikšni meri se strinjate, da ste v okviru končanega, dodiplomskega študijskega programa na UP pridobili naslednje kompetence:**

	1 sploh se ne strinjam	2 ne strinjam se	3 se niti ne strinjam niti strinjam	4 se strinjam	5 popolnoma se strinjam
1 Strokovno znanje, ki ga potrebujete oz. boste potrebovali pri svojem delu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Sposobnost dela z računalnikom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Znanje tujega jezika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Analitično mišljenje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Samostojno iskanje različnih informacij in kontaktov, ki jih potrebujete oz. boste potrebovali pri delu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Kritična (in samostojna) presoja različnih situacij na	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

delovnem  
mestu in  
pogled nanje z  
različnih  
zornih kotov

7 Sposobnost

pisanja  
poročil,  
zabeležk in  
dokumentov

8 Sposobnost

javnega  
nastopanja

9 Sposobnost

sodelovanja z  
drugimi  
(timsko delo)

**Q35 - Ali bi se v okviru fakultete, na kateri ste diplomirali, želeli dodatno vseživljenjsko izobraževati?**

Da.

Ne.

**Q36 - Prosimo, navedite, katera znanja bi želeli pridobiti v okviru vseživljenjskega izobraževanja:**

\_\_\_\_\_

**Q37 - Kako dolgo ste (bili) zaposleni od zaključka dodiplomskega študija (navedite številko v mesecih)?** \_\_\_\_\_

**Q38 - Ali ste bili od zaključka dodiplomskega študija kdaj brezposelni?**

Da.

Ne.

**Q39 - Približno koliko mesecev ste bili brezposelni (navedite število mesecev)?**

\_\_\_\_\_

**Q40 - Ali ste zaradi iskanja in/ali pridobitve (svoje zaposlitve bili primorani preseliti v drug kraj?**

- Da.
- Ne.

**Q41 - Oddaljenost kraja zaposlitve od kraja trenutnega bivanja**

- Zaposlen(-a) sem v kraju bivanja.
- Do 15 km.
- Od 16 do 30 km.
- Od 31 do 45 km.
- Od 46 do 60 km.
- 60 km in več.

**Q42 - Ali nam lahko zaupate, kolikšen je vaš povprečni mesečni neto dohodek?**

- Do 250 EUR na mesec.
- Nad 250 do 500 EUR na mesec.
- Nad 500 do 750 EUR na mesec.
- Nad 750 do 1000 EUR na mesec.
- Nad 1000 do 1250 EUR na mesec.
- Nad 1250 do 1500 EUR na mesec.
- Nad 1500 do 2000 EUR na mesec.
- Več kot 2000 EUR na mesec.
- Ne želim odgovoriti.

**Q43 - Ali ste zadovoljni s trenutno zaposlitvijo?**

- Sploh nisem zadovoljen(-na).
- Nisem zadovoljen(-na).
- Niti nezadovoljen(-na) niti zadovoljen(-na).
- Sem zadovoljen(-na).
- Zelo sem zadovoljen(-na).