

NOVA OBLIKA POVEZOVANJA LJUDI S KARIERNIMI PRILOŽNOSTMI: STALIŠČA DO ON-LINE KARIERNEGA SEJMA

Sarah Petek, Luka Uršič in Karmen Vehovec

POVZETEK

On-line karierni sejem je v Sloveniji nova oblika iskanja zaposlitve z uporabo spletne platforme. Prvi je bil organiziran v letu 2019. V naši raziskavi preverjamo stališča oseb do on-line kariernega sejma ter katere njegove lastnosti so jim pomembne. Vprašalnik je začelo izpolnjevati 195 oseb, med njimi je bilo največ študentov ($N = 92$), nato zaposlenih ($N = 70$) ter najmanj brezposelnih ($N = 33$). Med udeleženci je bilo le 7 % oseb, ki so se on-line kariernega sejma tudi udeležili ($N = 14$). Vprašalnik je do konca izpolnilo 87 oseb. Ugotovili smo, da imajo udeleženci do on-line kariernega sejma pozitivno stališče. Predvsem se jim zdi takšna oblika iskanja zaposlitve ekonomična, raznolika ter jim predstavlja priložnost za pridobivanje novih znanj. Prednost on-line kariernega sejma vidijo v njegovi dostopnosti in interaktivnosti. Brezposelni bolj kot zaposleni in študenti želijo več on-line kariernih sejmov na leto ($F = 4,23$; $p = 0,01$). Zaposlene je v primerjavi s študenti in brezposelnimi v manjši meri strah, da bi med sejmom prišlo do težav z elektronsko napravo (telefonom, tablico, računalnikom) ($F = 5,57$; $p = 0,01$). Udeleženci, ki so poznali on-line karierni sejem, so se bolj strinjali, da jim takšna oblika iskanja zaposlitve ustreza ($p = 0,04$) ter v večji meri verjamejo, da se prek klepetalnika pogovarjajo z zaposlenimi v organizaciji ($p = 0,01$), kot tisti, ki sejma predhodno niso poznali. Na koncu dodajamo omejitve študije ter predloge za prenos v prakso. Raziskava je prva v Sloveniji in je začetek preverjanja stališč ter mnenj o on-line kariernem sejmju, zato je področje potrebno v prihodnosti še raziskovati.

Ključne besede: on-line karierni sejem, stališča, iskanje zaposlitve, dostopnost, ekonomičnost

UVOD

Digitalizacija je eden od novejših trendov. Z razvojem tehnologije se trg dela hitro spreminja. Nastajajo novi in umirajo nekateri stari poklici. S trgom dela pa se spreminjajo tudi načini iskanja zaposlitve. V ZDA kar 47 % iskalcev zaposlitve uporablja mobilne telefone in spletne portale za iskanje služb (Jobvite, 2015). Eden od načinov iskanja zaposlitve je karierni sejem, ki ima zaradi spreminjajočih se potreb delodajalcev in iskalcev zaposlitve (npr. takojšnja zadovoljitev potreb, potreba po ažurnosti) tudi spletno obliko. V Sloveniji je prvi on-line karierni sejem potekal marca 2019, organiziral pa ga je karierni portal Optius. V pričujočem članku ugotavljamo, kakšna stališča imajo Slovenci do on-line kariernega sejma, saj je to novost na slovenskih tleh, ki še ni najbolj raziskana. V sodelovanju z Optiusom smo identificirali lastnosti on-line kariernega sejma. Te lastnosti smo preoblikovali v postavke in oblikovali vprašalnik, ki smo ga spletno aplicirali. Rezultati slednjega so bili izhodišče za naše raziskovanje.

Po besedah S. Boštjančič (2019) »v Sloveniji in Evropi lahko govorimo o globalni krizi iskanja najboljših kadrov«, pri čemer naj bi 70 % slovenskih delodajalcev imelo težave pri pridobivanju ustreznega kadra, pomagal pa bi jim lahko prav on-line karierni sejem. Kombinacija sejmov in tehnologije namreč lahko krepí strategije zaposlovanja (Hansen, 2006). Obstajajo raziskave o vedenju udeležencev na kariernih sejmih, vendar pa je zelo malo raziskav, ki bi ugotavljale, kako zaposlovalci in iskalci zaposlitve zaznavajo karierne sejme (Gordon in Adler, 2011), sploh spletne oblike le tega. Zato je pomembno, da raziskujemo, kako posamezniki vrednotijo novo obliko kadrovanja, saj je od tega odvisno, kako jo bodo sprejeli.

“Preprosta, pregledna in učinkovita oblika povezovanja ljudi”

Karierni sejem predstavlja stično točko med delodajalcem in iskalcem zaposlitve. Lahko služi prvemu stiku med obema stranema. Za delodajalce karierni sejem predstavlja priložnost za predstavitev podjetja, graditev blagovne znamke, priložnost za spoznavanje in identificiranje talentov. Za diplomante pa karierni sejem predstavlja priložnost za prehod v realno delovno okolje (Brennan, Daly, Fitzpatrick in Sweeney, 2004). Je dogodek, kjer delodajalec in iscalec zaposlitve navežeta neposreden stik. Tako predstavlja pomembno strategijo zaposlovanja (Gordon in Adler, 2011).

Na spletnih straneh Optiusa lahko preberemo, da je »on-line karierni sejem preprosta, pregledna in učinkovita oblika povezovanja pravih ljudi s pravimi zaposlitvenimi izzivi preko aplikacije, ki je dostopna na spletu. Delodajalec svoje podjetje in prosta delovna mesta predstavlja na virtualnih stojnicah, iskalci pa lahko v aplikaciji z delodajalci klepetajo preko klepetalnika, opravijo lahko video klic, se prijavijo na prosta delovna mesta, oziroma se vpišejo v bazo iskalcev. Na sejem se lahko podate s svojega računalnika, tablice ali pametnega telefona« (Optius, b.d.).

On-line karierni sejmi se lahko oblikujejo na različne načine, ki udeležnim omogočajo številne izbire, koga povabiti, kako oblikovati virtualne stojnice, sodelovanje na tovrstnih sejmih pa lahko ponudi tudi širšo prepoznavnost (Vik, Nørbech in Jeske, 2018). Iskalci se morajo v aplikacijo najprej prijaviti, nato pa lahko naložijo tudi svoj življenjepis za svoje morebitne delodajalce. Na virtualnih stojnicah si lahko ogledajo delodajalce, s klikom na stojnico pa si lahko preberejo več o vsakem izmed njih (Deen, 2019).

Poleg klasičnih in on-line kariernih sejmov pa obstajajo tudi hibridni pristopi, ki združujejo prednosti obeh. Hibridni sejmi predstavljajo dogodek, ki poteka tako v fizičnem kot digitalnem okolju. Delodajalci so tako za posameznike, ki so bolj oddaljeni, dosegljivi na spletnih stojnicah. Iskalci zaposlitev si na spletu lahko ogledajo prosta delovna mesta. Hkrati pa so za tiste, ki si želijo bolj osredotočene osebne komunikacije, delodajalci na voljo tudi na fizičnih stojnicah. Študije kažejo, da je udeležba in učinkovitost hibridnih dogodkov, primerjalno z ostalimi oblikami kariernih sejmov, od 20 do 27 % večja, ter so primerni tako za aktivne kot pasivne iskalce zaposlitve (Zubair, 2018).

Kakšne prednosti lahko on-line karierni sejem ponudi in kaj so njegove omejitve?

On-line karierni sejem, ki so ga izvedli v Avstraliji 2005, so obiskovalci v 74 % označili kot ustrezen, kvaliteten in v skladu s pričakovanji (Leece, 2005). Vik, Nørbech in D. Jeske (2018) so ugotavljali, kakšne so prednosti on-line kariernih sejmov prek pol-strukturiranih intervjujev z direktorji norveških podjetij. Blagovna znamka in prepoznavnost se jim kot delodajalcem zdita najpomembnejši in on-line karierni sejem vidijo kot priložnost za informiranje kandidatov o obstoju njihovih podjetij ter ustvarjanje pozitivne blagovne znamke. Kot prednost so navedli možnost preverjanja učinkovitosti sejmov, česar se pri klasičnih kariernih sejmih po njihovem mnenju ne da izmeriti. Če se delodajalci na on-line kariernem sejmu predstavijo, kandidatom pokažejo, da sledijo trendom in so videni. Kot

prednost delodajalci vidijo še v prihranku časa ter večji dostopnosti za vse. Vendar pa nekateri delodajalci poročajo, da preko on-line kariernega sejma s posameznikom ne moreš vzpostaviti osebnega kontakta ter dati občutka, kako bi bilo delati za njihovo podjetje (Brennan idr., 2004). Na spletnih straneh organizatorja slovenskega on-line kariernega sejma so kot prednosti za delodajalce navedene priložnost predstaviti se številnim iskalcem zaposlitve, diskretnost, ki jo spletno okolje omogoča tistim, ki so trenutno zaposleni drugje, predstavitev vseh delovnih mest zainteresiranim in pridobivanje baze potencialnih sodelavcev ter vzpostavitev kontaktov s potencialnimi iskanci izven Slovenije (Optius, b.d.).

Študentje Dublinskega inštituta za tehnologijo so kot iskanci zaposlitve prednosti on-line kariernega sejma videli predvsem v časovni ekonomičnosti in dostopnosti. Študentje so bili navdušeni nad uporabo tehnologije, vendar pa so bili zaradi tehničnih težav, ki so se pri uporabi spletne strani pojavile, precej pod stresom. Kot pomanjkljivost so navedli zamujeno priložnost, da bi se lahko neposredno pogovarjali s predstavniki podjetij (Brennan idr., 2004). Optius (b.d.) tem prednostim dodaja še diskretnost iskanja novih priložnosti, prisotnost podjetij iz različnih segmentov in regij Slovenije ter brezplačnost obiska. Po prvem izvedenem on-line kariernem sejmu v Sloveniji organizatorji prednosti vidijo predvsem v agilnosti, fleksibilnosti, enostavnosti in personaliziranosti ter direktni komunikaciji (Psihologija dela, 2019).

Stališča in statistika. Slednja je dobra. Kaj to pomeni za stališča?

Stališče opredeljuje »konsistentnost reakcij v zvezi z določenim (socialnim) objektom. /.../ Vsako stališče ima torej svoj stališčni objekt, nekaj ali nekoga, do česar imamo pozitiven, negativen ali ambivalenten odnos, tj. istočasno pozitiven in negativen odnos« (Rus, 2011, str. 237, 238). Odnos do nekoga ali nečesa imamo lahko le, če slednje zaznavamo. Na ta odnos vpliva naše znanje, do katerega smo lahko prišli sami, ali pa so nas to naučili drugi. Od odnosa, ki ga bomo oblikovali do objekta, je odvisno, kaj bomo v zvezi z objektom pripravljene storiti, kar imenujemo pripravljenost na vedenje (Rus, 2004).

On-line karierni sejem je eden najnovejših trendov. Glede na statistiko prvega on-line kariernega sejma v Sloveniji je S. Boštjančič (2019) dejala, da dober odziv delodajalcev kaže na njihovo potrebo po tovrstnem orodju. Sejma se je udeležilo 25 različnih slovenskih podjetij (npr. RTV Slovenija, Mercator, Gorenje). Na dan sejma ga je obiskalo 5429 obiskovalcev, od tega je bilo 5 % tujcev, največ iz ZDA, Nemčije, Hrvaške, Švice in Avstrije (Psihologija dela,

2019). Ti podatki kažejo, da je bil prvi on-line karierni sejem dobro obiskan in zdi se, da bi lahko postal stalna praksa tudi na naših tleh. Dobro so ga sprejeli delodajalci, v naši raziskavi pa skušamo odgovoriti še na vprašanje, kakšen odnos so do on-line kariernega sejma oblikovali iskalci zaposlitve, saj je tudi od tega odvisna njihova pripravljenost na vedenje (Rus, 2004), torej (ponovni) obisk on-line kariernega sejma. Prav v slednjem vidimo dodano vrednost naše raziskave, saj lahko na podlagi ugotovitev novi način kadrovanja še nekoliko prilagodimo slovenskim tlom in potrebam iskalcev.

V raziskavi skušamo odgovoriti na vprašanje, kakšna stališča imajo Slovenci do on-line kariernega sejma. Preko vprašalniku smo ugotavljali še, katera od lastnosti, ki so za on-line karierni sejem značilne, se zdi udeležencem najpomembnejša. Ker raziskav na temo stališč do spletni kariernih sejmov nismo zasledili, tudi nismo oblikovali hipotez.

METODA

Udeleženci

Vprašalnik je skupno začelo izpolnjevati 195 oseb, od tega je bilo 92 študentov (47 %), 70 zaposlenih (36 %) in 33 brezposelnih (17 %). Med njimi se je 46 oseb opredelilo kot iskalci zaposlitve (24 %), tistih, ki so navedli, da morda iščejo zaposlitev, je bilo 67 (34 %) ter tistih, ki trenutno ne iščejo zaposlitve, 82 (42 %). Zaradi osipa je vprašalnik do konca rešilo 87 oseb, med katerimi je bilo 70 žensk in 17 moških. Vseh klikov na povezavo do ankete je bilo ob zaključku zbiranja podatkov 798.

Pripomočki

Za zbiranje podatkov smo oblikovali vprašalnik (v prilogi), ki je sestavljen iz treh delov. Prvi del sestavlja 22 postavk, preko katerih smo ugotavljali stališča do on-line kariernega sejma na 5-stopenjski lestvici Likartovega tipa (1- nikakor se ne strinjam, 5- popolnoma se strinjam). Postavke naslavlajo različne lastnosti kariernega sejma, ki so zanj značilne, npr. anonimnost, dostopnost, uporaba digitalne tehnologije, spletna komunikacija, uporabnost, raznolikost, ekonomičnost, pridobivanje znanj.

Drugi del vprašalnika je sestavljen iz primerjanja v parih. Udeleženci so morali vsako prej omenjeno lastnost med seboj primerjati in izbrati tisto, ki se jim je zdela pomembnejša (npr. anonimnost ali dostopnost). Izbirali so med 21 pari.

Tretji del vprašalnika pa predstavlja semantični diferencial, na katerem so udeleženci na 7-stopenjski lestvici označili, v kolikšni meri se jim on-line karierni sejem zdi npr. učinkovit oz. neučinkovit, preprost/kompleksen, pregleden/nepregleden, enostaven/ne-enostaven, dostopen/nedostopen, anonim/enanonimen, interaktiven/ne-interaktiven, uporaben/neuporaben, časovno ekonomičen/časovno ne-ekonomičen in informativen/ne-informativen.

Preko vprašalnika smo zbrali tudi demografske podatke (spol, starost, status, regijo), ter dodali vprašanja, ali so trenutni iskalci zaposlitve, ali so on-line karierni sejem že poznali, ter ali bi se ga udeležili. Prav tako smo pred izpolnjevanjem vprašalnika udeležencem ponudili definicijo on-line kariernega sejma, da so si ustvarili kar se da enotno sliko o objektu merjenja, na katerega se je vprašalnik nanašal.

Postopek

Najprej smo se udeležili spletnega izobraževanja o uporabi on-line kariernega sejma za delodajalce, da smo na tak način spoznali samo delovanje sejma. S pomočjo spletne strani Optius in zaposlenih na kariernem portalu smo identificirali lastnosti, ki so značilne za on-line karierni sejem. Nato smo oblikovali vprašalnik, ki ga je potrdil tudi Optius. Oblikovali smo ga v aplikaciji Ika in ga aplicirali prek spleta. Pri zbiranju podatkov smo uporabili metodo snežne kepe. Vprašalnik smo naprej delili med prijatelje in znance, v spletne skupine, katerih člani smo, ter udeležence prosili, da vprašalnik delijo naprej. Preko mailing liste je vprašalnik med svoje uporabnike delil tudi karierni portal Optius.

Prvotno je bil vrstni red nalog, ki sestavljajo vprašalnik, zasnovan drugače, in sicer je bila prva naloga semantičnega diferenciala, nato primerjanje v parih in nazadnje postavke za merjenje stališč. Že takoj na začetku zbiranja podatkov pa smo ugotovili, da je osip udeležencev tekom izpolnjevanja vprašalnika zelo velik, zato smo vrstni red spremenili, saj je bil naš prvotni namen ugotavljanje stališč. Udeleženci so potem najprej izpolnili postavke, nato primerjali v parih in nazadnje izpolnili semantični diferencial. Da udeleženci ne bi izgubili motivacije, smo demografske podatke zbrali na koncu vprašalnika.

Po koncu zbiranja podatkov smo jih iz spletne oblike prenesli v Excelovo datoteko ter izračunali osnovno opisno statistiko (število udeležencev, povprečja, standardni odkloni). V tem programu smo prav tako opravili izračun lestvice lastnosti na podlagi metode primerjanja v paru (V. aproksimacija). Za preverjanje normalnosti (Shapiro-Wilkov test) in primerjanje skupin (Mann-Whitney U test za neodvisna vzorca ter robustni test Brown-Forsythe) smo uporabili program SPSS.

REZULTATI

Med udeleženci ($N = 186$) je 51 oseb poznalo on-line karierni sejem, med njimi pa je bilo 14 udeležencev, ki so se ga tudi udeležili. Preostalih 135 oseb on-line kariernega sejma ni poznalo, med njimi jih je 100 poročalo, da bi se sejma udeležili.

Stališča do on-line kariernega sejma

Tabela 1. *Povprečna stopnja strinjanja udeležencev s posamezno postavko na 5-stopenjski lestvici s standardnimi odkloni in intervali zaupanja*

Postavka	<i>M</i>	<i>SD</i>	Interval zaupanja (95 %)	
			s.m.	z.m.
Možnost, da kot iskalec zaposlitve ostanem skrit delodajalcu, mi je/bi mi ustrezala.	3,41	1,28	3,19	3,63
Všeč mi je, da do on-line kariernega sejma lahko dostopam od kjerkoli.	4,62	0,82	4,48	4,77
On-line karierni sejem se mi zdi nepotreben pri iskanju zaposlitve.	2,07	0,97	1,90	2,23
Ugaja mi, da imam možnost hkrati dostopati do več delodajalcev na enem mestu.	4,56	0,74	4,43	4,69
Zdi se mi, da z obiskom on-line kariernega sejma lahko prihranim veliko denarja.	3,56	1,20	3,35	3,77
Iskanje zaposlitve s pomočjo on-line kariernega sejma mi ustreza/bi mi ustrezala, saj se počutim dovolj kompetentnega/no pri uporabi IKT (uporaba spleta, različnih elektronskih naprav, video klici...).	3,99	1,10	3,80	4,18
Verjamem, da se na on-line kariernem sejmu pogovarjam z zaposlenim v izbrani delovni organizaciji.	3,90	1,01	3,73	4,07

Pomirja me, da sem na on-line kariernem sejmu lahko anonimen/na.	3,60	1,11	3,41	3,79
Smiselno se mi zdi, da so poleg on-line kariernega sejma organizirani tudi spletni seminarji (npr. tematike: kako napisati učinkovit CV).	4,23	0,95	4,07	4,40
Zdi se mi, da on-line karierni sejem omogoča iskanje delovnega mesta na različnih področjih dela.	4,08	0,98	3,91	4,24
Raje se udeležim/bi se udeležil fizičnega kariernega sejma, kot pa preko spleta.	2,99	1,22	2,78	3,20
Udeležil/a bi se on-line kariernega sejma, četudi ne bi aktivno iskal/a druge zaposlitve.	3,09	1,28	2,87	3,31
Zdi se mi, da z obiskom on-line kariernega sejma lahko prihranim veliko časa.	4,12	0,94	3,96	4,28
Raje začnem pogovor z delodajalcem prek klepetalnika, kot v živo/prek video klica.	3,36	1,21	3,15	3,56
Želim si, da bi bili on-line karierni sejmi večkrat letno.	3,66	1,06	3,48	3,84
Všeč mi je, da se lahko on-line kariernega sejma udeležim brezplačno.	4,66	0,70	4,54	4,78
On-line kariernega sejma bi se udeležil/a, četudi ne bi bil anonimen/na.	3,75	1,04	3,57	3,93
On-line karierni sejem bi priporočil/a svojim prijateljem.	3,98	0,92	3,83	4,14
On-line karierni sejem mi prihrani veliko časa, saj za pogovor z želenim delodajalcem ne rabim čakati v vrsti.	4,14	0,96	3,98	4,31
Skrbelo me je/bi me, da bi prišlo do težav pri uporabi telefona/tablice/računalnika (npr. prekinjena internetna povezava).	2,82	1,31	2,59	3,04
Klepetalnik na on-line kariernem sejmu je bolj učinkovit način komuniciranja z delodajalci, kot pogovor v živo.	2,57	1,19	2,37	2,78
Všeč mi je, da mi on-line karierni sejem omogoča iskanje delovnega mesta po mojih kriterijih (regija, panoga, delodajalec).	4,23	0,93	4,07	4,39

*Opomba: $N = 133$, M = aritmetična sredina, SD = standardni odklon

Želeli smo ugotoviti, ali so se odgovori udeležencev razlikovali glede na njihov status zaposlitve v času izpolnjevanja ankete. Ker smo pri večini postavk (z izjemo prve in sedme) zavrnili hipotezo homogenosti varianc ($p > 0,05$), smo aplicirali robustni test Brown-Forsythe. Pomembne razlike so se pokazale pri 15. postavki »Želim si, da bi bili on-line karierni sejmi večkrat letno.« ($F = 4,23$; $p = 0,01$), kjer so se brezposelni udeleženci pomembno bolj strinjali

s postavko ($M = 4,18$; $SD = 1,05$) kot skupina zaposlenih ($M = 3,71$; $SD = 1,06$) ter skupina študentov ($M = 3,43$; $SD = 1,00$). Prav tako so se pokazale pomembne razlike pri 20. postavki »Skrbelo me je/bi me, da bi prišlo do težav pri uporabi telefona/tablice/računalnika (npr. prekinjena internetna povezava).« ($F = 5,57$; $p = 0,01$). S to postavko so se najbolj strinjali študentje ($M = 3,15$; $SD = 1,19$), nekoliko manj brezposelni udeleženci ($M = 3,05$; $SD = 1,46$) in najmanj zaposleni ($M = 2,33$; $SD = 1,26$).

Zanimalo nas je tudi, če so se udeleženci razlikovali v strinjanju s postavkami glede na to, ali so on-line karierni sejem poznali že pred izpolnjevanjem vprašalnika. S Shapiro-Wilkovim testom normalnosti smo ugotovili, da porazdelitev pri posamezni postavki obeh skupin ni normalna ($p < 0,05$), zato smo uporabili neparametrični Mann-Whitney U test za neodvisna vzorca. Pomembno sta se skupini udeležencev razlikovali pri trditvi »Iskanje zaposlitve s pomočjo on-line kariernega sejma mi ustreza/bi mi ustrezala, saj se počutim dovolj kompetentnega/no pri uporabi IKT (uporaba spleta, različnih elektronskih naprav, video klici...).« ($p = 0,04$), kjer so se bolj strinjali s postavko tisti udeleženci, ki so že prej poznali on-line karierni sejem ($M = 4,20$; $SD = 1,12$), kot tisti, ki ga niso ($M = 3,89$; $SD = 1,08$). Skupini udeležencev sta se razlikovali tudi pri postavki »Verjamem, da se na on-line kariernem sejmu pogovarjam z zaposlenim v izbrani delovni organizaciji.« ($p = 0,01$). Tudi s to postavko so se bolj strinjali tisti, ki so prej poznali sejem ($M = 4,13$; $SD = 1,12$), kot tisti, ki ga niso ($M = 4,78$; $SD = 0,93$).

Pri sestavljanju vprašalnika smo združili postavke pri vprašanju Likartovega tipa v širše sklope, ki glede na organizatorje (Optius) predstavljajo pomembne lastnosti on-line kariernega sejma. V nadaljevanju so prikazani rezultati glede na te lastnosti. Prav tako prikažemo prepričanja oseb o on-line kariernem sejmu na podlagi semantičnega diferenciala (7-stopenjska lestvica) ter kako so razvrstili lastnosti glede na pomembnost po metodi primerjanja v paru.

Pomembne lastnosti on-line kariernega sejma

Tabela 2. Povprečja rezultatov udeležencev pri pomembnih lastnostih on-line kariernega sejma, na podlagi odgovorov na trditve prvega vprašanja Likartovega tipa na 5-stopenjski lestvici

Lastnosti	<i>M</i>
Spletna komunikacija	3,20

Anonimnost	3,59
Uporaba digitalne tehnologije	3,59
Uporabnost	3,66
Ekonomičnost	4,20
Pridobivanje znanj	4,23
Raznolikost	4,27

*Opomba: $N = 133$, M = aritmetična sredina

Tekom sestavljanja vprašalnika smo postavke, ki so navedene v Tabeli 1, uvrstili v lastnosti on-line kariernega sejma, ki so prikazane v Tabeli 2. V posamezni lastnosti so zajete naslednje postavke:

Spletna komunikacija: »Verjamem, da se na on-line kariernem sejmu pogovarjam z zaposlenim v izbrani delovni organizaciji.«, »Raje se udeležim/bi se udeležil fizičnega kariernega sejma, kot pa preko spleta.«, »Klepetalnik na on-line kariernem sejmu je bolj učinkovit način komuniciranja z delodajalci, kot pogovor v živo.« in »Raje začnem pogovor z delodajalcem prek klepetalnika, kot v živo/prek video klica.«.

Anonimnost: »Možnost, da kot iskalec zaposlitve ostanem skrit delodajalcu, mi je/bi mi ustrezala.«, »Pomirja me, da sem na on-line kariernem sejmu lahko anonimen/na.« in »On-line kariernega sejma bi se udeležil/a, četudi ne bi bil anonimen/na.«.

Uporaba digitalne tehnologije: »Iskanje zaposlitve s pomočjo on-line kariernega sejma mi ustreza/bi mi ustrezala, saj se počutim dovolj kompetentnega/no pri uporabi IKT (uporaba spleta, različnih elektronskih naprav, video klici...).« in »Skrbelo me je/bi me, da bi prišlo do težav pri uporabi telefona/tablice/računalnika (npr. prekinjena internetna povezava).«.

Uporabnost: »On-line karierni sejem se mi zdi nepotreben pri iskanju zaposlitve.«, »Udeležil/a bi se on-line kariernega sejma, četudi ne bi aktivno iskal/a druge zaposlitve.« in »On-line karierni sejem bi priporočil/a svojim prijateljem.«.

Ekonomičnost: »Všeč mi je, da do on-line kariernega sejma lahko dostopam od kjerkoli.«, »Zdi se mi, da z obiskom on-line kariernega sejma lahko prihranim veliko denarja.«, »Zdi se mi, da z obiskom on-line kariernega sejma lahko prihranim veliko časa.«, »Všeč mi je, da se

lahko on-line kariernega sejma udeležim brezplačno.« in »On-line karierni sejem mi prihrani veliko časa, saj za pogovor z želenim delodajalcem ne rabim čakati v vrsti.«.

Pridobivanje znanj: »Smiselno se mi zdi, da so poleg on-line kariernega sejma organizirani tudi spletni seminarji (npr. tematike: kako napisati učinkovit CV).«.

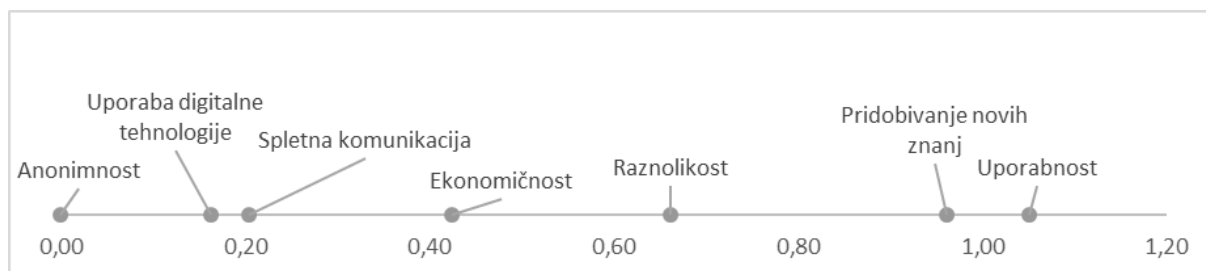
Raznolikost: »Ugaja mi, da imam možnost hkrati dostopati do več delodajalcev na enem mestu.«, »Zdi se mi, da on-line karierni sejem omogoča iskanje delovnega mesta na različnih področjih dela.« in »Všeč mi je, da mi on-line karierni sejem omogoča iskanje delovnega mesta po mojih kriterijih (regija, panoga, delodajalec).«.

Tabela 3. Povprečja ter standardni odkloni odgovorov udeležencev na vprašanje semantičnega diferenciala na 7-stopenjski lestvici

Oba pola postavke	M	SD	Interval zaupanja (95%)	
			s.m.	z.m.
Preprost – Zapleten	4,94	1,49	4,63	5,24
Pregleden – Ne-pregleden	5,02	1,48	4,72	5,32
Učinkovit – Ne-účinkovit	4,97	1,49	4,66	5,27
Enostaven – Ne-enostaven	5,21	1,49	4,91	5,51
Dostopen – Ne-dostopen	5,80	1,53	5,49	6,11
Anonimen – Ne-anonimen	4,47	1,71	4,13	4,82
Interaktiven – Ne-interaktiven	5,09	1,57	4,77	5,41
Uporaben – Neuporaben	5,55	1,40	5,26	5,83
Časovno ekonomičen – Časovno ne-ekonomičen	5,47	1,77	5,11	5,83
Informativen – Ne-informativen	5,41	1,41	5,12	5,70

*Opomba: N = 95, M = aritmetična sredina, SD = standardni odklon

V Tabeli 3 povprečja odražajo povprečne vrednosti, kako pozitivno posamezniki zaznavajo on-line karierni sejem. Višje povprečje pomeni bolj pozitivno zaznavo, torej so udeleženci večkrat izbrali pozitivni pol postavke, kot negativne.



Slika 1. Razvrščene lastnosti on-line kariernega sejma po pomembnosti, ki jim pripisujejo udeleženci.

Prikazana lestvica na Sliki 1 je bila izrisana na podlagi analize izbire posameznih lastnosti, ki so zapisane na Sliki 1, v paru. V analizo smo vključili 127 udeležencev. Uporabili smo V. aproksimacijo in izračunali stabilnost lestvice ($u = 0,18$; $\chi^2 = 505,17$; $p = 0,00$).

RAZPRAVA

Svet se zaradi tehnologije hitro spreminja, skladno s tem pa se spreminja tudi način iskanja zaposlitve, zato je pomembno, da napredku sledimo. Z opravljeno raziskavo smo ugotovili, da je le majhen delež ljudi, ki so bili vključeni v vzorec, poznal on-line karierni sejem (51 ljudi ali 27 %), še manj pa je bilo takih, ki so se ga do sedaj že udeležili (14 ljudi oz. 7 %). Razloge lahko iščemo predvsem v tem, da je on-line karierni sejem ena izmed novejših oblik iskanja zaposlitve po svetu. V Sloveniji je bil takšen način iskanja zaposlitve prvič organiziran s strani kariernega portala Optius marca 2019. Zaradi tega Slovenci on-line kariernega sejma še ne poznajo v tolikšni meri, vendar pa je obetaven podatek, da bi bila velika večina udeležencev, ki je odgovorila, da te oblike iskanja zaposlitve ne pozna, pripravljena preizkusiti te vrste sejma. Ugotovili smo, da imajo udeleženci pozitivna stališča do tovrstnega načina iskanja zaposlitve.

Udeleženci (študenti, zaposleni in brezposelni) v povprečju trdijo, da se jim on-line karierni sejem zdi potreben pri iskanju zaposlitve. Kljub temu da taka oblika iskanja zaposlitve ponuja tudi klepetalnik, udeleženci menijo, da je komunikacija v živo boljša oziroma bolj učinkovita. Prav tako jih ne skrbi, da bi pri uporabi on-line kariernega sejma prišlo do kakršnih koli težav z internetom oziroma elektronsko napravo. Kot prednost udeleženci raziskave poročajo, da lahko do on-line kariernega sejma dostopajo od koderkoli in brezplačno, ugaja pa jim tudi, da imajo možnost hkrati dostopati do več delodajalcev na enem mestu. Udeleženci v raziskavi se tudi strinjajo, da je on-line karierni sejem predvsem uporaben, informativen, časovno ekonomičen in dostopen, kar se ujema z nekaterimi prednostmi, ki so jih v svoji raziskavi ugotovili Brennan idr. (2004).

Na postavkah »*Iskanje zaposlitve s pomočjo on-line kariernega sejma mi ustreza/bi mi ustrezala, saj se počutim dovolj kompetentnega pri uporabi IKT (uporaba spleta, različnih elektronskih naprav, video klici...)*« in »*Verjamem, da se na on-line kariernem sejmu*

pogovarjam z zaposlenimi v izbrani organizaciji.» prihaja med posamezniki, ki poznajo on-line karierni sejem, in posamezniki, ki on-line kariernega sejma ne poznajo, do statistično pomembne razlike. Z obema trditvama so se v povprečju bolj strinjali udeleženci, ki so označili, da so pred izpolnjevanjem vprašalnika poznali on-line karierni sejem. Udeleženci, ki se on-line sejma še niso udeležili, se tako zdijo nekoliko bolj zadržani pri uporabi le-tega. Ugotovili smo, da si brezposelni bolj kot zaposleni in študenti želijo več on-line kariernih sejmov na leto, torej si želijo več priložnosti iskanja zaposlitve. Zaposlene je v manjši meri kot brezposelne in študente strah, da bi prišlo med sejmom do težav z elektronsko napravo (telefon, tablica, računalnik). Organizatorjem se zdijo prednosti on-line kariernega sejma predvsem agilnost, fleksibilnost, enostavnost in personaliziranost ter direktna komunikacija (Psihologija dela, 2019), medtem ko udeleženci najbolj pozitivno vrednotijo raznolikost, pridobivanje najrazličnejših znanj in časovno ekonomičnost. Z metodo primerjanja v parih pa smo ugotovili, da jim je pri on-line kariernem sejmu pomembna predvsem uporabnost, možnosti pridobivanja novih znanj in raznolikost, ki jo on-line karierni sejem ponuja, najmanj pomembna pa jim je anonimnost na sejmu.

Omejitve raziskave

Največja omejitev izvedene raziskave je majhen in nereprezentativen vzorec. Posledično je rezultate težko posplošiti na celotno Slovenijo. Težava je tudi v tem, da večina ljudi on-line kariernega sejma ni poznala, zato je bilo reševanje zanje težje. Težje je izraziti stališča do stvari, ki je ne poznamo – poročamo lahko le o svojih predstavah. Odnos do nekoga ali nečesa imamo lahko le, če slednje zaznavamo, na ta odnos pa vpliva tudi naše znanje (Rus, 2004). Prav zaradi tega je vsebinska veljavnost vprašljiva. Čeprav so imeli posamezniki na začetku, pred vprašanjem, ali poznajo on-line karierni sejem, kratko opredelitev le-tega, jim to ni pomagalo v tolikšni meri, kot bi pričakovali. Z raziskovalnim konstruktom se je oseba le na hitro seznanila, ni pa mogla oblikovati globljega mnenja oziroma je lahko oblikovala le predstave o on-line kariernem sejmu, ki pa so bile od človeka do človeka različne. Zaradi nepoznavanja te nove oblike iskanja zaposlitve je prišlo pri udeležencih do upada motivacije, kar se vidi v osipu udeležencev – na začetku je začelo z izpolnjevanjem vprašalnika 195 ljudi, zaključilo pa ga je zgolj 87 udeležencev. Osip bi lahko pripisali tudi dolžini vprašalnika. Ker gre za novejšo obliko iskanja zaposlitve ne le v Sloveniji, temveč tudi v svetu, je na to temo narejenih zelo malo ali skoraj nič raziskav. Večina le-teh se osredotoča predvsem na odnos delodajalcev do te oblike iskanja zaposlitve, ne pa na odnos/stališča uporabnikov/iskalcev

zaposlitve, kar smo skušali ugotavljati v predstavljeni raziskavi. Zaradi neraziskanosti te tematike obstaja le malo literature, na katero bi se lahko naslanjali. Kljub temu se nam zdi pomembno in potrebno raziskovati odnos do novejših metod kadrovanja, ki se trenutno pojavljajo, saj se bodo s širjenjem tehnologije širile prav tovrstne metode. Tako vidimo pomembnost raziskave predvsem z vidika začetka raziskovanja tega, še posebej v Sloveniji, neraziskanega področja.

ZAKLJUČEK

Z raziskavo smo ugotovili, da imajo udeleženci v povprečju pozitivna stališča do takšnega načina iskanja zaposlitve. On-line karierni sejem se jim zdi predvsem časovno ekonomičen, saj ga lahko obiščejo kar prek svoje elektronske naprave. Prav tako je prednost sejma ta, da je zelo raznolik, saj uporabnikom ponuja tako možnost iskanja zaposlitve kot tudi možnost obiska najrazličnejših webinarjev (tj. spletnih seminarjev). Udeleženci raziskave imajo pozitivna stališča tudi do pridobivanja znanja s pomočjo on-line kariernega sejma. Prednost on-line kariernega sejma je tudi ta, da je dostopen, interaktiven in informativen.

Pogledi naprej in prenosi v prakso

Predlagamo nadaljnje raziskovanje tega področja. Naslednji on-line karierni sejem karierni portal Optius organizira v januarju 2020, zato predlagamo, da bi vprašalnik poslali udeležencem takoj po sejmju. Na takšen način bi pridobili večje število udeležencev, kot pa če bi vprašalnik poslali nekaj mesecev po izvedenem sejmju. Primerno bi bilo tudi izdelati vprašalnik za delodajalce, ki sodelujejo na kariernem sejmju in s tem pridobiti njihov pogled na on-line karierni sejem ter njegov doprinos na trg dela. Glede na rezultate predlagamo še malenkost večji poudarek na izobraževalnem delu sejma – udeleženci pozitivno vrednotijo možnost pridobivanja novih znanj s spletnimi seminarji. Prav tako bi predlagali uvedbo hibridnih sejmjev, ki združujejo tako lastnosti fizičnega kariernega sejma kot tudi on-line kariernega sejma (Zubair, 2018). Udeleženci so na vprašalniku namreč v povprečju izrazili mnenje, da bi se udeležili tako ene, kot druge oblike sejma. Razloge lahko iščemo v sami novosti on-line kariernega sejma, saj si udeleženci, še posebej tisti, ki on-line kariernega sejma niso obiskali, težje predstavljajo, kako take vrste sejem izgleda in so zato dali srednjo, nevtralno oceno. Poleg tega pa je priložnost vzpostaviti osebni stik nekaj, kar si iskalci

zaposlitve v splošnem želijo (Brennan idr., 2004). Z uvedbo hibridnega kariernega sejma bi tako dosegli še več ljudi, ki bi ga bili pripravljeni obiskati.

LITERATURA

- Brennan, C., Daly M, Fitzpatrick, E. in Sweeney E. (2004). Tradition versus Technology: Career Fairs in the 21st Century. *International Journal for Education and Vocational Guidance* 4, 23-41.
- Boštjančič, Saša. Intervju opravil Nejc Ašič. »Saša Boštjančič o prvem slovenskem 'on line' kariernem sejmu: Verjamem v to, da bo osebni stik s človekom vedno ostal!« *Psihologija dela*, 11. 3. 2019, <https://psihologijadela.com/2019/03/11/sasa-bostjancic-o-prvem-slovenskem-on-line-kariernem-sejmu-verjamem-v-to-da-bo-osebni-stik-s-clovekom-vedno-ostal/>
- Deen, L. (2019). Not to be missed: virtual career fairs: No suits, no crowds, all you need is your computer. *Hispanic Engineer & Information Technology*, 34(2), 26-27.
- Gordon, S. E. in Adler, H. I. (2011). Recruiter Perceptions of Hospitality Career Fairs. *Business*, 1-5. Pridobljeno s <https://www.semanticscholar.org/paper/Recruiter-Perceptions-of-Hospitality-Career-Fairs-Gordon-Adler/dc4900faac2f12b24d269aac4e2fb7016ea2f07d>
- Hansen, F. (2006). Far from Obsolete, Career Fairs Are Low-cost Way or Firms to Hire Quickly and Fill Pipelines. *Workforce Management*, 85(4), 46-47.
- Jobvite (2015). *Job Seeker Nation Study: Inside the Mind of the Modern Job Seeker*. Pridobljeno s https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2015/01/jobvite_jobseeker_nation_2015.pdf
- Leece, R. (2005). A Virtual Careers Fair. *Australian Journal of Career Development (ACER Press)*, 14(2), 34. Pridobljeno s <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Virtual-Careers-Fair-Leece/d0dfdd0d54d63ce6692c69866f7350de354231b1>
- Optius (b.d.). Pridobljeno s <https://www.optius.com/prvi-slovenski-on-line-karierni-sejem/>
- Psihologija dela (2019). *Kakšni so odzivi na prvi 'on-line' karierni sejem v Sloveniji?* Pridobljeno s

<https://psihologijadela.com/2019/03/27/kaksni-so-odzivi-na-prvi-on-line-karierni-sejem-v-sloveniji/>

Rus, V. S. (2004). *Sociopsihologija kot svobodna paradigma socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Rus, V. S. (2011). *Socialna, societalna in socio-psiho-logija// psiho-sociologija*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Vik, A. S., Nørbech, C. in Jeske, D. (2018). Virtual Career Fairs: Perspective from Norwegian Recruiters and Exhibitors. *Future Internet* 10(2), 19-34.

Zubair, A. (2018). *What are the different types of virtual career fairs?* Pridobljeno s <https://www.vfairs.com/what-are-the-different-types-of-virtual-career-fairs/>

PRILOGA

Pozdravljeni!

V letošnjem marcu je v Sloveniji potekal prvi on-line karierni sejem, že januarja 2020 pa na kariernem portalu Optius.com organiziramo drugega. Ker nam je vaše mnenje pomembno in si želimo, da bi bil drugi on-line karierni sejem še boljši, vas prosimo, da izpolnite kratek vprašalnik (četudi se sejma še niste udeležili). Naše ugotovitve bodo predstavljene na konferenci psihologov in na spletni strani psihologijadela.com ter po potrebi na Optius.com.

Poleg tega, pa bomo z ugotovitvami poskušali on-line karierni sejem še dodatno nadgraditi in ga približati uporabnikom. Vaše sodelovanje je anonimno in izpolnjevanje ankete lahko kadarkoli prekinete. Pridobljene podatke bomo skrbno varovali in jih uporabili le v študijske namene ter namene prilagoditve same aplikacije. Za sodelovanje se vam najlepše zahvaljujemo. Skupaj spreminjamo življenja na bolje.

Karierni portal Optius.com v sodelovanju s Sarah Petek, Luko Uršičem in Karmen Vehovec (študenti mag. študija psihologije)

XDS2a4 - Kakšen je vaš trenutni status?

- ☐ Študent
- ☐ Zaposlen
- ☐ Brezposelni

Q1 - Ali trenutno iščete zaposlitev?

- ☐ Da ☐ Morda ☐ Ne

Q2 - O on-line kariernem sejmu

On-line karierni sejem je preprosta, pregledna in učinkovita oblika povezovanja pravih ljudi s pravimi zaposlitvenimi izzivi preko aplikacije, ki je dostopna na spletu. Delodajalci svoje podjetje in prosta delovna mesta predstavijo na virtualnih stojnicah, iskalci pa lahko v aplikaciji z delodajalci klepetajo preko preprostega klepetalnika, opravijo video klic, se prijavijo na prosta delovna mesta, oziroma se vpišejo v bazo iskalcev. Na sejem se lahko podate s svojega računalnika, tablice ali pametnega telefona.

Q3 - Ali ste pred tem vprašalnikom poznali on-line karierni sejem?

- ☐ Da
- ☐ Ne

IF (1) Q3 = [2] (Ne)

Q4 - Ali bi se ga udeležili?

- ☐ Da

☐ Ne

IF (2) Q3 = [1] (Da)

Q5 - Ali ste se ga udeležili?

☐ Da

☐ Ne

Q6 - V nadaljevanju so trditve v povezavi z on-line kariernim sejmom. Na lestvici od 1 do 5 označite, koliko se strinjate z navedenimi trditvami. 1 – nikakor se ne strinjam 2 - delno se ne strinjam 3 -neodločen/a sem 4 – v glavnem se strinjam 5 - popolnoma se strinjam

	1	2	3	4	5
Možnost, da kot iskalec zaposlitve ostanem skrit delodajalcu, mi je/bi mi ustrezala.	☐	☐	☐	☐	☐
Všeč mi je, da do on-line kariernega sejma lahko dostopam od kjerkoli.	☐	☐	☐	☐	☐
On-line karierni sejem se mi zdi nepotreben pri iskanju zaposlitve.	☐	☐	☐	☐	☐
Ugaja mi, da imam možnost hkrati dostopati do več delodajalcev na enem mestu.	☐	☐	☐	☐	☐
Zdi se mi, da z obiskom on-line kariernega sejma lahko prihranim veliko denarja.	☐	☐	☐	☐	☐
Iskanje zaposlitve s pomočjo on-line kariernega sejma mi ustreza/bi mi ustrezala, saj se počutim dovolj kompetentnega/no pri uporabi IKT (uporaba spleta, različnih elektronskih naprav, video klici...).	☐	☐	☐	☐	☐
Verjamem, da se na on-line kariernem sejmju pogovarjam z zaposlenim v izbrani delovni organizaciji.	☐	☐	☐	☐	☐
Pomirja me, da sem na on-line kariernem sejmju lahko anonimen/na.	☐	☐	☐	☐	☐
Smiselno se mi zdi, da so poleg on-line kariernega sejma organizirani tudi spletni seminarji (npr. tematike: kako napisati učinkovit CV).	☐	☐	☐	☐	☐
Zdi se mi, da on-line karierni sejem omogoča iskanje delovnega mesta na različnih področjih dela.	☐	☐	☐	☐	☐
Raje se udeležim/bi se udeležil fizičnega kariernega sejma, kot pa preko spleta.	☐	☐	☐	☐	☐
Udeležil/a bi se on-line kariernega sejma, četudi ne bi aktivno iskal/a druge zaposlitve.	☐	☐	☐	☐	☐
Zdi se mi, da z obiskom on-line kariernega sejma lahko prihranim veliko časa.	☐	☐	☐	☐	☐

Raje začnem pogovor z delodajalcem prek klepetalnika, kot v živo/prek video klica.	☐	☐	☐	☐	☐
Želim si, da bi bili on-line karierni sejem večkrat letno.	☐	☐	☐	☐	☐
Všeč mi je, da se lahko on-line kariernega sejma udeležim brezplačno.	☐	☐	☐	☐	☐
On-line kariernega sejma bi se udeležil/a, četudi ne bi bil anonimen/na.	☐	☐	☐	☐	☐
On-line karierni sejem bi priporočil/a svojim prijateljem.	☐	☐	☐	☐	☐
On-line karierni sejem mi prihrani veliko časa, saj za pogovor z želenim delodajalcem ne rabim čakati v vrsti.	☐	☐	☐	☐	☐
Skrbelo me je/bi me, da bi prišlo do težav pri uporabi telefona/tablice/računalnika (npr. prekinjena internetna povezava).	☐	☐	☐	☐	☐
Klepetalnik na on-line kariernem sejmu je bolj učinkovit način komuniciranja z delodajalci, kot pogovor v živo.	☐	☐	☐	☐	☐
Všeč mi je, da mi on-line karierni sejem omogoča iskanje delovnega mesta po mojih kriterijih (regija, panoga, delodajalec).	☐	☐	☐	☐	☐

Q7 - V spodnjih parih izberite tisto lastnost on-line kariernega sejma, ki je za vas pomembnejša.

	1	2	
Anonimnost	☐	☐	Pridobivanje znanj
Ekonomičnost	☐	☐	Raznolikost
Uporabnost	☐	☐	Anonimnost
Spletna komunikacija	☐	☐	Ekonomičnost
Uporaba digitalne tehnologije	☐	☐	Uporabnost
Pridobivanje znanj	☐	☐	Spletna komunikacija
Raznolikost	☐	☐	Uporaba digitalne tehnologije
Spletna komunikacija	☐	☐	Anonimnost
Pridobivanje znanj	☐	☐	Ekonomičnost
Raznolikost	☐	☐	Uporabnost
Uporaba digitalne tehnologije	☐	☐	Spletna komunikacija
Anonimnost	☐	☐	Uporaba digitalne tehnologije
Uporabnost	☐	☐	Pridobivanje znanj
Spletna komunikacija	☐	☐	Raznolikost

Anonimnost	☐	☐	Ekonomičnost
Ekonomičnost	☐	☐	Uporaba digitalne tehnologije
Uporabnost	☐	☐	Spletna komunikacija
Uporaba digitalne tehnologije	☐	☐	Pridobivanje znanj
Pridobivanje znanj	☐	☐	Raznolikost
Raznolikost	☐	☐	Anonimnost
Ekonomičnost	☐	☐	Uporabnost

Q8 - Pred vami so trditve, ki se navezujejo na uporabo on-line kariernega sejma. Prosimo, da se odločite, s katero lastnostjo se bolj strinjate. 1 pomeni, da se popolnoma strinjate z levo in 7 pomeni, da se popolnoma strinjate z desno stranjo, 2 ali 6 pomenita, da se delno strinjate, 3 in 5 pa da se malo strinjate z levo ali desno stranjo. 4 predstavlja nevtralno valenco. Glede na druge načine iskanja zaposlitve menim, da je on-line karierni sejem:

	1	2	3	4	5	6	7	
Preprost	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Kompleksen
Pregleden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Nepregleden
Neučinkovit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Učinkovit
Enostaven	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ne-enostaven
Nedostopen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Dostopen
Anonimen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ne-anonimen
Interaktiven	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ne-interaktiven
Neuporaben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Uporaben
Časovno ekonomičen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Časovno ne-ekonomičen
Ne-informativen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Informativen

XSPOL - Spol:

- ☐ Moški
☐ Ženski

XSTAR2a4 - V katero starostno skupino spadate?

- ☐ 18 - 27 let
☐ 28 - 45 let
☐ 46 - 65 let

XLOKACREGk - V kateri regiji prebivate?

- ☐ osrednjeslovenska regija
- ☐ gorenjska regija
- ☐ goriška regija
- ☐ obalno-kraška regija
- ☐ primorsko-notranjska regija
- ☐ jugovzhodna Slovenija
- ☐ posavska regija
- ☐ zasavska regija
- ☐ savinjska regija
- ☐ koroška regija
- ☐ podravska regija
- ☐ pomurska regija