

Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve

eVOIZ

Priročnik prenovljene spletne izvedbe VOIZ – 2022

Avtor izvirnega vprašalnika: John J. Liptak

Priročnik prenovljene spletne izvedbe VOIZ - 2022

Uredila: Sonja Gomboc

Del tega priročnika je prevod priročnika za uporabo vprašalnika JSAI – Job Search Attitude Inventory (Administrator's Guide©); JIST Publishing, Indianapolis, ZDA

Del priročnika zajema vsebine iz Priročnika Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve (e-VOIZ); internetna oblika; slovenska priredba, avtorjev John J. Liptak, Dušica Boben, Peter Gabor s sodelavci projekta NKTVKO (2017)

Naslov izvirnega vprašalnika: Job Search Attitude Inventory (JSAI)

Avtor izvirnega vprašalnika: John J. Liptak

Avtorji slovenske priredbe vprašalnika in prevoda izvirnega priročnika: Sonja Gomboc, Barbara Gregorič Brezavšček, Patricija Koren, Jasna Kovač, Nika Perinčič, Kristina Stibilj, Bojan Dolinar in Peter Gabor

Vodenje in organiziranje standardizacije za slovensko internetno obliko: Center za psihodiagnostična sredstva, d. o. o., Ljubljana

Izdelava računalniške aplikacije: Larksoft, d.o.o. (2021)

Jezikovno pregledala: Pika Kofol

© Zavod RS za zaposlovanje je za prevod in priredbo vprašalnika in priročnika pridobil dovoljenje oziroma avtorske pravice od založnika JIST Publishing (preko Copyright Clearance Center).

Vprašalnik lahko uporablja Zavod RS za zaposlovanje neprofitno v sklopu svojega delovanja oziroma pri delu z brezposelnimi osebami.

Vse pravice so pridržane. Brez soglasja založnikov oziroma lastnika avtorskih pravic, JIST Publishing, vprašalnika in priročnika VOIZ ni dovoljeno prodajati, posojati, izposojati, izmenjevati ali ju kako drugače dati tretji osebi.

Prav tako je brez dovoljenja JIST Publishing prepovedano posamezne dele te publikacije reproducirati, shranjevati v računalniku, posredovati v elektronski ali mehanski obliki, prepisovati, fotokopirati ali razmnoževati.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

ISBN

Vsebina

KRATKA PREDSTAVITEV VPRAŠALNIKA.....	4
TEORETIČNA IZHODIŠČA.....	5
Naučena nemoč.....	5
Dva tipa iskalcev zaposlitve	7
Teorija stališč.....	8
RAZVOJ VOIZ IN SLOVENSKA PRIREDBA	9
Razvoj VOIZ v ZDA	9
Zanesljivost in veljavnost izvirne verzije VOIZ.....	10
Slovenska priredba in internetna oblika	13
Zanesljivost in veljavnost slovenske internetne oblike VOIZ	16
INTERNETNA IZVEDBA	22
INTERPRETACIJA REZULTATOV IN IZHODIŠČA ZA SPREMINJANJE ODNOSA DO ISKANJA ZAPOSLOTITVE	25
Kaj meri VOIZ.....	25
Rezultati.....	25
Razlaga rezultatov	30
Modeli za izboljšanje stališč in odnosa do iskanja zaposlitve	35
VIRI IN LITERATURA	38
PRILOGE.....	40
Priloga 1: Primer poročila za izpolnjevalca.....	41
Priloga 2: Primer poročila za strokovnjaka	46
Priloga 3: Norme.....	52
O AVTORJU	56

KRATKA PREDSTAVITEV VPRAŠALNIKA

Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve (v nadaljevanju VOIZ) je kratek samoocenjevalni vprašalnik, ki pomaga odraslim iskalcem zaposlitve in mladostnikom, ki razmišljajo o zaposlitvi, ozavestiti, v kolikšni meri so pri iskanju zaposlitve samostojni oz. se zanašajo na pomoč drugih ljudi. Vprašalnik izpolnjevalčeva stališča do iskanja zaposlitve primerja s stališči profesionalnih svetovalcev in zaposlenih oseb, ki so vprašalnik izpolnjevale v sklopu slovenske standardizacije internetne oblike. Avtor želi izpolnjevalcu vprašalnika pomagati pri ozaveščanju in krepitvi njegove samostojnosti ter pri spreminjanju omejujočih stališč, povezanih z iskanjem zaposlitve.

Vprašalnik VOIZ se izpolnjuje preko spleta, navodila zanj pa so enostavna. Vprašalnik ima 40 trditev, na katere posameznik odgovarja na štiristopenjski lestvici. Rezultati so organizirani v štiri lestvice stališč do iskanja zaposlitve:

- načrtovanje,
- zavzetost in samopomoč,
- aktivnost ter
- optimizem.

Izpolnjevalec in strokovnjak dobita avtomatično poročilo s kratko razlago rezultatov in predlogov o nadaljnjih korakih za izboljšanje posameznikovega odnosa in pristopa do iskanja zaposlitve.

VOIZ je učinkovit pripomoček za naslednja področja:

- zaposlitveno svetovanje,
- pomoč pri iskanju zaposlitve,
- karierno svetovanje,
- delavnice za razvoj kariere,
- rehabilitacijsko svetovanje,
- programi pomoči pri prehodu med šolanjem in zaposlitvijo,
- srednješolski in univerzitetni karierni centri.

V tem priročniku so za strokovnjaka zbrane osnovne informacije za kakovostno uporabo VOIZ: kratek uvod v teorijo stališč in izhodišč za razvoj vprašalnika, osnovni psihometrični podatki, ki usmerjajo v previdnost pri interpretaciji rezultatov ter izhodišča za pogovor in delo z osebo, ki je vprašalnik izpolnjevala.

TEORETIČNA IZHODIŠČA

VOIZ temelji na zamisli, da je notranjo motivacijo posameznika za iskanje zaposlitve mogoče povečati z okrepitevijo njegove zmagovalne miselnosti, samospoštovanja, z večjim zavedanjem smisla življenja in kariernih ciljev. Kajti ljudje, ki so pri iskanju zaposlitve motivacijsko orientirani na druge ljudi oziroma na okoliščine, (nevede) izražajo nemoč in se postavljajo v vlogo žrtve.

VOIZ temelji na študiji, s katero so raziskovalci želeli odkriti najpomembnejše osebne značilnosti za uspešno iskanje zaposlitve. Helwig (1987) je izvedel obsežno analizo, v kateri je zaprosil 1121 svetovalcev, zaposlenih v agencijah za iskanje in posredovanje dela, naj ocenijo, katere informacije iskalci zaposlitve najbolj potrebujejo. Udeleženci so 95 postavk razvrstili glede na to, v kolikšni meri bi po njihovem mnenju navedena znanja, zavedanja ali sposobnosti pomagali bodisi njim, ko pomagajo strankam iskati zaposlitev, bodisi strankam pri iskanju zaposlitve z lastnimi močmi in napor. Helwigova študija kaže, da sta osebna motivacija in učinkovit odnos do iskanja zaposlitve vsaj toliko pomembna dejavnika pri iskanju zaposlitve, če ne še bolj, kakor veščine in tehnike iskanja zaposlitve.

Ena izmed zanimivejših ugotovitev je tudi ta, da se je »zavedanje o pomenu osebne odgovornosti pri iskanju zaposlitve« znašlo na 12. mestu najpomembnejših postavk, pred vsemi postavkami, ki so povezane z oblikami vedenja, kot so na primer »zmožnost razumeti delodajalčeva pričakovanja glede nekega delovnega mesta«, »poznavanje korakov v procesu iskanja zaposlitve« in »vedenje o tem, kje vse so objavljena prosta delovna mesta«. Podobno so svetovalci zaposlitve in karierni svetovalci, ki so sodelovali v študiji, »zavedanje o pomenu osebne odgovornosti pri iskanju zaposlitve« označili kot najpomembnejšo postavko izmed vseh 95. Helwig (1987, str. 88) je zaključil, da »se svetovalci, ki so preživeli veliko let v prvih bojnih vrstah s težko zaposljivimi strankami, očitno zavedajo pomena strankinih interesov in motiviranosti za iskanje zaposlitve«.

NAUČENA NEMOČ

V sklopu razvoja in implementacije programa za razvijanje življenjskih veščin za osebe, ki so prestale zaporno kazen (glejte tudi Miller, 1997), je Liptak (2000) razvil program treninga motivacije. Trening motivacije pomaga posameznike motivirati za njihov karierni razvoj in iskanje zaposlitve. Temelji na teoriji motivacije Maslowa. Pokazalo se je, da program v presenetljivo veliki meri okrepi posameznikova prepričanja o tem, v kolikšni meri se je zmožen pri iskanju zaposlitve usmeriti sam nase oziroma delovati samostojno.

Ljudje, ki so usmerjeni v samostojnost, se pri iskanju zaposlitve manj zanašajo na srečo in verjamejo v načrtovanje procesa iskanja. Vključeni so v proces, pripravljeni so pomagati samim sebi ter sprejemajo odgovornost za obsežno iskanje.

Na drugi strani pa so **ljudje, ki se zanašajo na pomoč drugih**. Ti so pri iskanju zaposlitve običajno zelo pasivni in niso pripravljeni pomagati samim sebi. Želijo, da »jim službo poiščejo« drugi. Ta negativni odnos se imenuje »naučena nemoč«. Ljudje zaradi izkušenj neuspešnega vplivanja na potek svojega življenja sami sebe v večini situacij dojemajo kot nemočne osebe, ki nimajo ničesar pod nadzorom.

Wood (1989, str. 4) nemoč opisuje kot »fenomen, do katerega pride, ko ljudje ponavljajoče se življenjske izkušnje interpretirajo kot dokaz, da nimajo nadzora nad lastno usodo«. Model naučene nemoči temelji na teoriji atribucije (Abramson, Seligman in Teasdale, 1978). Po tem modelu

posameznikova zaznava pomanjkanja nadzora nad preteklimi negativnimi izkušnjami usmerja njegova pričakovanja o tem, kaj se bo zgodilo v prihodnosti. Razlage, s katerimi si človek pojasnjuje, zakaj se mu je nekaj zgodilo, povzročijo občutek nemoči v:

- a) razmišljanju (verjame, da na dogodke in/ali neuspehe ne more vplivati),
- b) motivaciji (postane pasiven in se umakne) ter
- c) emocijah (čuti žalost, tesnobo in sovražnost).

Navedeni trije primanjkljaji vodijo do četrtega primanjkljaja, do nizke samozavesti in samospoštovanja, ter do pričakovanja nadaljnjih neuspehov. Oseba tako živi s samouresničujočo se prerokbo in se trudi soočati z nastalimi razmerami v svojem življenju.

Liptak (2000) meni, da naučena nemoč v mnogih pogledih vpliva na posameznikov razvoj kariere in iskanje zaposlitve:

- Vpliva na vedenje in odnos do iskanja zaposlitve. Naučena nemoč je rezultat razmišljanj o razlogih, ki jih je posameznik pripisal izgubi prejšnje zaposlitve in/ali razlogih, zakaj ne zmore najti nove.
- Bolj kot posameznik izgubo zaposlitve doživlja kot nekaj hudega, slabši bo njegov odnos do iskanja nove zaposlitve. Posameznik krivdo za nastali položaj pripisuje drugim ljudem in meni, da je srečen razplet malo verjeten. Pri iskanju zaposlitve postane bolj pasiven. Sčasoma se pri njem povečajo tudi občutja nemoči.
- Dlje kot je posameznik brez zaposlitve, tem bolj je prepričan, da je njegova brezposelnost nespremenljiva. »Naučil« se je, da je brezposelnost njegova edina možnost.
- Po vsej verjetnosti ga bodo mučila tudi občutja izolacije, depresije in apatije. Lahko tudi, da bo pesimističen glede možnosti za zaposlitev in da bo nezadovoljen z življenjem na splošno.

Lock (2005) meni, da iskalci zaposlitve večinoma verjamejo, da so v tem procesu nemočni. Toda v resnici imajo v svojih rokah ravno toliko moči in nadzora kakor potencialni delodajalci. Da pa bi njihova moč in nadzor prišla do veljave, se morajo na samem začetku iskanja odločiti, da bodo za to opravilo prevzeli odgovornost. Lock meni, da najboljši iskalci zaposlitve za iskanje prevzamejo polno odgovornost, in zaključuje, da »karierni svetovalci, osebje zaposlitvenih agencij in zaposleni v univerzitetnih kariernih centrih sicer lahko pomagajo, toda nazadnje mora iskalec zaposlitve sam napisati življenjepis, izpolniti prijavo za delovno mesto, raziskati podjetje in se z delodajalcem soočiti na pogovoru« (2005, str. 19).

DVA TIPA ISKALCEV ZAPOSLOTITVE

Liptak (2000) meni, da obstajata dva tipa iskalcev zaposlitve: tisti, ki so pri iskanju usmerjeni v samostojnost oz. se zanašajo nase, in tisti, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih ljudi. V samostojnost usmerjeni iskalci zaposlitve se v primerjavi s tistimi, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih, bolj zavedajo svojih močnih in šibkih točk. Močno si želijo prepoznati svoje potenciale in svoj potencialen prispevek družbi. Glede časa in naporov, ki jih morajo vložiti v doseganje svojih ciljev, so realistični. Njihovo življenje ima smisel in namen. Pozitivno samozavedanje je spoznanje in razumevanje, da ima vsakdo izmed nas pravico, da v življenju uresniči svoj lastni potencial; je spoznanje, da inteligentnost, finančni status, religiozna prepričanja, mesto rojstva, spol ali barva kože ipd. niso merilo naše vrednosti.

Po Liptaku to, kar smo in kar lahko postanemo, v največji meri določajo naša stališča in odnosi. Iskalce zaposlitve, ki so pri iskanju **usmerjeni v samostojnost**, in tiste, ki se pri iskanju **zanašajo na pomoč drugih ljudi**, je med seboj primerjal na naslednje načine:

- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, **prevzemajo polno odgovornost** za to, kar se dogaja v njihovem življenju. Samoodločajo, tj. svobodno sprejemajo odločitve, ki določajo njihovo usodo. Iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zaposlitve zanašajo na pomoč drugih, trdno verjamejo, da njihovo življenje določata usoda in sreča. Verjamejo, da je vnaprej določeno, da morajo živeti življenje, ki ga zaznamujejo predvsem zunanje okoliščine. Verjamejo tudi, da morajo biti »ob pravem času na pravem mestu«.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, **poznajo svojo vlogo v življenju**, obenem pa so si zastavili cilj, da bodo dosegli svoj polni potencial. Do samih sebe so zelo pošteni; ne slepijo se glede svojih močnih in šibkih točk. Iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih, pa se ne cenijo dovolj in ne poznajo ali uporabljajo svojih edinstvenih darov.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, se zavedajo, da so za iskanje zaposlitve odgovorni sami. **Poiščejo podporo**, raziščejo možne rešitve problemov, tvegajo in dejavno sledijo svojim sanjam.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, imajo močno **izraženo željo po uspehu in so notranje motivirani** za to, da bi se spremenili na bolje. V tveganju vidijo priložnost in se ne bojijo posledic. Iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih, pa verjamejo, da jim je službo nekdo dolžan dati ali da je odgovornost vlade, da jim jo priskrbi. Izmišljajo si razloge, zakaj česa niso naredili, čakajo in se pritožujejo, ter nato pogosto obupajo.

Odnos do iskanja zaposlitve se izraža tudi na področju **čustvene inteligentnosti**. Goleman (2000) meni, da bi morali imeti vsi ljudje, še posebej pa iskalci zaposlitve, dobro razvito čustveno inteligentnost, da bi se dobro znašli na različnih položajih. Goleman (1995) čustveno inteligentnost opisuje kot nabor ključnih veščin, sposobnosti in kompetenc, ki se jih v nasprotju s tradicionalnim, v veliki meri prirojenim inteligenčnim kvocientom (IQ), lahko vsakdo nauči. Piše o tem, da čustvena inteligentnost vključuje veščine, kot so zmožnost motivirati samega sebe, biti vztrajen pri premagovanju ovir in doseganju ciljev, prevzemati odgovornost za lastna dejanja, nadzorovati impulze in odlagati zadovoljitev, nadzorovati lastna razpoloženja, racionalno razmišljati in načrtovati prihodnost.

Mayer, Salovey in Caruso (2000) menijo, da je čustvena inteligentnost nabor sposobnosti, zaradi katerih ljudje čustva bolje razumejo ter tako pogosto lažje razrešijo težave na čustvenem področju. Čustveno inteligentnost definirajo kot »sposobnost zaznavanja in izražanja čustev, vključevanje čustev v mišljenje, razumevanje in sprejemanje čustev ter uravnavanje čustev pri sebi in drugih« (2000, str. 396). Po njihovem mnenju čustvena inteligentnost vključuje veščine, kot so aktivno prizadevanje za doseganje ciljev, prevzemanje odgovornosti, vztrajanje, načrtovanje in nadzor nad lastno usodo. Take raziskave potrjujejo pomen pozitivnih, v samostojnost usmerjenih stališč v procesu iskanja zaposlitve.

TEORIJA STALIŠČ

Bandura (1977) verjame, da so najodločilnejši dejavniki uspeha posameznikova prepričanja o lastnih sposobnostih in njegovo zaupanje, da je sposoben opraviti določene naloge, kot je na primer iskanje zaposlitve.

Chapman in McKnight (2002) stališče opisujeta kot splošno dispozicijo ali mentalno začetno točko pogleda na življenje ter na ljudi in dogodke v njem. Po njunem mnenju je stališče način, na katerega ljudje razmišljajo in interpretirajo stvari, ter kaj govorijo in storijo glede videnega. Večina sodobne literature govori o tem, da so stališča ljudi sestavljena iz temeljnih prepričanj, ki jih razvijajo v življenju. Downing (1996) meni, da ta temeljna prepričanja določajo posameznikove misli, občutke in vedenje.

Za spreminjanje omejujočih ali samodestruktivnih temeljnih prepričanj in stališč je bilo predlaganih veliko različnih orodij in tehnik, vključno:

- a) z iskanjem načinov, na katere bi posamezniki negativne dogodke, kot je brezposelnost, uvideli kot pozitivne priložnosti in morebitne nove začetke (Platkin, 2005),
- b) s spremembo preživetih vzorcev prepričanj z izpodbijanjem njihove nerealistične narave (Downing, 1996),
- c) z uporabo treninga mentalne imaginacije (Joseph, 2003) ter
- d) z učenjem uspešnega spopadanja s kaosom brezposelnosti (Shoup, 2000).

RAZVOJ VOIZ V ZDA

Pri razvoju VOIZ je bila uporabljena racionalna empirična metoda konstrukcije testov (Crites, 1978). Racionalni empirični pristop identificira koncepte ali vedenja, za katere velja, da jih je najpomembneje meriti. Za VOIZ so bili koncepti in vedenja določeni na podlagi pregleda raziskav in člankov o različnih klubih za iskanje zaposlitve in pristopih k iskanju zaposlitve. Glavni raziskovalec, ki je zbral preliminarne podatke o negativnih in pozitivnih odnosih ter vedenjih glede iskanja zaposlitve, je bil Latham (v Liptak, 2015).

Ta uvodna konceptualizacija in raziskava o vedenjih, povezanih z iskanjem zaposlitve, kaže na to, da uspeh posameznika pri iskanju zaposlitve v veliki meri določajo njegova pozitivna ali negativna stališča do iskanja zaposlitve. Ker Liptak ni uspel najti nobenih psihometričnih instrumentov, ki bi ocenjevali posameznikov odnos do iskanja zaposlitve, je ustvaril ta vprašalnik za samoocenjevanje.

Liptak je prvič izdal Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve leta 2002 (Neill, 2005). Do leta 2016 ga je kar petkrat posodobil.

Da bi bile postavke čim bolj realistične, so ustvarjalci vprašalnika pregledali veliko študij primerov, intervjujev z brezposelnimi odraslimi ter raziskav in člankov o različnih klubih za iskanje zaposlitve.

V naslednjem koraku je bil narejen nabor petdesetih trditev, ki so predstavljale štiri lestvice. Predlagane trditve so pregledali in dopolnili trije strokovnjaki s področij iskanja nadomestnih zaposlitev po izgubi službe, kariernega svetovanja in rehabilitacijskega svetovanja. Prosili so jih, naj trditve umestijo v najprimernejše, opisne lestvice. Nato so trditve pregledali in uredili, da bi bile čim bolj slogovno enotne, jasne in primerne za merjenje pozitivnih in negativnih stališč do iskanja zaposlitve ter da bi iz njih odpravili vsakršno pristranskost glede rase, spola, kulture ali etnične pripadnosti.

Izbrali so vzorčno populacijo odraslih brezposelnih oseb, da so izpolnile osnutek vprašalnika. S tem so o vprašalniku pridobili statistične podatke. Na podlagi te raziskave so izbrali 32 končnih trditev, ki so predstavljale štiri lestvice stališč do iskanja zaposlitve. Kasneje so na podlagi podobnega pregleda študij primerov, intervjujev z odraslimi brezposelnimi osebami in raziskav dodali še osem trditev, ki so sestavljale dodatno lestvico. Ta je bila objavljena v četrti izdaji VOIZ. Zbrali so tudi informacije o vsebini, formatu in koristnosti vprašalnika.

Povzetek vseh sprememb, ki so jih v ZDA naredili v četrti izdaji:

- Da bi bil vprašalnik bolj reprezentativen glede stališč iskalcev zaposlitve do iskanja zaposlitve, je bila dodana nova lestvica *pesimizem-optimizem*. Raziskave namreč kažejo, da so mnogi po izgubi službe neuspešni pri iskanju zaposlitve zato, ker so pesimistični. Veliko kariernih svetovalcev prosijo, naj pomagajo brezvoljnim in nemotiviranim iskalcem zaposlitve razviti stališča, ki bi povečala njihovo pripravljenost za aktivno iskanje zaposlitve.
- Nekatero postavko so bile vsebinsko posodobljene v primernejše za današnji svet dela in skladnejše s sodobno teorijo in metodami iskanja dela.

- Prenovljena so bila navodila za interpretiranje rezultatov in predlogi za izboljšanje odnosa do iskanja zaposlitve glede na spremembe na področju iskanja zaposlitve. Ravno tako je bil posodobljen tudi delovni list za postavljanje ciljev in samoevalvacijo.

V peti izdaji VOIZ je bilo prav tako posodobljenih oz. spremenjenih nekaj postavk, navodila za interpretacijo in delovni list, da bi bili usklajeni s spremembami v družbi in na delovnem trgu. Le štiri postavke so povsem nove. Dodatno je bila izračunana veljavnost za novo lestvico *pesimizem-optimizem*, objavljeni pa so bili tudi prvi slovenski rezultati.

Tip vprašalnika (papir-svinčnik) se ni spreminjal. Vprašalnik je bil pripravljen v obliki knjižice, tako da je izpolnjevalec svoje odgovore na štiristopenjski lestvici po navodilih tudi točkoval in sam izrisal grafični profil. Po navodilih si je lahko izpolnjevalec rezultate (surove vrednosti) tudi interpretiral: več točk je pomenilo večjo verjetnost, da bo posameznik našel službo. Naredili so tudi internetno obliko.

Profil v izvorni verziji VOIZ prikaže podatke o rezultatih na naslednjih dimenzijah:

- **sreča-načrtovanje:** v kolikšni meri posamezniki pri iskanju zaposlitve dajejo prednost načrtovanju svojih dejanj, namesto da bi se zanašali na srečo;
- **nezavzetost-zavzetost:** v kolikšni meri so ljudje zavzeti za iskanje zaposlitve in učenje novih tehnik iskanja zaposlitve ter kako trdo so pripravljeni delati, da najdejo zaposlitev;
- **pomoč drugih-samopomoč:** v kolikšni meri so posamezniki pri iskanju zaposlitve odvisni od pomoči drugih v primerjavi z zanašanjem na samega sebe;
- **pasivnost-aktivnost:** v kolikšni meri ljudje ocenjujejo, da imajo sami nadzor pri iskanju zaposlitve.
- **pesimizem-optimizem:** kako optimistični so ljudje glede svojih zmožnosti, da bodo našli zaposlitev.

ZANESLJIVOST IN VELJAVNOST IZVIRNE VERZIJE VOIZ

Začetne ocene zanesljivosti in veljavnosti VOIZ so bile izračunane na vzorcu 135 odraslih oseb, med katerimi je bilo 70 moških in 65 žensk. Na tem vzorcu so bile izračunane tudi povprečne vrednosti in standardni odkloni za posamezne lestvice. Druge podatke o veljavnosti so dobili še na skupinah zapornikov, brezposelnih oseb, študentov in mladostnikov, starih od 12 do 18 let.

Notranja zanesljivost VOIZ je predstavljena s Cronbachovim koeficientom alfa in razpolovitvenim koeficientom za prvotne štiri lestvice. Izračunana je bila na vzorcu 135 odraslih oseb. Koeficient stabilnosti (korelacija med rezultatoma dveh izvedb) je bil izračunan na vzorcu 107 brezposelnih odraslih oseb, ki so sodelovale v svetovalnih programih iskanja nadomestne zaposlitve po izgubi službe (ang. *outplacement*) v sklopu programov za razvoj kadrov.

Kot je razvidno iz tabele 1, se alfa koeficienti gibljejo v razponu od nizkega (0,85) do visokega (0,91), pri čemer so vsi statistično značilni na stopnji tveganja $p < 0,01$. 107 posameznikov, ki so bili testirani v začetnih fazah preverjanja vprašalnika, je bilo ponovno testiranih čez približno tri mesece; rezultati stabilnosti se gibljejo od 0,60 do 0,76, kar kaže, da med prvim in drugim izpolnjevanjem vprašalnika obstaja zanesljivost. Za nadaljnjo potrditev notranje zanesljivosti lestvic VOIZ so izračunali še razpolovitvene koeficiente zanesljivosti, ki so se gibali od 0,53 do 0,81.

Tabela 1: Zanesljivost VOIZ (prva izdaja, ZDA)

Lestvica VOIZ	Koeficient alfa	Koeficient stabilnosti*	Razpolovitveni koeficient zanesljivosti
<i>N</i>	135 odraslih	135 odraslih	107 odraslih
Sreča-načrtovanje	0,85	0,66	0,75
Nezavzetost-zavzetost	0,88	0,60	0,53
Pomoč drugih-samopomoč	0,91	0,75	0,72
Pasivnost-aktivnost	0,89	0,76	0,81

* Ponovno izpolnjevanje vprašalnika je bilo izvedeno tri mesece po prvem izpolnjevanju.

Ocene zanesljivosti lestvic so v splošnem zadovoljive, nekoliko nizka je le razpolovitvena zanesljivost za lestvico *nezavzetost-zavzetost* (Neill, 2005).

Sočasna veljavnost VOIZ je predstavljena v obliki korelacij med lestvicami na podlagi vzorca odraslih oseb (glejte tabelo 2). Na splošno so te korelacije nizke, najvišja znaša 0,58. Ti podatki kažejo, da so lestvice med seboj neodvisne.

Tabela 2: Korelacije med lestvicami VOIZ* (ZDA)

Lestvica VOIZ	Sreča-načrtovanje	Nezavzetost-zavzetost	Pomoč drugih-samopomoč	Pasivnost-aktivnost
Sreča-načrtovanje	1,00			
Nezavzetost-zavzetost	0,58	1,00		
Pomoč drugih-samopomoč	0,47	0,45	1,00	
Pasivnost-aktivnost	0,21	0,19	0,11	1,00

Tabela 3: Povprečne vrednosti (*M*) in standardni odkloni (*SD*) VOIZ za odrasle (ZDA)

Lestvica VOIZ	Skupaj (<i>N</i> = 135)		Moški (<i>N</i> = 70)		Ženske (<i>N</i> = 65)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Sreča-načrtovanje	22,19	2,12	22,46	2,22	21,92	2,43
Nezavzetost-zavzetost	25,31	1,92	26,23	2,86	24,39	1,50
Pomoč drugih-samopomoč	26,39	2,31	26,77	2,74	26,00	2,19
Pasivnost-aktivnost	19,80	2,18	20,00	2,42	19,62	2,22

Poleg koeficientov zanesljivosti in korelacij med lestvicami je bila za VOIZ izračunana tudi konstruktna veljavnost (glej tabelo 3). Od prvotnega vzorca 135 oseb so tako moški ($M = 20,00$) kot tudi ženske ($M = 19,62$) najnižji rezultat dosegli na lestvici *pasivnost-aktivnost*. To kaže, da je odločitev za prevzemanje pasivne vloge v procesu iskanja zaposlitve najpogostejše negativno stališče. Podobno so tako moški ($M = 26,77$) kot tudi ženske ($M = 26,00$) najvišji rezultat dosegli na lestvici *pomoč drugih-samopomoč*. To kaže, da je samostojno iskanje zaposlitve, v nasprotju z zanašanjem na pomoč drugih ljudi ali vladnih agencij, pri obeh spolih najbolj pozitiven odnos v procesu iskanja zaposlitve. Najopaznejša razlika med spoloma se je pojavila na lestvici *nezavzetost-zavzetost*. Čeprav so tako moški kot ženske dosegli relativno visok rezultat (tj. zanašanje nase), se moški ($M = 26,23$) bolj kakor ženske ($M = 24,39$) nagibajo k usmerjenosti v samostojnost. To nakazuje, da so moški nekoliko bolj vključeni v iskanje zaposlitve kakor ženske.

V naslednjem koraku so izračunali povprečne vrednosti in standardne odklone za 1693 ljudi iz različnih starostnih razredov in okoliščin. Udeleženci pripadajo različnim skupinam: so storilci kaznivih dejanj, brezposelne osebe, ki prejemajo denarna nadomestila, visokošolski študenti in mladi od 12. do 18. leta starosti (tabela 4).

Tabela 4: Povprečne vrednosti (M) in standardni odkloni (SD) VOIZ za izbrane skupine (ZDA)

Lestvica VOIZ	Storilci kaznivih dejanj ($N = 554$)		Brezposelne osebe, prejemniki denarnih nadomestil ($N = 296$)		Študenti ($N = 535$)		Mladi od 12. do 18. leta ($N = 308$)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Sreča-načrtovanje	23,38	3,33	22,62	3,82	23,32	2,54	21,03	3,81
Nezavzetost-zavzetost	24,49	4,69	24,91	3,57	25,29	2,61	18,92	5,02
Pomoč drugih-samopomoč	26,84	3,81	26,58	3,72	26,35	2,71	18,07	4,17
Pasivnost-aktivnost	21,32	2,79	20,03	3,69	20,92	2,41	16,17	5,82

Povprečne vrednosti in standardni odkloni za populacijo odraslih (tretja izdaja vprašalnika) so navedeni v tabeli 5. Kot je razvidno, so se ženske nagibale k doseganju najvišjih rezultatov na lestvici *nezavzetost-zavzetost* ($M = 24,76$), tej pa je sledila lestvica *pomoč drugih-samopomoč* ($M = 24,58$). Po drugi strani so najnižje rezultate dosegle na lestvici *sreča-načrtovanje* ($M = 21,51$), tej pa je sledila lestvica *pasivnost-aktivnost* ($M = 22,34$). Ženske se pri iskanju zaposlitve nagibajo k zavzetosti in sprejemanju odgovornosti, toda obenem so pogosto nekoliko pasivne in iskanja zaposlitve ne načrtujejo v zadostni meri, da bi bile pri tem uspešne.

Tabela 5: Povprečne vrednosti (*M*) in standardni odkloni (*SD*) VOIZ za odrasle (ZDA, 3. izdaja)

Lestvica VOIZ	Skupaj (<i>N</i> = 129)		Moški (<i>N</i> = 70)		Ženske (<i>N</i> = 59)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Sreča-načrtovanje	21,38	4,79	21,27	5,36	21,51	4,06
Nezavzetost-zavzetost	23,44	5,23	22,33	5,27	24,76	4,90
Pomoč drugih-samopomoč	23,60	5,34	22,77	5,47	24,58	5,05
Pasivnost-aktivnost	21,96	4,44	21,64	5,07	22,34	3,57

Moški so se nagibali k doseganju najvišjih rezultatov na lestvici *pomoč drugih-samopomoč* ($M = 22,77$), tej pa je sledila lestvica *nezavzetost-zavzetost* ($M = 22,33$). Po drugi strani so najnižje rezultate dosegli na lestvici *sreča-načrtovanje* ($M = 21,27$), tej pa je sledila lestvica *pasivnost-aktivnost* ($M = 21,64$). Moški so podobne rezultate kakor ženske dosegli na vseh štirih lestvicah.

Če združimo rezultate moških in žensk, so se oboji nagibali k doseganju najvišjih rezultatov na lestvici *pomoč drugih-samopomoč* ($M = 23,60$), tej pa je sledila lestvica *nezavzetost-zavzetost* ($M = 23,44$). Na drugi strani so bili združeni rezultati moških in žensk med najnižjimi na lestvici *sreča-načrtovanje* ($M = 21,38$), tej pa je sledila lestvica *pasivnost-aktivnost* ($M = 21,96$). Na podlagi teh rezultatov je mogoče izvesti nekaj splošnih ugotovitev:

- Moški in ženske so se nagibali k doseganju najvišjih in najnižjih rezultatov v enakih kategorijah. Na podlagi teh informacij je mogoče zaključiti, da morajo biti zaposlitveni programi in programi usposabljanja usmerjeni v pomoč brezposelnim pri načrtovanju kariere in iskanju zaposlitve ter v spodbujanje brezposelnih oseb, naj se čim bolj vključijo v proces.
- Ženske so večinoma v vseh kategorijah dosegle boljše rezultate kakor moški, na podlagi česar se da sklepati, da imajo boljše veščine iskanja zaposlitve od moških.
- Moški in ženske se pri iskanju zaposlitve soočajo z mnogimi enakimi problemi.

SLOVENSKA PRIREDBA IN INTERNETNA OBLIKA

V Sloveniji smo se z vprašalnikom srečali leta 2012, ko je bila podpisana pogodba s podjetjem JIST Publishing, ki skrbi za spoštovanje avtorskih pravic avtorja VOIZ Johna J. Liptaka. V tem letu je bila pripravljena že priredba in pilotno testiranje mladih brezposelnih v okviru delavnice *Po študiju v zaposlitev*. Kmalu je bila izdana tudi papirna oblika vprašalnika. Leta 2013 je bila objavljena že prva večja študija v sklopu diplomske naloge, v kateri je A. Les raziskovala povezanost med dimenzijami Zimbardo-Boydove časovne perspektive (Zimbardo in Boyd, 2008) in odnosom do iskanja zaposlitve pri brezposelnih. Preveden je bil tudi priročnik, ki je svetovalcem zaposlitve pomagal pri razlagi rezultatov brezposelnim osebam.

Leta 2015 je D. Boben za Zavod RS za zaposlovanje pripravila evalvacijo njihovih pripomočkov, ki so jih za uporabnike zbrali na spletni strani *Spleti svojo kariero* (<http://spletisvojokariero.si/>). V sklopu tega projekta je bil VOIZ ocenjen po evropskih standardih s pomočjo modela za ocenjevanje testov, ki ga je razvilo Evropsko združenje psiholoških društev (European Federation of Psychologists' Associations, 2013) ter na podlagi drugih mednarodnih standardov, smernic in priporočil Mednarodne komisije za teste (ang. *International Test Commission* – ITC). Ocene so bile najnižje na področju norm, veljavnosti in dokumentacije, kar je predstavljalo tudi izhodišče za nadaljnje izboljšave VOIZ. Izboljšava je bila predlagana tudi za način vrednotenja oz. objektivnosti in kompetentne razlage rezultatov.

Leta 2016 je tako zaživel projekt posodabljanja VOIZ. Postavili smo si naslednje cilje:

1. vprašalnik posodobiti glede na zadnjo, peto ameriško izdajo;
2. vprašalnik digitalizirati in s tem povsem objektivizirati vrednotenje;
3. preveriti zanesljivost in zbrati dodatne podatke o veljavnosti;
4. izračunati slovenske norme;
5. olajšati razumevanje rezultatov izpolnjevalcu in svetovalcu zaposlitve;
6. izdati priročnik za uporabnika – svetovalca zaposlitve.

Tako smo slovensko papirno obliko vprašalnika četrte izdaje najprej uskladili s peto ameriško izdajo ter trditve še dodatno pregledali in jih izboljšali (tudi v smislu razumljivosti za manj izobražene izpolnjevalce). Nato smo vprašalnik pripravili za internetno izvedbo, kjer smo morali še dodatno prilagoditi uvodna navodila. Pri tem smo naredili tudi nekaj izboljšav: npr. izpolnjevalec ni odgovarjal na trditve tako, da je vpisoval številke odgovorov, temveč so bili odgovori le opisni. Skrito mu je bilo tudi, ali je trditev »obrnjena« ali ne, kar v papirni obliki vprašalnika ni možno, saj izpolnjevalec vprašalnik sam vrednoti. Pripravili smo še kratko poročilo za izpolnjevalca, ki je temeljilo na vseh njegovih odgovorih.

Odločili smo se, da vprašalnik ponudimo brezposelnim in zaposlenim osebam, kar je bil tudi predlog A. Les (2013). Podatke smo zbirali od novembra 2016 do maja 2017. Vprašalnik je izpolnilo 505 oseb. Lastnosti zbranega vzorca so v tabeli 6.

Tabela 6: Lastnosti slovenskega vzorca

Lastnosti		Moški	Ženske	Skupaj
Spol		135	370	505
Status	brezposelni	99	207	306
	zaposleni	30	134	164
Brezposelni	do vključno 1 leta	58	46	104
	več kot 1 leto	46	85	131
Izobrazba	osnovna šola	31	15	46
	poklicna strokovna šola	22	41	63
	srednja strokovna šola	25	40	65
	višja šola	23	95	118
	visoka šola ali več	34	179	213

Ugotovimo lahko, da vzorec ni reprezentativen. Ne samo po spolu, kar je običajna težava, saj je moške težje motivirati za sodelovanje pri izpolnjevanju osebnostnih vprašalnikov ali testov (npr. Les, 2013), ampak tudi po izobrazbi in statusu. Najmlajši udeleženec, ki je izpolnil vprašalnik, je bil star 16, najstarejši 62 let. Povprečna starost je bila 33,4 leta ($SD = 10,7$ leta), brezposelni so bili v povprečju nekoliko mlajši ($M = 31,4$, $SD = 10,3$), zaposleni pa nekoliko starejši ($M = 38,9$, $SD = 9,5$). Udeleženci so bili iz vseh slovenskih regij. Najbolj je bila zastopana osrednjeslovenska regija (128 ali 25 %) in najmanj področje Sevnice, Brežic in Krškega (1,2 %).

Podatke smo statistično obdelali, tako da smo najprej naredili analizo postavk, izračunali notranjo zanesljivost lestvic in pregledali osnovne podatke o veljavnosti (eksploratorno faktorsko analizo in korelacije). Raziskali smo tudi, ali se zaposleni in brezposelni razlikujejo po odnosu do iskanja zaposlitve in ali obstajajo razlike med spoloma.

Analiza je pokazala, da bi bilo za izboljšanje zanesljivosti in veljavnosti interpretacije slovenskega vprašalnika treba nekoliko spremeniti njegovo strukturo. Podatki so namreč kazali, da nekatere postavke v obstoječih lestvicah zelo znižujejo njihovo notranjo zanesljivost. V lestvici *nezavzetost-zavzetost* so bile take kar tri postavke, zaradi česar je bil Crombachov alfa, izračunan za skupino brezposelnih oseb, 0,29. Tudi eksploratorna faktorska analiza (varimaks normalizacija) je pokazala, da se postavke iz lestvic *nezavzetost-zavzetost* in *pomoč drugih-samopomoč* ter *pasivnost-aktivnost* prepletajo in korelirajo z različnimi faktorji. Faktorska struktura za celoten vzorec se je ujemala s strukturo, dobljeno na brezposelnih in zaposlenih osebah v našem vzorcu.

Na podlagi teh podatkov in vsebine postavk smo avtorju predlagali, da nekoliko prerazporedimo postavke v lestvicah ter združimo lestvici *nezavzetost-zavzetost* in *pomoč drugih-samopomoč*, s čimer se je strinjal. Pri tem smo upoštevali tudi vsebino postavk in si prizadevali, da bi ohranili avtorjevo teoretično izhodišče. Sestava lestvic je prikazana v tabeli 7.

Tabela 7: Struktura VOIZ slovenske internetne oblike

Lestvice e-VOIZ	Postavke
Sreča-načrtovanje (10 postavk)	1, 2, 4, 21, 22, 23, 24, 26, 34, 36
Nezavzetost-zavzetost in pomoč drugih-samopomoč (11 postavk)	3R, 6R, 8R, 9R, 10R, 11, 25R, 27R, 32R, 33R, 35R
Pasivnost-aktivnost (9 postavk)	5, 12, 13, 14, 19, 28, 29R, 30, 31
Pesimizem-optimizem (10 postavk)	7, 15, 16, 17R, 18, 20, 37R, 38, 39R, 40

ZANESLJIVOST IN VELJAVNOST SLOVENSKE INTERNETNE OBLIKE VOIZ

Od zanesljivosti in veljavnosti vprašalnika je odvisno, koliko se lahko zanesemo na njegove rezultate in posledično tudi, koliko bo naša razlaga rezultatov resnična, veljavna. Zato je to eden od ključnih podatkov, ki jih mora poznati vsak uporabnik VOIZ (ali katerega koli drugega inštrumenta, ki meri neko osebnostno lastnost).

ZANESLJIVOST

Zanesljivost vprašalnika (na splošno testa) se nanaša na točnost, doslednost in stabilnost njegovega rezultata v različnih okoliščinah (Anastasy in Urbina, 1997). Rezultat na vprašalniku namreč nikoli ni stoodstotno pravilen, saj nanj vplivajo številni dejavniki, ki jih ne moremo nadzirati. Rezultat predstavlja približek pravega rezultata in vključuje tudi napako merjenja. Prevelika napaka merjenja pomeni, da bi npr. čez nekaj časa ali v drugih okoliščinah dobili povsem drugačen rezultat. Takega rezultata nima pomena interpretirati, saj za to osebo ni tipičen. Zanesljiv vprašalnik ima razmeroma majhno napako merjenja in stabilne rezultate merjenja v okviru ene izvedbe in ob različnih priložnostih merjenja. Za ocenjevalne lestvice kot je VOIZ je tipična ocena zanesljivosti 0,65 (Bucik, 1997).

Za VOIZ oz. njegove lestvice smo ocenili notranjo zanesljivost s Cronbachovimi koeficienti alfa. Rezultati za skupino brezposelnih in zaposlenih ter celoten vzorec so v tabeli 8.

Tabela 8: Koeficienti notranje zanesljivosti za celoten vzorec ter skupini brezposelnih in zaposlenih oseb

Lestvice e-VOIZ	Celoten vzorec	Brezposelni	Zaposleni
Sreča-načrtovanje	0,84	0,80	0,84
Nezavzetost-zavzetost in pomoč drugih-samopomoč	0,76	0,72	0,77
Pasivnost-aktivnost	0,50	0,57	0,30
Pesimizem-optimizem	0,78	0,75	0,80

Bolj natančni podatki pokažejo, da bi se koeficient zanesljivosti lestvice *pesimizem-optimizem* zvišal, če bi odstranili sedmo postavko. Zanesljivost lestvice *pasivnost-aktivnost* pa motijo postavke 29, 13 in 28. Ti podatki nam povedo, da moramo biti previdni pri interpretaciji rezultatov na lestvici *pasivnost-aktivnost*, saj je napaka merjenja večja. Vidimo tudi, da je lestvica morda bolj primerna za brezposelno populacijo kot zaposlene (lahko pa je to tudi posledica manjšega vzorca ali internetne izvedbe, ki ni bila nadzorovana).

VELJAVNOST

Vprašalnik je veljaven, če nam rezultati resnično povedo podatke o lastnosti, ki jo merimo. Veljavnost e-VOIZ smo preverjali s pomočjo vpogleda v njegovo strukturo (konstruktna veljavnost). To smo naredili s korelacijami med lestvicami in eksploratorno faktorsko analizo.

Rezultati eksploratorne faktorske analize so prikazani v tabeli 9 in 10. S štirimi faktorji pojasnimo 39 % razlik med posamezniki (tabela 9). Največ razlik pojasni prvi faktor, s katerim so najmočnejše povezane postavke lestvice *sreča-načrtovanje*.

Tabela 9: Lastne vrednosti faktorjev in odstotek celotne variance, ki jo pojasnjujejo

Faktor	Lastna vrednost	% celotne variance	Kumulat. lastna vrednost	Kumulat. % celotne variance
1	8,48	21,19	8,48	21,19
2	2,83	7,08	11,31	28,27
3	2,26	5,65	13,57	33,92
4	2,10	5,25	15,67	39,17

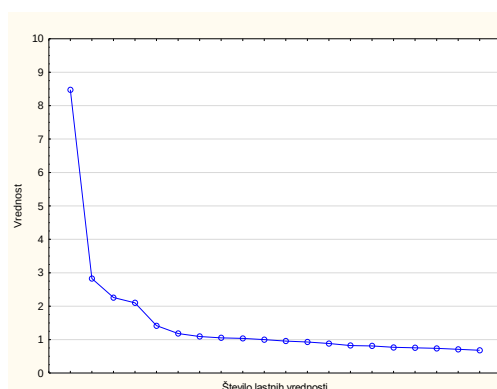


Tabela 10: Faktorska matrika (varimaks normalizacija) za celoten vzorec ($N = 505$)

	F1	F2	F3	F4
	Načrtovanje	Zavzetost, samopomoč	Aktivnost	Optimizem
P1	0,562629	0,092184	0,050243	0,079102
P2	0,584762	-0,186595	0,074557	0,104698
P4	0,561635	-0,217170	0,126117	0,105116
P21	0,539085	0,193672	-0,007727	0,016713
P22	0,571586	-0,132436	0,168560	0,011515
P23	0,595682	-0,161142	0,128043	0,147872
P24	0,650375	-0,187370	-0,073959	0,218259
P26	0,582530	-0,326244	0,005798	0,184631
P34	0,706429	0,003522	-0,202227	0,058005
P36	0,685126	-0,095755	-0,096021	0,021197
P3	-0,163382	0,538981	0,188003	0,053626
P6	-0,179387	0,564805	-0,033840	-0,061938
P8	-0,090356	0,586764	-0,044131	-0,077592
P9	-0,019040	0,636362	-0,208556	0,046235
P10	-0,043933	0,570112	-0,006567	-0,060631
P11	0,558058	-0,353359	0,098035	0,151204
P25	-0,050999	0,445625	-0,188910	-0,273892
P27	-0,359805	0,552379	0,000708	0,015890
P32	-0,232514	0,417724	-0,056523	-0,237565
P33	0,133552	0,333664	0,025100	0,058547
P35	0,062101	0,445807	-0,006269	-0,377931
P5	-0,197304	0,481527	0,296486	0,036505
P12	0,300493	-0,231449	0,555747	0,243705
P13	0,106952	-0,129915	0,509873	0,229659
P14	-0,285912	0,225994	0,461675	-0,079619
P19	-0,232284	0,278069	0,410360	-0,044719
P28	0,358800	-0,038290	0,303358	0,025154
P29	-0,202626	0,410683	-0,322363	0,021095
P30	-0,154904	0,405946	0,293470	-0,336093
P31	0,150765	-0,090168	0,579369	-0,078255
P7	0,058355	0,087929	0,234133	0,372202
P15	-0,017893	0,059590	0,261927	0,687578
P16	0,178291	0,068287	0,041090	0,745409
P17	-0,096640	0,389456	0,245627	-0,456167
P18	0,277325	-0,065552	-0,004043	0,496571
P20	0,528340	-0,186923	-0,203341	0,408001
P37	-0,183311	0,405158	0,291519	-0,533302
P38	0,447565	-0,146956	0,030630	0,372288
P39	-0,152707	0,435661	0,264136	-0,381002
P40	0,440800	-0,090763	-0,182587	0,436902

Korelacije med lestvicami so v tabeli 11 nad diagonalo, pod diagonalo pa so stopnje statistične značilnosti. Načrtovanje iskanja zaposlitve se povezuje z zavzetostjo, samostojnostjo in optimizmom. Lestvica *pasivnost-aktivnost* verjetno meri stališča, ki niso povezana z lastnostmi, ki jih merijo druge tri lestvice.

Tabela 11: Korelacije med lestvicami e-VOIZ (nad diagonalo) in stopnja statistične značilnosti (pod diagonalo)

Lestvica e-VOIZ	Sreča-načrtovanje	Nezavzetost-zavzetost in pomoč drugih-samopomoč	Pasivnost-aktivnost	Pesimizem-optimizem
Sreča-načrtovanje		0,4219	0,0030	0,5400
Nezavzetost-zavzetost in pomoč drugih-samopomoč	$p = 0,000$		-0,1013	0,4478
Pasivnost-aktivnost	$p = 0,994$	$p = 0,023$		-0,1050
Pesimizem-optimizem	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,018$	

Liptak (glejte predhoden razdelek) in A. Les (2013) sta ugotovila razlike med spoloma. Tudi naš vzorec je potrdil, da obstajajo razlike med spoloma, vendar vse niso statistično značilne. Poleg razlik med spoloma smo preverili še razlike glede na status ter med kratkotrajno (tj. do največ enega leta) in dolgotrajno (tj. več kot eno leto) brezposelnimi.

Ali so razlike med različnimi podskupinami statistično značilne, smo ugotavljali z velikostjo učinka. Analizirali smo razliko med povprečjema dveh neodvisnih skupin (moški – ženske, brezposelni – zaposleni, kratkotrajno – dolgotrajno brezposelni). Najbolj znana mera velikosti učinka je Cohenov d (Cohen, 1988), ki smo ga uporabili tudi mi. Uporabili smo formulo za dva neodvisna vzorca, ki sta po številčnosti udeležencev zelo različna, zato se upošteva združeni standardni odklon (ang. *pooled SD*) in popravek za velikost vzorcev (Lenhard in Lenhard, 2016). Lenhard in Lenhard (2016) predlagata, da razlagamo velikost učinka kot veliko, ko je d večji ali enak 0,8, srednjo, ko je d od 0,5 do 0,7, majhno, ko je d med 0,2 in 0,4. Ko je d manjši od 0,2, učinka ni. Cohen (1988) je imel za velik učinek že vse nad 0,5. Rezultati za posamezne lestvice so v tabelah 12–15.

Tabela 12: Velikosti učinka (d) za različne podskupine za lestvico sreča-načrtovanje

Podskupina	M	SD	N	d		Interval zaupanja (95 %)
Zaposleni	28,89	4,45	164	-0,85	velika	-1,047–(-0,653)
Brezposelni	25,08	4,50	306			
Zaposleni moški	27,60	4,31	30	0,358	mala	-0,040–0,755
Zaposlene ženske	29,18	4,44	134			
Brezposelni moški	24,79	4,25	99	0,095	ga ni	-0,144–0,335
Brezposelne ženske	25,22	4,62	207			
Kratkotrajno brezposelni	25,27	4,38	184	-0,074	ga ni	-0,298–0,151
Dolgotrajno brezposelni	24,94	4,63	130			

Tabela 13: Velikosti učinka (*d*) za različne podskupine za lestvico *nezavzetost-zavzetost* in *pomoč drugih-samopomoč*

Podskupina	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>d</i>		Interval zaupanja (95 %)
Zaposleni	36,37	3,72	164	-0,763	srednja	-0,959–(-0,568)
Brezposelni	33,54	3,70	306			
Zaposleni moški	35,03	3,79	30	0,446	mala	0,047–0,845
Zaposlene ženske	36,67	3,65	134			
Brezposelni moški	32,96	4,05	99	0,233	mala	-0,007–0,474
Brezposelne ženske	33,82	3,50	207			
Kratkotrajno brezposelni	33,81	3,54	184	-0,171	ga ni	-0,396–0,054
Dolgotrajno brezposelni	33,18	3,89	130			

Tabela 14: Velikosti učinka (*d*) za različne podskupine za lestvico *pasivnost-aktivnost*

Podskupina	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>d</i>		Interval zaupanja (95 %)
Zaposleni	25,45	2,31	164	-0,332	mala	-0,523–(-0,141)
Brezposelni	24,50	3,12	306			
Zaposleni moški	24,13	2,53	30	0,722	srednja	0,318–1,125
Zaposlene ženske	25,74	2,16	134			
Brezposelni moški	23,80	3,10	99	0,334	mala	0,093–0,575
Brezposelne ženske	24,83	3,08	207			
Kratkotrajno brezposelni	24,55	3,05	184	0,00	ga ni	-0,225–0,225
Dolgotrajno brezposelni	24,55	3,31	130			

Tabela 15: Velikosti učinka (*d*) za različne podskupine za lestvico *pesimizem-optimizem*

Podskupina	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>d</i>		Interval zaupanja (95%)
Zaposleni	30,18	4,05	164	-0,410	mala	-0,601–(-0,218)
Brezposelni	28,50	4,13	306			
Zaposleni moški	29,13	4,16	30	0,318	mala	-0,080–0,715
Zaposlene ženske	30,41	4,01	134			
Brezposelni moški	28,30	4,23	99	0,073	ga ni	-0,167–0,312
Brezposelne ženske	28,60	4,08	207			
Kratkotrajno brezposelni	28,81	3,85	184	-0,192	ga ni	-0,417–0,033
Dolgotrajno brezposelni	28,02	4,48	130			

Največje razlike med skupino zaposlenih in brezposelnih so pri lestvici *sreča-načrtovanje*, se pa pojavljajo tudi pri preostalih treh lestvicah. Vsi rezultati so v povprečju višji v skupini zaposlenih oseb. V skupini zaposlenih oseb so razlike tudi med moškimi in ženskami (velikost učinka je majhna do srednja). Zaposlene ženske imajo višje rezultate pri vseh lestvicah. V skupini brezposelnih oseb so razlike med spoloma manjše. Čeprav dosegajo tudi v tej skupini ženske višje rezultate od moških, so te razlike male ali pa jih praktično ni (npr. pri lestvicah *sreča-načrtovanje* in *pesimizem-optimizem*). Prav tako ni značilnih razlik med skupino kratkotrajno (do enega leta) in dolgotrajno brezposelnih (več kot eno leto), kljub temu, da tisti, ki so brezposelni šele eno leto, dosegajo nekoliko višje rezultate.

Na podlagi teh rezultatov smo se odločili, da izračunamo standardne vrednosti (norme) posebej za skupino brezposelnih in skupino zaposlenih. Po spolu smo norme ločili le pri lestvici *pasivnost-aktivnost*.

INTERNETNA IZVEDBA

Čeprav je VOIZ preprost samoocenjevalni vprašalnik, sta njegova pravilna izvedba in interpretacija izrednega pomena. Karierni svetovalec, ki posamezniku ponudi izpolnjevanje vprašalnika VOIZ, mora biti zanj ravno tako dobro usposobljen kot za zahtevnejše merske pripomočke.

ZAČETNI POGOVOR

VOIZ je namenjen posameznikom, brezposelnim osebam ali dijakom in študentom, ki končujejo izobraževanje, in se pripravljajo na iskanje zaposlitve. Z vprašalnikom posameznika seznani svetovalec zaposlitve na Zavodu RS za zaposlovanje ali kateri koli drug karierni svetovalec, ki presodi, da bi posamezniku rezultati in spoznanja ter iz njih izpeljana načrtovanja **lahko koristila**. Svetovalec mora presoditi tudi, ali **bodo trditve posamezniku razumljive** in ali si bo lahko **pomagal s poročilom**, ki ga bo prejel. Znati mora presoditi še, ali posameznik **potrebuje pomoč** pri izpolnjevanju in razmišljanju o rezultatih.

Skratka, na začetku je zelo dobrodošel kratek motivacijski intervju. Želimo si, da bi bil vprašalnik za izpolnjevalca nekaj novega in da bi mu prinesel vsaj kakšno novo spoznanje o sebi. Le tako bo motiviran za spremembo odnosa do iskanja zaposlitve oz. spreminjanje morebitnih negativnih stališč. Posameznik naj vprašalnika nikakor ne izpolnjuje le zato, da izpolni eno do nalog, ki mu jih je naložil nekdo drug. Prav lastna aktivnost, ki izhaja iz notranje motivacije – kot piše Liptak v tem priročniku – je eden od korakov k bolj samostojnemu odnosu do iskanja zaposlitve.

Ko ugotovite, da bi bil VOIZ za nekoga primeren, preverite, ali je spreten pri delu z računalnikom. Pomenite se z njim, katera od oblik (papirna ali internetna) bi mu bila ljubša. Ne glede na izbrano obliko pa mu je pred tem treba razložiti, zakaj bo vprašalnik izpolnjeval in kako bodo rezultati uporabljeni. Poudariti je treba, da VOIZ ni test in da zato ni pravih ali napačnih oziroma dobrih ali slabih odgovorov, ampak je vsak odgovor ustrezen, saj je vsak posameznik edinstveno bitje. Seznanite ga tudi o pravilih glede zaščite osebnih podatkov in zaščite avtorskih pravic. Razložite mu, da lahko izpusti priimek in ime, saj je za izračun rezultatov internetne oblike pomemben le podatek o spolu.

IZPOLNJEVANJE INTERNETNE OBLIKE

Elektronsko obliko vprašalnika se izpolnjuje na povezavi <https://esvetovanje.ess.gov.si/VOIZ/>. Dostop je možen z geslom, ki ga posameznik dobi, ko registrira svoj elektronski naslov.

Ker verjetno ne boste nadzirali izpolnjevanja vprašalnika (čeprav bi bilo zaželeno), je dobro opomniti posameznika, naj odgovarja sam, v mirnem prostoru in brez hitenja. Prekinitve in zunanje motnje med izpolnjevanjem niso zaželeno.

Pred izpolnjevanjem vprašalnika mora posameznik potrditi kratko izjavo. Prikaže se mu naslednje besedilo:

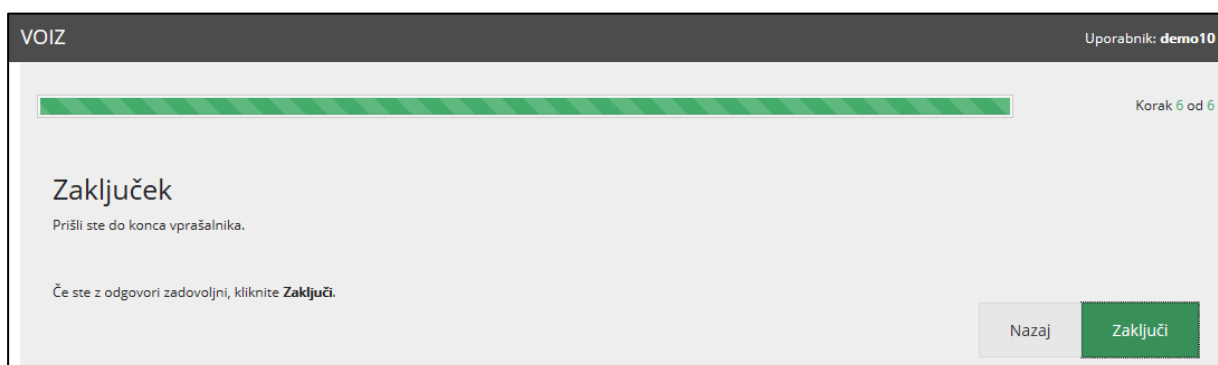
Spoštovana, spoštovani!

Vas zanima, ali je vaš odnos do iskanja zaposlitve učinkovit? Vabljeni k izpolnjevanju vprašalnika, ki vam bo vzel največ 10 minut. Rezultati vam bodo razkrili, kakšen je vaš odnos do iskanja zaposlitve in kako ga lahko izboljšate.

S klikom na gumb STRINJAM SE potrjujem, da:

- bom vprašalnik izpolnjeval/-a samostojno in resno ter
- se zavedam, da je vprašalnik avtorsko zaščiten, in ga ne bom (ne celote, ne posameznih delov) prepisoval/-a, kopiral/-a, shranjeval/-a, posredoval/-a ali kako drugače razmnoževal/-a v kateri koli obliki.

Internetna izvedba je enostavna. Posameznik mora le slediti navodilom. Vprašalnik ima 40 trditev, na katere izpolnjevalec odgovarja na štiristopenjski Likertovi ocenjevalni lestvici, ki vključuje naslednje mogoče odgovore: *Zelo se strinjam*, *Strinjam se*, *Ne strinjam se*, *Sploh se ne strinjam*. Trditve so na štirih straneh. S klikom na gumb »Naprej« na koncu vsake strani se avtomatično shranijo vsi odgovori. Ko pride posameznik do konca, se mu pokaže slika 1. Lahko se odloči za pregled in spremembo odgovorov (klikne na gumb »Nazaj«) ali pa izbere gumb »Zaključí«, po čemer podatkov ne bo mogel več popravljati.



Slika 1: Sporočilo »Zaključek«

Izpolnjevanje običajno traja manj kot deset minut.

Ko posameznik izpolni vprašalnik, mu računalniški program avtomatično ponudi poročilo (glejte sliko 2) z grafičnim prikazom, razlago osnovnih rezultatov in nekaj napotki, kako lahko izboljša odnos do iskanja zaposlitve. Klikniti mora na gumb »Prenos«. Če izpolnjevalec želi, lahko svoje rezultate pošlje tudi kariernemu svetovalcu. To naredi tako, da klikne »Da« pri vprašanju »Ali želite, da poročilo pošljemo vašemu kariernemu svetovalcu?« (glejte sliko 2) in vpiše njegov/njen elektronski naslov.

Izpolnjevalec zapre program VOIZ s klikom na gumb »ODJAVA«. Do svojega poročila lahko dostopa tudi kasneje z geslom.

Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve (VOIZ)

Avtor: John J. Liptak

5. verzija, elektronska oblika

Vaš odnos do iskanja zaposlitve je najbolj pomemben dejavnik pri uspešnem iskanju zaposlitve.

Vprašalnik vam pomaga prepoznati vaš odnos do procesa iskanja zaposlitve. Pomaga vam ozvestiti, v kolikšni meri ste pri iskanju zaposlitve samostojni ali pa se zanašate na pomoč drugih ljudi.

Želimo vam veliko poklicnih uspehov!



Prenos

Ali želite, da poročilo pošljemo vašemu kariernemu svetovalcu? ☒ Da

Prosimo, zapišite elektronski naslov vašega kariernega svetovalca



Elektronski naslov svetovalca

Pošlji

ODJAVA

Copyright © 2017 (C) JST WORKS Dovoljenje za slovensko izdajo Zavod RS za zaposlovanje. Vse pravice pridržane.

Slika 2: Kako do poročila

Za strokovnjaka je poročilo razširjeno, da bi lahko izpolnjevalcu pomagal razumeti rezultate in osvetliti njegov odnos do iskanja zaposlitve. Zelo priporočamo, **da se izpolnjevanje konča s pogovorom o razumevanju in pomenu trditev, rezultatih in narejenem akcijskem načrtu.** Več o tem je napisano v poglavju Interpretacija.

Primeri poročila za posameznika in strokovnjaka sta v prilogi 1 in 2.

INTERPRETACIJA REZULTATOV IN IZHODIŠČA ZA SPREMINJANJE ODNOSA DO ISKANJA ZAPOSLOTITVE

KAJ MERI VOIZ

Trenutne teorije kažejo, da mora biti karierni svetovalec, ki posameznikom pomaga v procesu iskanja zaposlitve, pozoren na precej pomembnih dejavnikov. Najpomembnejši med njimi so zelo verjetno posameznikova stališča do brezposelnosti in iskanja zaposlitve.

Namen vprašalnika VOIZ je posamezniku podati povratno informacijo o njegovih stališčih do iskanja zaposlitve. Stališča (lestvice), vključena v vprašalnik, so ključna za učinkovito iskanje zaposlitve. Identificirana so bila po temeljitem pregledu literature, študijah primerov in pogovorih z brezposelnimi odraslimi osebami. Lestvice slovenske e-VOIZ so naslednje:

- **sreča-načrtovanje**: ta lestvica kaže, v kolikšni meri posameznik pri iskanju zaposlitve daje prednost načrtovanju svojih dejanj, namesto da bi se zanašal na srečo;
- **nezavzetost-zavzetost** in **pomoč drugih-samopomoč**: ta lestvica kaže, v kolikšni meri je posameznik zavzet za iskanje zaposlitve in učenje novih tehnik iskanja zaposlitve ter pripravljen trdo delati, da najde zaposlitev; v kolikšni meri je pri iskanju zaposlitve odvisen od pomoči drugih v primerjavi z zanašanjem na samega sebe;
- **pasivnost-aktivnost**: ta lestvica kaže, koliko posameznik občuti, da ima samonadzor pri iskanju zaposlitve;
- **pesimizem-optimizem**: ta lestvica kaže, kako optimistični so ljudje glede svojih zmožnosti, da bodo našli zaposlitev.

REZULTATI

Oblikovali smo dve poročili – dve vrsti rezultatov: prvo poročilo je za izpolnjevalca vprašalnika, drugo – dopolnjeno – za kariernega svetovalca.

V **poročilu za izpolnjevalca** so rezultati predstavljeni slikovno in povedo, v kateri del skupine zaposlenih oseb bi se izpolnjevalec uvrstil glede na rezultate pri zgoraj opisanih lestvicah – ali je med tistimi 25 odstotki, ki so dosegli najnižji rezultat, med drugo četrtino, tretjo četrtino ali med tistimi 25 odstotki, ki so dosegli najvišji rezultat. Torej, koliko odstotkov oseb je v skupini zaposlenih oseb doseglo nižji in koliko višji rezultat kot ta oseba (glejte primer na sliki 3).

	0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%
NAČRTOVANJE				
ZAVZETOST in SAMOPOMOČ				
AKTIVNOST				
OPTIMIZEM				

Slika 3: Primer profila iz poročila za posameznika, ki je izpolnjeval vprašalnik

Rezultati so tudi opisani (vse kombinacije opisov najdete v tabeli 16). Na koncu so nanizani še predlogi za izboljšanje odnosa do zaposlitve za vsako lestvico posebej in prostor za zapis posameznikovega načrta.

Odločili smo se, da izpolnjevalcem vprašalnika e-VOIZ lestvice opišemo le s **pozitivnim** delom imena ter da jih primerjamo z **referenčno skupino zaposlenih**, ki so v povprečju dosegli višje rezultate kot brezposelne osebe v našem vzorcu, torej bolj pozitivna stališča do iskanja zaposlitve. S tem smo želeli doseči večje sprejemanje rezultatov in pozitiven odnos do sprememb.

Poročilo za strokovnjaka je sestavljeno podobno kot za izpolnjevalca. Dodanih je le več informacij o rezultatih posameznika.

Med osnovnimi podatki o izpolnjevalcu boste našli tudi **čas**, ki ga je porabil za izpolnjevanje. Ta vam lahko služi za kontrolo, npr. kako resno je izpolnjeval vprašalnik, in kot izhodišče za pogovor o tem.

V poročilu so zapisane vse **surove točke** za lestvice (tj. točke, ki jih je posameznik zbral za posamezno lestvico, pri čemer so odgovori na posamezno trditev ocenjeni s točkami od 1 do 4). Sledi grafični prikaz rezultatov in njihovi opisi na podlagi tabele 16. Zapisane so tudi **vse trditve, ki sodijo v posamezno lestvico, in odgovori nanje**.

V poročilu za strokovnjaka imamo **dva profila**. Profilu, v katerem so surove točke spremenjene v položaj v referenčni skupini zaposlenih oseb (tak profil je dobil tudi posameznik), je dodan še profil, v katerem so surovi rezultati spremenjeni v položaj v referenčni skupini brezposelnih oseb. Profila sta oblikovana tako, da se vidi bipolarnost lestvic (pozitivna in negativna stran stališča). Glejte primer na sliki 4.

Tudi poročilo za strokovnjaka vsebuje napotke za izboljšanje stališč, ne pa tudi prostora za zapis akcijskega načrta, ki je le v poročilu za izpolnjevalca.

Primerjava s skupino zaposlenih:						
Surove točke		0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%	
36	SREČA					NAČRTOVANJE
39	NEZAVZETOST in POMOČ DRUGIH					ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ
32	PASIVNOST					AKTIVNOST
17	PESIMIZEM					OPTIMIZEM

Primerjava s skupino brezposelnih:						
Surove točke		0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%	
36	SREČA					NAČRTOVANJE
39	NEZAVZETOST in POMOČ DRUGIH					ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ
32	PASIVNOST					AKTIVNOST
17	PESIMIZEM					OPTIMIZEM

Slika 4: Primer profilov v poročilu za strokovnjaka

Tabela 16: Interpretacija lestvic VOIZ (2021)

	Prvi kvartil	Drugi kvartil	Tretji kvartil	Četrty kvartil
Lestvice	Usmerjenost na druge okoliščine Manj učinkovit odnos do iskanja zaposlitve	Mestoma manj učinkovit odnos do iskanja zaposlitve	Dokaj učinkovit odnos do iskanja zaposlitve	Usmerjenost v samostojnost Učinkovit odnos do iskanja zaposlitve
NAČRTOVANJE Ta lestvica kaže, kolikšen poudarek dajete načrtovanemu iskanju zaposlitve.	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju načrtovanja manj učinkovit. Nagibate se k prepričanju, da zaposlitev ni odvisna predvsem od načrtovanja. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju načrtovanja mestoma manj učinkovit. Nagibate se k prepričanju, da k uspešnemu iskanju zaposlitve doprineseta načrtovanje in srečne okoliščine. Menite, da je dobro načrtovanje iskanja zaposlitve dokaj pomembno, a vas ovirajo nekatera prepričanja. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju načrtovanja dokaj učinkovit. Prihodnost pogosto načrtujete skrbno. Menite, da je dobro načrtovanje iskanja zaposlitve precej pomembno. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju načrtovanja učinkovit. Prihodnost načrtujete zelo skrbno, saj verjamete, da je dobro načrtovanje iskanja zaposlitve pomembno. Pri iskanju zaposlitve si na trgu dela sami ustvarjate nove priložnosti.
ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ Ta lestvica meri vašo zavzetost pri iskanju zaposlitve in kaže, na koga se pri iskanju zaposlitve bolj zanašate, nase ali na druge.	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju zavzetosti in samopomoči manj učinkovit. Nagibate se k prepričanju, da nova zaposlitev ni odvisna od vaše osebne zavzetosti. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju zavzetosti in samopomoči nekoliko manj učinkovit. Pri iskanju zaposlitve se zavedate pomembnosti lastne aktivnosti. Poznate precej različnih možnosti iskanja zaposlitve in ste se pripravljene naučiti še dodatnih. Iskanju zaposlitve namenite precej truda. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju zavzetosti in samopomoči dokaj učinkovit. Pri iskanju zaposlitve se zavedate pomembnosti lastne aktivnosti. Poznate precej različnih možnosti iskanja zaposlitve in ste se pripravljene naučiti še dodatnih. Iskanju zaposlitve namenite precej truda. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju zavzetosti in samopomoči učinkovit. Pri iskanju zaposlitve ste zelo zavzeti in navezujete stike z osebami, ki bi vam pri iskanju zaposlitve lahko pomagale. Poznate različne možnosti iskanja zaposlitve in ste se pripravljene o bolj učinkovitih metodah še dodatno učiti. Zelo vas zanima tudi razvoj lastne kariere.

	Prvi kvartil	Drugi kvartil	Tretji kvartil	Četrty kvartil
Lestvice	Usmerjenost na druge okoliščine Manj učinkovit odnos do iskanja zaposlitve	Mestoma manj učinkovit odnos do iskanja zaposlitve	Dokaj učinkovit odnos do iskanja zaposlitve	Usmerjenost v samostojnost Učinkovit odnos do iskanja zaposlitve
AKTIVNOST Ta lestvica kaže, koliko nadzora imate pri vašem iskanju zaposlitve.	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju aktivnosti manj učinkovit. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju aktivnosti nekoliko manj učinkovit. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju aktivnosti dokaj učinkovit. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju aktivnosti učinkovit. S procesom iskanja zaposlitve se ukvarjate zelo aktivno in razmišljate o različnih kariernih možnostih. Na ovire znate pogledati tudi kot priložnosti in se zavedate, da je uspeh odvisen predvsem od vas samih.
OPTIMIZEM Ta lestvica kaže, kako optimistični ste glede iskanja zaposlitve in vaše prihodnosti.	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju optimizma manj učinkovit. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju optimizma nekoliko manj učinkovit. Pri iskanju zaposlitve ohranjate pozitiven odnos. Pripravljeni ste reševati probleme in dosegati karijerne in življenjske cilje. Ovire na poti vas morda potrejo, a vas to ne ovira pri doseganju zastavljenih ciljev. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju optimizma dokaj učinkovit. Pri iskanju zaposlitve ohranjate pozitiven odnos. Pripravljeni ste reševati probleme in dosegati karijerne in življenjske cilje. Ovire na poti vas morda potrejo, a vas to ne ovira pri doseganju zastavljenih ciljev. *	V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju optimizma učinkovit. Pri iskanju zaposlitve ste optimistični. Do bodočih zaposlitvenih možnosti gojite pozitivna pričakovanja. Zavrnitve delodajalcev vas ne potrejo, saj verjamete, da boste že dobili priložnost. Tudi ovire na karierni poti dojemate kot priložnosti. Pripravljeni ste reševati probleme in dosegati zastavljene karijerne in življenjske cilje.

*Nadaljnje besedilo je odvisno od odgovorov testiranca na posamezne postavke te lestvice.

RAZLAGA REZULTATOV

V poročilu so rezultati narejeni avtomatično in niso prilagojeni posamezniku. Vsak posameznik, ki izpolni VOIZ potrebuje **individualizirano razlago, prilagojeno njemu**. Zavedati se morate, da je **računalniško poročilo zgolj izhodišče** za obširnejšo in poglobljeno interpretacijo. Namen računalniških poročil ni, da bi na njih temeljile kakršne koli strokovne odločitve, temveč morajo biti vedno obravnavane kot eden izmed številnih virov. Nekaj napotkov za razširjeno razlago smo skušali zbrati v tem razdelku.

SPLOŠNA PRIPOROČILA

Na prvem mestu moramo poudariti **odnos strokovnjaka** do posameznika. Zavedati se morate, da ves čas pogovora posamezniku besedno in nebesedno sporočamo naš odnos do njega. Tako kot Liptak uči, da bodo uspešnejši brezposelni z optimističnim in pozitivnim odnosom do iskanja zaposlitve, velja tudi za karijerne svetovalce, da bodo pri svojem delu uspešnejši tisti, ki izžarevajo optimizem in imajo pozitiven odnos do svojih strank, sebe in svojega dela ter poslanstva kariernega svetovalca.

Komunikacijo je treba prilagoditi posamezniku. Preverite, če mu je bilo poročilo razumljivo in kaj se je iz njega naučil, kaj je spoznal, kaj namerava spremeniti. Če ugotovite, da **sporočila** rezultatov e-VOIZ ni razumel, mu je potrebno rezultate predstaviti na drugačen, morda bolj konkreten način. Potruditi se morate, da mu preprosto in čim bolj enoznačno razložite rezultate. Pogovor o rezultatih je lahko tudi izhodišče za pogovor o negativnih stališčih, prepričanjih in odnosu do iskanja zaposlitve.

Pri razlagi lestvic oz. rezultatov posameznika pazite, da vas ne zapeljejo **imena lestvic**. Ime lestvice ne opiše v celoti stališč posameznika, zato se je treba zavedati, da si jih nestrokovnjaki (posamezniki, ki vprašalnik izpolnijo in preberejo poročilo) razlagajo po svoje in lahko rezultate tudi napačno razumejo. Imena nas velikokrat tudi zavedejo in si njihovo vsebino zelo poenostavljeno razlagamo. Posameznikom poskušajte s pomočjo trditve, ki sestavljajo lestvice, na preprost način predstaviti bistvo.

Ker je zanesljivost nekaterih lestvic slabša, morate **rezultate kombinirati še z drugimi podatki**, ki jih imate o posamezniku. To so lahko podatki iz različnih virov: pisnih (npr. življenjepis in referenčni podatki, psihološki testi, različni drugi vprašalniki, njegovi interesi, udeležbe na različnih usposabljanjih, socialne razmere itd.), iz pogovora in opazovanja.

Veliko koristnih podatkov (ali izhodišče za razgovor) nam nudita:

- njegov **stil odgovarjanja** na trditve v vprašalniku e-VOIZ (npr. ali je izbral skrajne odgovore *Zelo se strinjam*, *Sploh se ne strinjam* ali morda le srednje ocene *Strinjam se*, *Ne strinjam se*). Če nam to potrdijo tudi drugi podatki, lahko sklepamo na primer na njegovo (ne)samozavest, (ne)odločnost, lahko tudi na (ne)trdnost njegovih prepričanj;
- njegov **komentar rezultatov**. Prosite ga, naj s svojimi besedami razloži, kako bi se opisal na podlagi rezultatov, pri tem pa pazite, da ga besedno in nebesedno sprejemate in tako vzpodbudite njegova razmišljanja o sebi. Z dodatnimi vprašanji lahko vzpodbujate kritičnost, analiziranje in podobne načine razmišljanja, ki so potrebni za spreminjanje starih negativnih stališč.

Pogovor lahko vzpodbudite z zanj novimi podatki, npr. s primerjavo njegovih rezultatov z rezultati skupine brezposelnih oseb. Lahko ga soočite z njegovimi nasprotujočimi si odgovori ali ga prosite, da vam opiše konkretne primere, npr. glede prepričanja, da *le srečneži najdejo zaposlitev, ki si jo želijo* (24. trditev).

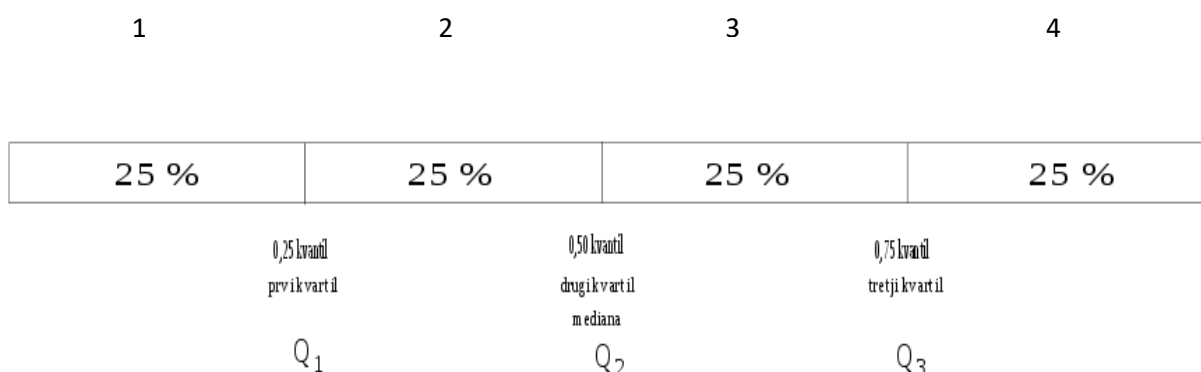
Na koncu lahko naredite povzetek rezultatov in njegovih spoznanj ter ga povprašate o njegovem načrtu.

RAZLAGA REZULTATOV

Izpolnjevalcem bo morda potrebno dodatno razložiti, kaj pomenijo »pobarvani kvadrati« v njegovem profilu iz poročila.

Surovega rezultata posameznika (enostavnega seštevka točk za posamezne lestvice) ne interpretiramo, saj nam ne pove realnega odnosa posameznika do iskanja zaposlitve. Surov rezultat je treba vedno primerjati z referenčno skupino (v našem primeru je to skupina brezposelnih in/ali skupina zaposlenih oseb). Da bi lahko naredili takšno primerjavo, smo surove rezultate spremenili v t. i. standardne rezultate, ki pokažejo položaj posameznika v referenčni skupini. V našem primeru torej pogledamo, ali posameznikov rezultat glede na rezultate oseb v tej skupini pomeni, da sodi med tiste, ki so dosegli nižji, povprečen ali višji rezultat.

Da bi to lahko posameznikom enostavno in razumljivo predstavili, smo za standardne vrednosti izbrali **kvartile**. Če centili razdelijo skupino po velikosti urejenih podatkov (npr. rezultatov e-VOIZ) na 100 delov in decili na 10, jo kvartili razdelijo na štiri enake dele, kjer vsak del vsebuje 25 % rezultatov. Predstavljajte si, da smo rezultate vseh udeležencev iz skupine zaposlenih oz. brezposelnih uredili po velikosti, od najmanjšega rezultata do največjega. Tako urejene rezultate smo nato razdelili na štiri enake dele, v katerih je enako število oseb. Nato smo pogledali, kateri rezultat predstavlja mejo med prvo in drugo četrtino (prvi kvartil ali Q_1), drugo in tretjo četrtino (drugi kvartil ali Q_2 – tudi mediana ali Me) ter tretjo in četrto četrtino (tretji kvartil ali Q_3). Dele smo označili z 1, 2, 3, in 4 (glejte sliko 5 za lažje razumevanje).



Slika 5: Grafični prikaz kvartilov

Prvi kvartil je tista vrednost, do katere je 25 % rezultatov nižjih (ali enakih) in 75 % višjih (ali enakih); drugi kvartil je tista vrednost, do katere je 50 % rezultatov nižjih (ali enakih) in 50 % rezultatov višjih (ali enakih); tretji kvartil je tista vrednost, do katere je 75 % rezultatov nižjih (ali enakih) in 25 % rezultatov višjih (ali enakih).

Drugače povedano: Če je rezultat v prvem kvartilu (poenostavljeno četrtini), sodi med 25 % tistih, ki so v referenčni skupini dosegli najnižji rezultat. Če je v zadnjem kvartilu, sodi oseba po rezultatu med 25 % tistih, ki so dosegli v referenčni skupini najvišji rezultat. Če je v drugem ali tretjem kvartilu, pomeni, da je njen rezultat primerljiv z rezultatom zaposlenih oz. brezposelnih oseb (v naših vzorcih), ki so dosegle srednji rezultat.

Ker največ ljudi običajno dosega povprečne rezultate, pomeni, da je na sredini razporeditve rezultatov veliko oseb (50 %), vendar pa razpon teh rezultatov ni velik. To se lepo vidi v tabeli 17, kjer so surovi rezultati pretvorjeni v kvartile. Pri lestvici *sreča-načrtovanje* je 50 % oseb iz vzorca zaposlenih doseglo rezultat od 26 do 32 surovih točk. 25 % oseb je doseglo rezultat od 10 (najnižji možen rezultat) do 25 in prav tako 25 % oseb rezultat od 33 do 40 (najvišji možen rezultat). Če pogledamo tabelo 19, kjer so na četrtine razdeljeni rezultati brezposelnih oseb, vidimo, da je 50 % oseb doseglo srednji rezultat med 23 in 28 točk.

Ker so bile razlike med skupino zaposlenih in brezposelnih statistično značilne, smo se odločili, da surov rezultat primerjamo z obema skupinama. Želeli smo videti, kam v obeh skupinah se uvršča oseba, ki je izpolnjevala vprašalnik. Zato se lahko zgodi, da npr. visok surov rezultat še ne pomeni visokega rezultata v skupini brezposelnih ali zaposlenih oseb. S tem smo želeli brezposelnim postaviti neposredne cilje za spremembe oz. napredovanje v odnosu do iskanja zaposlitve.

PRIMER

Poglejmo si primer 52-letnega moškega (slika 4). Moški A je aktiven, zavzet, ima izdelane strategije, kako iskati zaposlitev, in je pri tem tudi dovolj samostojen (to lahko zaključimo, ker je v 25–50 % tistih oseb, ki so dosegle najvišji rezultat v naši referenčni skupini zaposlenih oseb). To velja ne glede na to, s katero skupino (brezposelni, zaposleni) ga primerjamo. Kaže pa eno lastnost, ki ga verjetno ovira pri uspešnem iskanju zaposlitve. Je namreč pesimističen – veliko bolj kot večina oseb (brezposelnih ali zaposlenih), s katerimi smo ga primerjali. Če pogledamo njegove odgovore na lestvici *pesimizem-optimizem*, vidimo, da mu pogosto zmanjkuje energije (trditev 16), težko nadzira negativna čustva (trditev 18), pesimistično gleda v prihodnost (trditev 38) in izgubi upanje, ko gre kaj narobe (trditev 17). Te trditve so nam lahko za izhodišče za pogovor, še posebno, ker njegov pesimizem ni konsistenten (npr. trditev 39.)

Predlogi za izboljšanje odnosa do iskanja zaposlitve

Biti »usmerjen v samostojnost« pomeni prevzemati odgovornosti za svoja dejanja. Iskalci zaposlitve, ki so »usmerjeni v samostojnost«, sprejmejo pomoč in obenem aktivno iščejo načine, kako si pomagati. Iskalci zaposlitve, ki so »usmerjeni v samostojnost«, so najverjetneje aktivnejši pri iskanju in pogosto najdejo zaposlitev v krajšem času.

Sledi nekaj predlogov in dejavnosti, ki jih lahko predstavite osebam z nizkimi rezultati.

NAČRTOVANJE

- Ne osredotočajte se na preteklost in ne krivite drugih za svojo situacijo. Naučite se organiziranih načinov iskanja zaposlitve in s tem zmanjšajte občutke tesnobe ali nezadovoljstva.
- Načrtujte aktivnosti iskanja zaposlitve v več enostavnih korakih, z realnimi, merljivimi in dosegljivimi cilji.
- Zapišite si urnik in določite, kdaj in koliko časa boste posvetili iskanju zaposlitve. V urnik vpišite tudi aktivnosti, ki jih boste izvajali (pregled prostih delovnih mest, pisanje prijave na delovno mesto ...). Navedite tri kratkoročne cilje s časovnimi roki za bolj učinkovito iskanje dela.
- Postavite si več manjših, kratkoročnih ciljev (npr.: v enem mesecu bom kontaktiral/-a 10 delodajalcev).
- Osredotočite se na svoje zaposlitvene želje. Premislite in začutite, kaj bi radi, in kaj bi glede na svoje znanje lahko delali. Zastavite si realne zaposlitvene cilje, ki bodo usklajeni z vašimi interesi in zmožnostmi. V pomoč vam je lahko interesni test Kam in kako, objavljen na spletni strani Zavoda za zaposlovanje (www.kaminkako.si).
- Zapišite si tri dolgoročne zaposlitvene cilje in razmislite, kako jih lahko dosežete.
- Glede svojih zaposlitvenih želja in načrtovanja iskanja zaposlitve se posvetujte s kariernim svetovalcem. Pomaga vam lahko z nasveti in praktično ter tudi čustveno podporo.
- Odločite se, da boste svoje zaposlitvene priložnosti aktivno ustvarjali oz. načrtovali.
- Zavedajte se, da v nekaterih priložnostih sreča lahko odigra svojo vlogo, vendar je vaša odgovornost, da te priložnosti izkoristite. Srečna naključja običajno sledijo načrtovanemu iskanju zaposlitve.
- Zastavite si kratkoročne in dolgoročne zaposlitvene cilje (zaposlitev, ki bi jo bili pripravljeni sprejeti takoj, in zaposlitev, ki bi jo najraje opravljali, pa je trenutno ne morete, ker vam manjka kvalifikacija/izkušnje).

ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ

- Lahko se odločite, da boste glede iskanja zaposlitve postali bolj zavzeti.
- Pri iskanju zaposlitve uporabljajte različne vire: internet, priročnike, usposabljanja, karierne svetovalce in agencije.
- Iskanje zaposlitve zahteva določene veščine, ki se jih je potrebno naučiti. Usvojite veščine iskanja zaposlitve, kot sta iskanje prostih delovnih mest ter pisanje življenjepisov in prijav na delovno mesto. Prosite za pomoč ljudi, ki bi vam lahko pomagali pri boljšem obvladovanju teh veščin.
- Iskanju zaposlitve se posvetite popolnoma. Čas in energijo uporabljajte skrbno in ne čakajte, da se stvari zgodijo same od sebe. Izdelajte načrt, kako boste 30 do 40 ur na teden namenili iskanju zaposlitve, in se ga držite.

- Učinkovito izrabite sodobne tehnologije in s tem povečajte možnosti za uspeh pri iskanju zaposlitve. Iščite po spletnih oglasih, a ne zanašajte se le na sodobno tehnologijo. Prav tako morate nadaljevati z mreženjem in neposrednimi stiki z delodajalci. Zapišite si vsaj tri spletne strani, ki lahko izboljšajo vaše iskanje zaposlitve.
- Ne primerjajte se z drugimi. Razmislite o svojih interesih in dejavnostih, v katerih ste bili uspešni. Ne podcenjujte svojih sposobnosti in vzemite življenje v svoje roke.
- Od vas je odvisno, če si boste našli zaposlitev. Nihče ne more namesto vas vedeti, kje se želite zaposliti, napisati učinkovitega življenjepisa, vloge ali opraviti razgovora. Zapišite si tri stvari, s katerimi se boste začeli ukvarjati že danes, da boste postali bolj učinkovit iskalec zaposlitve.
- Nihče vam ne bo našel zaposlitve, lahko pa vam drugi pri iskanju pomagajo. Poiščite ljudi, ki vam bodo nudili praktično in čustveno oporo pri iskanju zaposlitve. Zapišite imena treh ljudi, ki bi vam lahko pomagali.

AKTIVNOST

- Lastna aktivnost je osnova vsega v naših življenjih. Lahko se odločite in postanete pri iskanju zaposlitve bolj aktivni.
- Včasih se služba »najde po naključju«, največkrat pa jo najdemo, ko jo aktivno iščemo, zato se ne zanašajte na slučaj.
- Razširite razmišljanje o več kariernih možnostih. Kaj bi poleg osnovne želje še radi in lahko delali?
- Pridružite se skupini za iskanje zaposlitve in delite svoje ideje ter motivacijo za iskanje zaposlitve. Stopite v stik z najbližjo skupino ali pa ustanovite svojo.
- Raziščite odkriti in skriti trg dela. Javno objavljena prosta delovna mesta najdete na uradih za delo, v najavah podjetij, v različnih medijih in pri zaposlitvenih agencijah. Raziščite in zapišite nabor metod, ki jih uporabljate pri iskanju dela.
- Seznanite se s sodobnimi tehnikami in veščinami iskanja zaposlitve.
- Ne bojte se neuspeha. Učite se iz napak. Pomislite na zadnje tri poskuse, ko vam ni uspelo dobiti službe. Kaj se lahko naučite iz vsake izmed teh izkušenj?
- Zaupajte vase, da boste našli zaposlitev. Poiščite pet poslovnih dejavnosti, kjer bi bila lahko oseba z vašimi spretnostmi in sposobnostmi koristna. Delodajalcem na teh področjih napišite ponudbo in jih prosite za informativni razgovor.
- Veliko razpoložljivih služb ni javno objavljenih. Prosta delovna mesta na skritem trgu dela lahko najdete z mreženjem (sistematičnim spoznavanjem ljudi, ki vam lahko zagotovijo informacije o zaposlitvah). Zapišite ljudi v vaši socialni mreži. Kako bi lahko začeli bolj učinkovito mrežiti?
- Ne odlašajte. Da bi dobili želeno zaposlitev, morate biti disciplinirani, trdo delati in imeti močno notranjo motivacijo. Kaj lahko naredite že danes, da vam bo lažje najti zaposlitev?
- Pomembno je, da s podjetji, kjer bi se radi zaposlili, navežete stike in izrazite svojo željo po zaposlitvi. S tem naredite na delodajalca dober prvi vtis.

OPTIMIZEM

- Optimizem ni prazna beseda, optimizem je sila, ki prinaša spremembe. Lahko se odločite, da boste aktivnosti iskanja zaposlitve doživljali z več optimizma. Optimizmu zelo pogosto sledijo priložnosti.
- Spremenite pogled na svojo trenutno situacijo, vzemite jo kot priložnost. Pomislite na vse možnosti, ki jih imate: lahko nadaljujete z izobraževanjem, začnete z delom na domu ali si postavite nove kariernne cilje in jim sledite. Kako lahko svoje veščine in izkušnje uporabite na drugih področjih dela?
- Vključite se v aktivnosti, ki vas veselijo, kot so hobiji, šport idr. Navedite tri take aktivnosti.
- Iz preteklih napak se naučite, kaj in kako bi lahko naredili drugače, nato jih potisnite na stran in se osredotočite na uspeh. S pridobljeno samozavestjo si boste upali več. Navedite tri stvari, ki ste jih opravili dobro.
- Razmišljajte pozitivno. Pozitivno razmišljanje vodi do pozitivnih dejanj. Napišite nekaj pozitivnih misli, ki bi v tej situaciji lahko dvignile vaše razpoloženje.

MODELI ZA IZBOLJŠANJE STALIŠČ IN ODNOSA DO ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Kot pomoč za izboljšanje stališč in odnosa do iskanja zaposlitve v smislu zagotavljanja večjega uspeha pri iskanju zaposlitve in razvoju kariere je bilo razvitih veliko modelov. V kariero usmerjena **kognitivna vedenjska terapija** je eden izmed načinov, kako pomagati iskalcem zaposlitve pri premagovanju pomanjkljivega odnosa do iskanja zaposlitve.

Proudfoot in Guest (1997) menita, da uporaba kognitivnih vedenjskih tehnik bolj pomaga k dvigu zaposljivosti in mentalnemu zdravju med dolgotrajno brezposelnimi odraslimi kot samo nudenje socialne opore. Podobno ugotavljata Alemagno in Dickie (2005) pri delu s storilci kaznivih dejanj; posameznikom, ki iščejo zaposlitev ob odpustu iz zapora, bi morali karierni svetovalci pomagati izboljšati stališča do iskanja zaposlitve in predanost spremembi, tako da uporabijo teorijo spremembe (ang. *change theory*) in motivacijske strategije. Po pregledu literature o povečevanju zaposlitvenih priložnosti ob odpustu iz zapora menita, da izboljšanje veščin, odnosa do samega sebe ter samospoštovanja vodi do večje zaposljivosti. Wonberg, Kanfer in Rotundo (1999) so pri dolgotrajnih iskalcih zaposlitve prav tako ugotovili, da je odnos do iskanja zaposlitve povezan z zavezanostjo temu iskanju, s pričakovanji glede zaposlitve in karierno orientacijo.

Bezanson (2004) predlaga uporabo **terapije, usmerjene v rešitve** (TUR), ki strankam pomaga pri razvijanju vizije alternativne prihodnosti. Ta pristop predpostavlja, da ima stranka talente in vire za učinkovito spoprijemanje z realnostjo procesa iskanja zaposlitve. Bezanson je prepričan, da pristop TUR »ne poskuša odpraviti težav, ampak poskuša razviti njihove nove pomene oziroma nove načine gledanja nanje, tako da se lahko sproži proces iskanja rešitev« (2004, str. 184). Posamezniki, ki prihajajo na zaposlitveno svetovanje, so pogosto demoralizirani.

TUR jih poskuša opolnomočiti, da svojo pozornost preusmerijo od stanj, ki zavirajo njihovo delovanje, k tistim, ki so usmerjena v zaposlitvene alternative. Svetovalec TUR opolnomoči stranke, da prevzamejo odgovornost za oblikovanje načrta za prihodnost v skladu z njihovimi potrebami in željami.

Britt, Hudson in Blampied (2004) menijo, da bi bilo **motivacijsko intervjuvanje**, po Millerju in Rollnicku »na stranko orientirana direktivna metoda za krepitev notranje motivacije za spremembo z raziskovanjem in reševanjem ambivalence« (2002, str. 25), lahko pomemben model, ki bi karierne in zaposlitvene svetovalce opremil z orodji in tehnikami, s katerimi bi bilo mogoče ustvariti spremembe v življenju njihovih strank. Motivacijsko intervjuvanje poskuša spremeniti strankino zaznavanje iskanja zaposlitve z osredotočanjem na to, kaj si stranka želi, kaj pričakuje, v kaj verjame in česa se boji.

Kot je mogoče videti iz pregleda literature, so veščine iskanja zaposlitve, usmerjene v samostojnost, ključne za uspešno iskanje zaposlitve. Vse raziskave kažejo na to, da v sedanjih razmerah, ko se povečuje konkurenca za razpoložljive službe, zaposlitev najhitreje najdejo ljudje z najučinkovitejšimi, v samostojnost usmerjenimi veščinami iskanja.

Miselnost pri iskanju zaposlitve

Vse več je zanimanja glede tega, kakšno vlogo pri posameznikovi zmožnosti uspešnega iskanja zaposlitve igra njegov odnos do iskanja zaposlitve. Liptak (2009) meni, da je za uspeh nujno sprejemanje odgovornosti za lastna dejanja, občutke in karierne izbire. Iskalci zaposlitve, ki imajo pri iskanju težave, se pogosto vrnejo k starim negativnim navadam, kot so okrivljanje drugih za lasten neuspeh, pritoževanje zaradi pomanjkanja sreče in iskanje izgovorov. Avtor zaključí, da je za uspešno iskanje zaposlitve nujna sprememba tega negativnega odnosa. Liptak (2012) za večjo uspešnost pri iskanju zaposlitve spodbuja tudi k **spremembi miselnosti**. Liptak meni, da moramo biti v današnjem svetu pripravljeni na soočenje s številnimi spremembami: »karierne spremembe so neizogibne, a sprejemljive – če imaš občutek, kam si namenjen, in ustrezen odnos« (2008, str. 5).

Vogt (2014) opredeli štiri vrste negativnega odnosa do iskanja zaposlitve, za katere se zdi, da ovirajo večino poskusov iskanja zaposlitve:

- če posameznik čuti, da je do dela upravičen in mu enostavno pripada,
- če je brez osredotočenega načrta za iskanje zaposlitve,
- če se smili sam sebi in
- če je nesposoben nadzorovati negativna čustva, kot sta jeza in obup.

V študiji, ki povezuje vidik časa z odnosom do iskanja zaposlitve, A. Les (2013) razkrije naslednje:

- Trajanje brezposelnosti, stopnja brezupa in občutki nemoči iskalcev zaposlitve naraščajo s prepričanjem, da je življenje odvisno od zunanjih sil, ki jih ni mogoče nadzorovati.
- Ljudje z negativnim odnosom do preteklosti ali sedanjosti dosežajo nižji rezultat na vseh lestvicah VOIZ.
- Mlajši iskalci zaposlitve so bolj usmerjeni v sedanjost in nagnjeni k osredotočanju na trenutne užitke in tveganje brez razmisleka o posledicah lastnega vedenja v prihodnosti.

Huffman (2009) trdi, da je za uspešno zaposlitev ključen pozitiven odnos do iskanja zaposlitve. V sedmih korakih razdela, kako ga doseči:

1. **Verjemite vase.** Iskalci zaposlitve morajo razviti samozavest, da začnejo vplivati na lastno iskanje zaposlitve.
2. **Določite specifične cilje.** Postavljanje in doseganje ciljev neposredno vpliva na stališča.
3. **Okrepite samodisciplino.** Zavlačevanje je s psihološkega vidika samouničujoče.
4. **Načrtujte uspeh.** Iskalci zaposlitve morajo razviti in delati na specifičnem načrtu za doseganje uspeha.
5. **Razmišljajte pozitivno.** Prikaz pozitivnega odnosa in sposobnosti je ključen za uspešno iskanje zaposlitve.
6. **Bodite pripravljeni na uspeh.** Um je »naprava« za doseganje ciljev, ki jo lahko izurite, da pri iskanju zaposlitve pričakuje odličen rezultat.
7. **Izogibajte se negativnosti.** Negativne misli se pojavijo v obliki negotovosti, samozadovoljstva in prepričanosti v neuspeh pri kakršnem koli iskanju zaposlitve. Pozitiven in produktiven odnos ter uspešno iskanje zaposlitve sta neposredno povezana.

Ta pregled literature jasno kaže, da so veščine samostojnega iskanja zaposlitve ključne za načrtno in učinkovito iskanje zaposlitve. Ljudje z najučinkovitejšimi veščinami samostojnega iskanja zaposlitve so najbolj zaposljivi, kar je v času povečane konkurence za prosta delovna mesta pomembna ugotovitev.

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., in Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49–74.
- Alemagno, S., in Dickie, J. (2005). Employment issues of women in jail. *Journal of Employment Counseling*, 42, 67–74.
- Anastasy, A. in Urbina, S. (1997). *Psychological Testing* (7. izdaja). Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bezanson, B. J. (2004). The application of solution-focused work in employment counseling. *Journal of Employment Counseling*, 41, 183–191.
- Boben, D. (2015). *Evalvacija pripomočkov VKO predstavljenih na spletni strani SPLETISVOJOKARIERO.SI*. Interno gradivo Centra za psihodiagnostična sredstva in Zavoda RS za zaposlovanje.
- Britt, E., Hudson, S. M., in Blampied, N. M. (2004). Motivational interviewing in health settings: A review. *Patient Education and Counseling*, 53, 147–155.
- Bucik, V. (1997). *Osnove psihološkega testiranja*. Ljubljana: Filozofska fakulteta univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologijo.
- Chapman, E. W., in McKnight, W. (2002). *Attitude: Your most priceless possession*. Menlo Park, California: Crisp Learning.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Auflage). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Crites, J. O. (1978). *Theory and Research Handbook for the Career Maturity Inventory*, (2. izdaja). Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.
- Downing, S. (1996). *On Course*. Princeton, NJ: Houghton Mifflin.
- European Federation of Psychologists' Associations – EFPA (2013). *EFPA review model for the description and evaluation of psychological and educational tests, Test review form and notes for reviewers*. Version 4.2.6 (pridobljeno 1. 3. 2015 s www.efpa.eu/.../650d0d4ecd407a51139ca44ee704fda4).
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Helwig, A. A. (1987). Information required for job hunting: 1,121 counselors respond. *Journal of Employment Counseling*, 24(4), 184–190.
- Huffman, D. (2009). *Your personal career marketing manual and portfolio essentials*. Altomonte Spring, FL: Education Career Services.
- Joseph, L. (2003). *The job-loss recovery guide*. Oakland, CA: New Harbinger.
- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2016). *Calculation of Effect Sizes*. Bibergau (Germany): Psychometrica. DOI: 10.13140/RG.2.1.3478.4245 (pridobljeno s https://www.psychometrica.de/effect_size.html).

- Les, A. (2013). *Povezanost med dimenzijami časovne perspektive in odnosom do iskanja zaposlitve pri brezposelnih*. Neobjavljena diplomska naloga. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
- Liptak, J. J. (2000). *Motivation training*. Bluefield, WV: Center for Career Assessment.
- Liptak, J. J. (2001). *Treatment planning in career counseling*. Pacific Grove, CA: Wadsworth.
- Liptak, J. J. (2008). *Career quizzes*. St. Paul, MN: JIST Publishing.
- Liptak, J. J. (2009). *Overcoming barriers to employment success*. St. Paul, MN: JIST Publishing.
- Liptak, J. J. (2012). *Planning your school-to-career transition: Skills for work and life success*. St. Paul, MN: JIST Publishing.
- Liptak, J. J. (2015). *Job Search Attitude Inventory (Administrator's Guide)*. Indianapolis: JIST Publishing.
- Lock, R. D. (2005). *Job search: Career planning guide*. Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.
- Mayer, J. D., Salovey, P., in Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. V R. J. Sternberg (ur.), *Handbook of intelligence* (str. 396–420). Cambridge, VB: Cambridge University Press.
- Miller, M. (1997). *Evaluation of life skills program*. Wilmington, DE: Delaware Department of Correction.
- Miller, W. R., in Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: Preparing people for change*. New York, NY: Guilford Press.
- Neill, T. R. (2005). Test review of Job Search Attitude Inventory, Second Edition. V: R. A. Spies in B. S. Plake (ur.), *The sixteenth mental measurements yearbook* (pridobljeno s <http://marketplace.unl.edu/buros/>).
- Platkin, C. S. (2005). *Breaking the pattern*. New York, NY: Plume.
- Proudfoot, J., in Guest, D. (1997). Effect of cognitive-behavioral training on job-finding among long-term unemployed people. *Lancet*, 350, 96–101.
- Shoup, R. (2000). *Take control of your life*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Vogt, P. (2014). *Self-defeating attitudes will stop your job search cold*. Monster.com (pridobljeno s <http://career-advice.monster.com/job-search/Getting-Started/Self-Defeating-Attitudes-Job-Search/article.aspx>).
- Wonberg, C. R., Kanfer, R., in Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897–904.
- Wood, C. J. (1989). Learned helplessness: A factor in counseling displaced homemakers. *Journal of Employment Counseling*, 26(1), 4–10.
- Zimbardo, P. G. in Boyd, J. N. (2008). *The Time Paradox: The New Psychology of Time That Will Change Your Life*. New York: Free Press.

PRILOGE

Priloga 1: PRIMER POROČILA ZA IZPOLNJEVALCA

Priloga 2: PRIMER POROČILA ZA STROKOVNJAKA

Priloga 3: Norme

VPRAŠALNIK O ODNOSU DO ISKANJA ZAPOSLOTITVE - POROČILO

SPLOŠNI PODATKI

Ime: Primer A

Starost: 52

Spol: moški

Datum izpolnjevanja: 19. 01. 2022 10:58:05

Uvod

Izpolnjevali ste Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve avtorja Johna J. Liptaka. Opisali ste, kako razmišljate o iskanju zaposlitve oz. kako aktivni ste pri tem. Odgovorili ste, kako močno se strinjate z vsako od 40 trditev. Ker vsak posameznik gleda na iskanje zaposlitve drugače, ni pravih ali napačnih odgovorov. Rezultat odraža le vaš odnos do iskanja zaposlitve.

Vaše odgovore smo razvrstili v štiri skupine, ki povedo, kolikšen poudarek dajete načrtovanju iskanja zaposlitve, kako ste pri tem zavzeti in aktivni ter kako optimistično gledate v prihodnost.

Kako ste opisali vaš odnos do iskanja zaposlitve in kaj to pomeni?

Vaše rezultate smo primerjali s skupino zaposlenih iz vseh slovenskih regij, ki so vprašalnik kot vi izpolnjevali na računalniku. Spodnja tabela kaže, kam med njimi sodi vaš odnos do iskanja zaposlitve. Označeno je, koliko oseb iz te skupine razmišlja podobno kot vi. Da bi bilo bolj jasno, smo jih razdelili na četrtine.

	0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%
NAČRTOVANJE				
ZAVZETOST in SAMOPOMOČ				
AKTIVNOST				
OPTIMIZEM				

NAČRTOVANJE

Ta lestvica kaže, kolikšen poudarek dajete načrtovanemu iskanju zaposlitve. V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju načrtovanja učinkovit. Prihodnost načrtujete zelo skrbno, saj verjamete, da je dobro načrtovanje iskanja zaposlitve pomembno. Pri iskanju zaposlitve si na trgu dela sami ustvarjate nove priložnosti.

ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ

Ta lestvica meri vašo zavzetost pri iskanju zaposlitve in kaže, na koga se pri iskanju zaposlitve bolj zanašate, nase ali na druge. V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju zavzetosti in samopomoči dokaj učinkovit. Pri iskanju zaposlitve se zavedate pomembnosti lastne aktivnosti. Poznate precej različnih možnosti iskanja zaposlitve in ste se pripravljene naučiti še dodatnih. Iskanju zaposlitve namenite precej truda.

AKTIVNOST

Ta lestvica kaže, koliko nadzora imate pri vašem iskanju zaposlitve. V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju aktivnosti učinkovit. S procesom iskanja zaposlitve se ukvarjate zelo aktivno in razmišljate o različnih kariernih možnostih. Na ovire znate pogledati tudi kot priložnosti in se zavedate, da je uspeh odvisen predvsem od vas samih.

OPTIMIZEM

Ta lestvica kaže, kako optimistični ste glede iskanja zaposlitve in vaše prihodnosti. V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju optimizma manj učinkovit.

Vaši odgovori nakazujejo na to, da s težavo vzdržujete optimizem in iskanje zaposlitve doživljate kot težje rešljivo situacijo.

Kako lahko izboljšate odnos do iskanja zaposlitve?

Biti »usmerjeni v samostojnost« pomeni, da prevzimate odgovornost za svoja dejanja. Na primer, iskalci zaposlitve, ki so »usmerjeni v samostojnost«, sprejmejo pomoč, prav tako pa aktivno iščejo načine, kako si pomagati. Iskalci zaposlitve, ki so »usmerjeni v samostojnost«, bodo najverjetneje bolj aktivni pri iskanju in pogosto najdejo zaposlitev v krajšem času.

Če je vaš odnos do iskanja zaposlitve na kateri od lestvic neučinkovit ali manj učinkovit, razmislite o tem, kako to vpliva na uspešnost iskanja zaposlitve. Bolj »v samostojnost usmerjen« odnos vam lahko pomaga prevzeti odgovornost za lastno kariero ali doseči boljše rezultate pri iskanju zaposlitve. Sledi nekaj predlogov in dejavnosti, ki vam bodo pomagale izboljšati vaš odnos do iskanja zaposlitve.



NAČRTOVANJE

- Ne osredotočajte se na preteklost in ne krivite drugih za svojo situacijo. Naučite se organiziranih načinov iskanja zaposlitve in s tem zmanjšajte občutke tesnobe ali nezadovoljstva.
- Načrtujte aktivnosti iskanja zaposlitve v več enostavnih korakih, z realnimi, merljivimi in dosegljivimi cilji.
- Zapišite si urnik, kjer boste določili, kdaj in koliko časa boste posvetili iskanju zaposlitve. V urnik zapišite tudi aktivnosti, ki jih boste izvajali (pregled prostih delovnih mest, pisanje prijave na delovno mesto ...). Zapišite si tri kratkoročne cilje s časovnimi roki za bolj učinkovito iskanje dela.
- Postavite si več manjših, kratkoročnih ciljev (npr. v enem mesecu bom kontaktiral/-a 10 delodajalcev).
- Osredotočite se na svoje zaposlitvene želje. Premislite in začutite, kaj bi radi in kaj bi glede na svoje znanje lahko delali. Zastavite si realne zaposlitvene cilje, ki bodo usklajeni z vašimi interesi in zmožnostmi. V pomoč vam je lahko interesni test Kam in kako, objavljen na spletni strani Zavoda za zaposlovanje (www.kaminkako.si).
- Zapišite si tri dolgoročne zaposlitvene cilje in razmislite, kaj lahko naredite, da jih boste dosegli.
- Glede svojih zaposlitvenih želja in načrtovanja iskanja zaposlitve se posvetujte s kariernim svetovalcem. Pomaga vam lahko z nasveti in praktično ter tudi čustveno podporo.
- Odločite se, da boste svoje zaposlitvene priložnosti aktivno ustvarjali oz. načrtovali.
- Zavedajte se, da v nekaterih priložnostih sreča lahko odigra svojo vlogo, vendar je vaša odgovornost, da te priložnosti izkoristite. Srečna naključja običajno sledijo načrtovanemu iskanju zaposlitve.
- Zastavite si kratkoročne in dolgoročne zaposlitvene cilje (zaposlitev, ki bi jo bili pripravljeni sprejeti takoj in zaposlitev, ki bi jo najraje opravljali, pa je trenutno ne morete, ker vam manjka kvalifikacija/izkušnje).

ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ

- Lahko se odločite, da boste glede iskanja zaposlitve postali bolj zavzeti.
- Pri iskanju zaposlitve uporabljajte različne vire: internet, priročnike, usposabljanja, karierne svetovalce in agencije.
- Iskanje zaposlitve zahteva določene veščine, ki se jih je potrebno naučiti. Osvojite veščine iskanja zaposlitve, kot so: iskanje prostih delovnih mest, pisanje življenjepisov in prijav na delovno mesto. Ljudi, ki bi vam lahko pomagali pri boljšem obvladovanju teh veščin, prosite za pomoč.
- Iskanju zaposlitve se posvetite popolnoma. Čas in energijo uporabljajte skrbno in ne čakajte, da se stvari zgodijo same od sebe. Izdelajte načrt, kako boste od 30 do 40 ur na teden namenili iskanju zaposlitve, in se ga držite.
- Učinkovito izrabite sodobne tehnologije in s tem povečajte možnosti za uspeh pri iskanju zaposlitve. Išcite po spletnih oglasih, a ne zanašajte se le na sodobno tehnologijo. Prav tako morate nadaljevati z mreženjem in neposrednimi stiki z delodajalci. Zapišite si vsaj tri spletne strani, ki lahko izboljšajo vaše iskanje zaposlitve.
- Ne primerjajte se z drugimi. Razmislite o svojih interesih in dejavnostih, v katerih ste bili uspešni. Ne podcenjujte svojih sposobnosti in vzemite življenje v svoje roke.
- Od vas je odvisno, da si boste našli zaposlitev. Nihče ne more namesto vas vedeti, kje se želite zaposliti, napisati učinkovitega življenjepisa, vloge ali opraviti razgovora. Zapišite si tri stvari, s katerimi se boste začeli ukvarjati že danes, da boste postali bolj učinkovit iskalec zaposlitve.
- Nihče vam ne bo našel zaposlitve, lahko pa vam drugi pri iskanju pomagajo. Poiščite ljudi, ki vam bodo nudili praktično in čustveno oporo pri iskanju zaposlitve. Zapišite imena treh ljudi, ki bi vam lahko pomagali.

AKTIVNOST

- Lastna aktivnost je osnova vsega v naših življenjih. Lahko se odločite in postanete pri iskanju zaposlitve bolj aktivni.
- Včasih se služba »najde po naključju«, največkrat pa jo najdemo, ko jo aktivno iščemo, zato se ne zanašajte na slučaj.
- Razširite razmišljanje o več kariernih možnostih. Kaj bi poleg osnovne želje še radi in lahko delali?
- Pridružite se skupini za iskanje zaposlitve in delite svoje ideje ter motivacijo za iskanje zaposlitve. Stopite v stik z najbližjo skupino ali pa ustanovite svojo.
- Raziščite odkriti in skriti trg dela. Javno objavljena prosta delovna mesta najdete na uradih za delo, v najavah podjetij, v različnih medijih in pri zaposlitvenih agencijah. Raziščite nabor metod, ki jih uporabljate pri iskanju dela, in si jih zapišite.
- Premalo poznate sodobne tehnike in veščine iskanja zaposlitve.
- Ne bojte se neuspeha. Učite se iz napak. Pomislite na zadnje tri poskuse, ko vam ni uspelo dobiti službe. Kaj se lahko naučite iz vsake izmed teh izkušenj?
- Zaupajte vase, da boste našli zaposlitev. Poiščite pet poslovnih dejavnosti, kjer bi bila lahko oseba z vašimi spretnostmi in sposobnostmi koristna. Delodajalcem na teh področjih napišite ponudbo in jih prosite za informativni razgovor.
- Veliko razpoložljivih služb ni javno objavljenih. Prosta delovna mesta na skritem trgu dela lahko najdete z mreženjem (sistematičnim spoznavanjem ljudi, ki vam lahko zagotovijo informacije o zaposlitvah). Zapišite ljudi v vaši socialni mreži. Kako bi lahko začeli bolj učinkovito mrežiti?
- Ne odlašajte. Da boste dobili želeno zaposlitev morate biti disciplinirani, trdo delati in imeti močno notranjo motivacijo. Kaj lahko naredite že danes, da vam bo lažje najti zaposlitev?
- Pomembno je, da s podjetji, kjer bi se radi zaposlili, navežete stike in izrazite svojo željo po zaposlitvi. S tem naredite na delodajalca dober prvi vtis.

OPTIMIZEM

- Optimizem ni prazna beseda, optimizem je sila, ki prinaša spremembe. Lahko se odločite, da boste aktivnosti iskanja zaposlitve doživljali z več optimizma. Optimizmu zelo pogosto sledijo priložnosti.
- Spremenite pogled na svojo trenutno situacijo, vzemite jo kot priložnost. Pomislite na vse možnosti, ki jih imate: lahko nadaljujete z izobraževanjem, začnete z delom na domu ali si postavite nove karierni cilje in jim sledite. Kako lahko svoje veščine in izkušnje uporabite na drugih področjih dela?
- Vključite se v aktivnosti, ki vas veselijo, kot so: hobiji, šport in druge aktivnosti. Navedite tri take aktivnosti.
- Iz preteklih napak se naučite, kaj in kako bi lahko naredili drugače, nato negativne občutke pozabite in se osredotočite na uspeh. S pridobljeno samozavestjo si boste upali več. Navedite tri stvari, ki ste jih opravili dobro.
- Razmišljajte pozitivno. Pozitivno razmišljanje vodi do pozitivnih dejanj. Napišite nekaj pozitivnih misli, ki bi v tej situaciji lahko dvignile vaše razpoloženje.

Kako naprejš?

Vprašalnik je osvetlil, kako vaš odnos do iskanja zaposlitve vpliva na uspeh pri iskanju zaposlitve. Če ste ugotovili, da je vaš odnos premalo učinkovit, ga lahko spremenite. Odločitev za spremembo lahko pride le iz vas samih. Dobro bi bilo, da si preberete priročnike o načrtovanju kariere in iskanju zaposlitve, obiščete delavnico za iskanje zaposlitve, si ogledate posnetke o iskanju zaposlitve, pregledate spletne strani, kjer dobite sveže informacije o prostih delovnih mestih, lahko se oglasite tudi pri kariernem svetovalcu.



Spodaj so še enkrat našteje lestvice. Za vsako napišite, kaj ste iz vprašalnika ugotovili o svojem odnosu, in na koncu v korakih zapišite vaše načrte za nadaljnje bolj uspešno iskanje zaposlitve.

Lestvica	Moj trenutni odnos	Kaj lahko storim, da bi ga izboljšal
NAČRTOVANJE		
ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ		
AKTIVNOST		
OPTIMIZEM		

Priloga 2: Primer poročila za strokovnjaka

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

dokument: Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve (VOIZ) - poročilo za strokovnjaka

izpis generiran: 19. 01. 2022

stran: 1/6

VPRAŠALNIK O ODNOSU DO ISKANJA ZAPOSLOTITVE - POVZETEK REZULTATOV ZA STROKOVNJAKA

SPLOŠNI PODATKI

Ime: Primer A

Starost: 52

Spol: moški

Datum izpolnjevanja: 19. 01. 2022 10:58:05

Čas, ki ga je porabil za izpolnjevanje: 00:12:05.1316365

Primerjava s skupino zaposlenih:

Surove točke		0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%	
36	SREČA					NAČRTOVANJE
39	NEZAVZETOST in POMOČ DRUGIH					ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ
32	PASIVNOST					AKTIVNOST
17	PESIMIZEM					OPTIMIZEM

Primerjava s skupino brezposelnih:

Surove točke		0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%	
36	SREČA					NAČRTOVANJE
39	NEZAVZETOST in POMOČ DRUGIH					ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ
32	PASIVNOST					AKTIVNOST
17	PESIMIZEM					OPTIMIZEM



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

Copyright © 2017 (C) JIST WORKS Dovoljenje za slovensko izdajo Zavod RS za zaposlovanje. Vse pravice pridržane.

Kratka splošna razlaga

Rezultate (surove točke) osebe smo primerjali s skupino zaposlenih in skupino brezposelnih (referenčni skupini), da bi videli, kam v teh dveh skupinah sodi oseba, ki je izpolnjevala vprašalnik. Zato se lahko zgodi, da npr. visok surov rezultat še ne pomeni visokega rezultata v skupini brezposelnih ali zaposlenih oseb.

Če je rezultat v prvem kvartilu (poenostavljeno četrtini), pomeni, da je med 25 % tistih, ki so v referenčni skupini dosegli najnižji rezultat. Če je v zadnjem kvartilu, pomeni, da sodi oseba po rezultatu med 25 % tistih, ki so dosegli v referenčni skupini najvišji rezultat. Če je v drugem ali tretjem kvartilu, pomeni, da je njen rezultat primerljiv z rezultatom zaposlenih oz. brezposelnih oseb (v naših vzorcih), ki so dosegle srednji rezultat.

POZOR: Surove točk so pretvorjene v standardne vrednosti. Več o tem si lahko preberete v priročniku.

Razlaga, ki jo je dobil gospod Primer A :

NAČRTOVANJE

Ta lestvica kaže, kolikšen poudarek dajete načrtovanemu iskanju zaposlitve. V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju načrtovanja učinkovit. Prihodnost načrtujete zelo skrbno, saj verjamete, da je dobro načrtovanje iskanja zaposlitve pomembno. Pri iskanju zaposlitve si na trgu dela sami ustvarjate nove priložnosti.

ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ

Ta lestvica meri vašo zavzetost pri iskanju zaposlitve in kaže, na koga se pri iskanju zaposlitve bolj zanašate, nase ali na druge. V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju zavzetosti in samopomoči dokaj učinkovit. Pri iskanju zaposlitve se zavedate pomembnosti lastne aktivnosti. Poznate precej različnih možnosti iskanja zaposlitve in ste se pripravljene naučiti še dodatnih. Iskanju zaposlitve namenite precej truda.

AKTIVNOST

Ta lestvica kaže, koliko nadzora imate pri vašem iskanju zaposlitve. V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju aktivnosti učinkovit. S procesom iskanja zaposlitve se ukvarjate zelo aktivno in razmišljate o različnih kariernih možnostih. Na ovire znate pogledati tudi kot priložnosti in se zavedate, da je uspeh odvisen predvsem od vas samih.

OPTIMIZEM

Ta lestvica kaže, kako optimistični ste glede iskanja zaposlitve in vaše prihodnosti.

V primerjavi z osebami, ki so vprašalnik rešile in so zaposlene, je vaš odnos do iskanja zaposlitve na področju optimizma manj učinkovit.

Vaši odgovori nakazujejo na to, da s težavo vzdržujete optimizem in iskanje zaposlitve doživljate kot težje rešljivo situacijo.



Odgovori na posamezne trditve dobil gospod Primer A :

NAČRTOVANJE dobil gospod Primer A :

1.	Ljudje zaposlitev pogosto najdejo po srečnem naključju.	Ne strinjam se
2.	Načrtovanje prihodnosti ni preveč učinkovito.	Sploh se ne strinjam
4.	Načrtovanje sistematičnega iskanja zaposlitve je pogosto zapravljanje časa.	Sploh se ne strinjam
21.	Zaposlitev je odvisna od tega, da si na pravem mestu ob pravem času.	Ne strinjam se
22.	Najpomembnejše pri iskanju zaposlitve je kraj bivanja.	Sploh se ne strinjam
23.	Delovna mesta se spreminjajo, zato je težko načrtovati iskanje zaposlitve.	Sploh se ne strinjam
24.	Le srečneži najdejo zaposlitve, ki si jih najbolj želijo.	Sploh se ne strinjam
26.	Urjenje veščin iskanja zaposlitve pogosto ne pomaga.	Ne strinjam se
34.	Pri iskanju zaposlitve smo pogosto prepuščeni na milost in nemilost potencialnih delodajalcev.	Ne strinjam se
36.	Težave pri iskanju zaposlitve so pogosto odvisne od okoliščin, na katere nimam vpliva.	Sploh se ne strinjam

ZAVZETOST, SAMOPOMOČ dobil gospod Primer A :

3.	Na trgu dela si vsak ustvari svoje priložnosti.	Zelo se strinjam
6.	Pomembno se je učiti o novih veščinah iskanja zaposlitve.	Strinjam se
8.	Veščine iskanja zaposlitve so življenjske veščine, ki jih lahko uporabljamo vedno znova.	Zelo se strinjam
9.	Razvijanje socialne mreže je ključno za uspešnost pri iskanju zaposlitve.	Zelo se strinjam
10.	Iskalcev zaposlitve ne bi smelo biti strah zavrnitve.	Strinjam se
11.	Zelo malo lahko naredim za izboljšanje svoje zaposljivosti.	Sploh se ne strinjam
25.	Zainteresiran sem za učenje vsega o iskanju zaposlitve.	Zelo se strinjam
27.	Iskanje zaposlitve je veščina, ki se je lahko naučimo.	Strinjam se
32.	Odločen sem, da si sam poiščem zaposlitev, bom pa prosil za pomoč, če se mi bo zdelo potrebno.	Strinjam se
33.	Zaposlitev bom lažje našel, če se osredotočim na prosta delovna mesta, ki niso javno objavljena.	Strinjam se
35.	Aktivno navezujem stike z osebami, ki bi mi lahko pri iskanju zaposlitve pomagale.	Zelo se strinjam

AKTIVNOST dobil gospod Primer A :

5.	Predvsem od mene je odvisno, ali bom našel zaposlitev.	Ne strinjam se
12.	Zaposlitve mi ni potrebno iskati sam, če mi pri tem pomaga agencija.	Sploh se ne strinjam
13.	Večina problemov se reši sama od sebe.	Sploh se ne strinjam
14.	Za nekoga z mojimi veščinami in izkušnjami je na voljo veliko delovnih mest.	Ne strinjam se
19.	Brezposelnost vidim bolj kot priložnost in ne kot oviro.	Sploh se ne strinjam
28.	Računalniki in splet opravijo večino dela pri iskanju zaposlitve.	Sploh se ne strinjam
29.	Zavod in druge agencije mi pri iskanju zaposlitve lahko pomagajo, ne morejo pa mi je priskrbeti.	Strinjam se
30.	Prepričan sem, da lahko najdem službo.	Ne strinjam se
31.	Lahko se zanesem na svetovalce, da mi bodo našli zaposlitev.	Sploh se ne strinjam

OPTIMIZEM dobil gospod Primer A :

7.	Pred iskanjem nove zaposlitve bi si vzel nekaj prostega časa zase.	Zelo se strinjam
15.	Aktivnosti, ki jih moram opraviti v okviru iskanja službe, pogosto prelagam.	Zelo se strinjam
16.	Za iskanje zaposlitve mi pogosto primanjkuje energije.	Strinjam se
17.	Kadar gre kaj narobe, imam še vedno upanje.	Sploh se ne strinjam
18.	Težko nadzorujem svoja negativna čustva.	Strinjam se
20.	Pogosto se mi zdi, da nikoli ne bom našel zaposlitve.	Zelo se strinjam
37.	Pri iskanju zaposlitve večinoma ostajam optimističen.	Strinjam se
38.	Ker mi je v preteklosti že spodletelo, mi bo najverjetneje spodletelo tudi v prihodnosti.	Zelo se strinjam
39.	Vem, da me v prihodnosti čakajo boljše karijerne priložnosti.	Zelo se strinjam
40.	Pri iskanju zaposlitve zlahka postanem razočaran in nezadovoljen.	Zelo se strinjam

Na kaj lahko usmerite osebo, ki je vprašalnik rešila

Nekaj predlogov, ki jih je dobila v poročilu, je zapisanih spodaj. Gospod/gospa je dobila tudi nalogo, naj zapiše načrt za nadaljnje uspešnejše iskanje zaposlitve. Skupaj z njim/njo ga preglejte in po potrebi dodatno usmerite k zapisom konkretnih dejavnosti.

NAČRTOVANJE

- Ne osredotočajte se na preteklost in ne krivite drugih za svojo situacijo. Naučite se organiziranih načinov iskanja zaposlitve in s tem zmanjšajte občutke tesnobe ali nezadovoljstva.
- Načrtujte aktivnosti iskanja zaposlitve v več enostavnih korakih, z realnimi, merljivimi in dosegljivimi cilji.
- Zapišite si urnik, kjer boste določili, kdaj in koliko časa boste posvetili iskanju zaposlitve. V urnik zapišite tudi aktivnosti, ki jih boste izvajali (pregled prostih delovnih mest, pisanje prijave na delovno mesto ...). Zapišite si tri kratkoročne cilje s časovnimi roki za bolj učinkovito iskanje dela.
- Postavite si več manjših, kratkoročnih ciljev (npr. v enem mesecu bom kontaktiral/-a 10 delodajalcev).
- Osredotočite se na svoje zaposlitvene želje. Premislite in začutite, kaj bi radi in kaj bi glede na svoje znanje lahko delali. Zastavite si realne zaposlitvene cilje, ki bodo usklajeni z vašimi interesi in zmožnostmi. V pomoč vam je lahko interesni test Kam in kako, objavljen na spletni strani Zavoda za zaposlovanje (www.kaminkako.si).
- Zapišite si tri dolgoročne zaposlitvene cilje in razmislite, kaj lahko naredite, da jih boste dosegli.
- Glede svojih zaposlitvenih želja in načrtovanja iskanja zaposlitve se posvetujte s kariernim svetovalcem. Pomaga vam lahko z nasveti in praktično ter tudi čustveno podporo.
- Odločite se, da boste svoje zaposlitvene priložnosti aktivno ustvarjali oz. načrtovali.
- Zavedajte se, da v nekaterih priložnostih sreča lahko odigra svojo vlogo, vendar je vaša odgovornost, da te priložnosti izkoristite. Srečna naključja običajno sledijo načrtovanemu iskanju zaposlitve.
- Zastavite si kratkoročne in dolgoročne zaposlitvene cilje (zaposlitev, ki bi jo bili pripravljeni sprejeti takoj in zaposlitev, ki bi jo najraje opravljali, pa je trenutno ne morete, ker vam manjka kvalifikacija/izkušnje).

ZAVZETOST IN SAMOPOMOČ

- Lahko se odločite, da boste glede iskanja zaposlitve postali bolj zavzeti.
- Pri iskanju zaposlitve uporabljajte različne vire: internet, priročnike, usposabljanja, karierne svetovalce in agencije.
- Iskanje zaposlitve zahteva določene veščine, ki se jih je potrebno naučiti. Osvojite veščine iskanja zaposlitve, kot so: iskanje prostih delovnih mest, pisanje življenjepisov in prijav na delovno mesto. Ljudi, ki bi vam lahko pomagali pri boljšem obvladovanju teh veščin, prosite za pomoč.
- Iskanju zaposlitve se posvetite popolnoma. Čas in energijo uporabljajte skrbno in ne čakajte, da se stvari zgodijo same od sebe. Izdelajte načrt, kako boste od 30 do 40 ur na teden namenili iskanju zaposlitve, in se ga držite.
- Učinkovito izrabite sodobne tehnologije in s tem povečajte možnosti za uspeh pri iskanju zaposlitve. Išcite po spletnih oglasih, a ne zanašajte se le na sodobno tehnologijo. Prav tako morate nadaljevati z mreženjem in neposrednimi stiki z delodajalci. Zapišite si vsaj tri spletne strani, ki lahko izboljšajo vaše iskanje zaposlitve.
- Ne primerjajte se z drugimi. Razmislite o svojih interesih in dejavnostih, v katerih ste bili uspešni. Ne podcenjujte svojih sposobnosti in vzemite življenje v svoje roke.
- Od vas je odvisno, da si boste našli zaposlitev. Nihče ne more namesto vas vedeti, kje se želite zaposliti, napisati učinkovitega življenjepisa, vloge ali opraviti razgovora. Zapišite si tri stvari, s katerimi se boste začeli ukvarjati že danes, da boste postali bolj učinkovit iskalec zaposlitve.
- Nihče vam ne bo našel zaposlitve, lahko pa vam drugi pri iskanju pomagajo. Poiščite ljudi, ki vam bodo nudili praktično in čustveno oporo pri iskanju zaposlitve. Zapišite imena treh ljudi, ki bi vam lahko pomagali.

AKTIVNOST

- Lastna aktivnost je osnova vsega v naših življenjih. Lahko se odločite in postanete pri iskanju zaposlitve bolj aktivni.
- Včasih se služba »najde po naključju«, največkrat pa jo najdemo, ko jo aktivno iščemo, zato se ne zanašajte na slučaj.
- Razširite razmišljanje o več kariernih možnostih. Kaj bi poleg osnovne želje še radi in lahko delali?
- Pridružite se skupini za iskanje zaposlitve in delite svoje ideje ter motivacijo za iskanje zaposlitve. Stopite v stik z najbližjo skupino ali pa ustanovite svojo.
- Raziščite odkriti in skriti trg dela. Javno objavljena prosta delovna mesta najdete na uradih za delo, v najavah podjetij, v različnih medijih in pri zaposlitvenih agencijah. Raziščite nabor metod, ki jih uporabljate pri iskanju dela, in si jih zapišite.
- Premalo poznate sodobne tehnike in veščine iskanja zaposlitve.
- Ne bojte se neuspeha. Učite se iz napak. Pomislite na zadnje tri poskuse, ko vam ni uspelo dobiti službe. Kaj se lahko naučite iz vsake izmed teh izkušenj?
- Zaupajte vase, da boste našli zaposlitev. Poiščite pet poslovnih dejavnosti, kjer bi bila lahko oseba z vašimi spretnostmi in sposobnostmi koristna. Delodajalcem na teh področjih napišite ponudbo in jih prosite za informativni razgovor.
- Veliko razpoložljivih služb ni javno objavljenih. Prosta delovna mesta na skritem trgu dela lahko najdete z mreženjem (sistematičnim spoznavanjem ljudi, ki vam lahko zagotovijo informacije o zaposlitvah). Zapišite ljudi v vaši socialni mreži. Kako bi lahko začeli bolj učinkovito mrežiti?
- Ne odlašajte. Da boste dobili želeno zaposlitev morate biti disciplinirani, trdo delati in imeti močno notranjo motivacijo. Kaj lahko naredite že danes, da vam bo lažje najti zaposlitev?
- Pomembno je, da s podjetji, kjer bi se radi zaposlili, navežete stike in izrazite svojo željo po zaposlitvi. S tem naredite na delodajalca dober prvi vtis.

OPTIMIZEM

- Optimizem ni prazna beseda, optimizem je sila, ki prinaša spremembe. Lahko se odločite, da boste aktivnosti iskanja zaposlitve doživljali z več optimizma. Optimizmu zelo pogosto sledijo priložnosti.
- Spremenite pogled na svojo trenutno situacijo, vzemite jo kot priložnost. Pomislite na vse možnosti, ki jih imate: lahko nadaljujete z izobraževanjem, začnete z delom na domu ali si postavite nove kariernne cilje in jim sledite. Kako lahko svoje veščine in izkušnje uporabite na drugih področjih dela?
- Vključite se v aktivnosti, ki vas veselijo, kot so: hobiji, šport in druge aktivnosti. Navedite tri take aktivnosti.
- Iz preteklih napak se naučite, kaj in kako bi lahko naredili drugače, nato negativne občutke pozabite in se osredotočite na uspeh. S pridobljeno samozavestjo si boste upali več. Navedite tri stvari, ki ste jih opravili dobro.
- Razmišljajte pozitivno. Pozitivno razmišljanje vodi do pozitivnih dejanj. Napišite nekaj pozitivnih misli, ki bi v tej situaciji lahko dvignile vaše razpoloženje.

Priloga 3: Norme

Tabela 17: Pretvorba surovih točk v kvartile za ZAPOSLENE MOŠKE

Surove točke	Kvartili*				Surove točke
	NAČRTOVANJE	ZAVZETOST-SAMOPOMOČ	AKTIVNOST	OPTIMIZEM	
9			1		9
10	1		1	1	10
11	1	1	1	1	11
12	1	1	1	1	12
13	1	1	1	1	13
14	1	1	1	1	14
15	1	1	1	1	15
16	1	1	1	1	16
17	1	1	1	1	17
18	1	1	1	1	18
19	1	1	1	1	19
20	1	1	1	1	20
21	1	1	1	1	21
22	1	1	1	1	22
23	1	1	1	1	23
24	1	1	2	1	24
25	1	1	3	1	25
26	2	1	3	1	26
27	2	1	4	1	27
28	2	1	4	1	28
29	2	1	4	2	29
30	3	1	4	2	30
31	3	1	4	3	31
32	3	1	4	3	32
33	4	1	4	3	33
34	4	1	4	4	34
35	4	2	4	4	35
36	4	2	4	4	36
37	4	3		4	37
38	4	3		4	38
39	4	3		4	39
40	4	4		4	40
41		4			41
42		4			42
43		4			43
44		4			44

* 1 = 0–25 %, 2 = 26–50 %, 3 = 51–75 %, 4 = 76–100 %

Tabela 18: Pretvorba surovih točk v kvartile za ZAPOSLENE ŽENSKE

Surove točke	Kvartili*				Surove točke
	NAČRTOVANJE	ZAVZETOST-SAMOPOMOČ	AKTIVNOST	OPTIMIZEM	
9			1		9
10	1		1	1	10
11	1	1	1	1	11
12	1	1	1	1	12
13	1	1	1	1	13
14	1	1	1	1	14
15	1	1	1	1	15
16	1	1	1	1	16
17	1	1	1	1	17
18	1	1	1	1	18
19	1	1	1	1	19
20	1	1	1	1	20
21	1	1	1	1	21
22	1	1	1	1	22
23	1	1	1	1	23
24	1	1	1	1	24
25	1	1	2	1	25
26	2	1	2	1	26
27	2	1	3	1	27
28	2	1	4	1	28
29	2	1	4	2	29
30	3	1	4	2	30
31	3	1	4	3	31
32	3	1	4	3	32
33	4	1	4	3	33
34	4	1	4	4	34
35	4	2	4	4	35
36	4	2	4	4	36
37	4	3		4	37
38	4	3		4	38
39	4	3		4	39
40	4	4		4	40
41		4			41
42		4			42
43		4			43
44		4			44

* 1 = 0–25 %, 2 = 26–50 %, 3 = 51–75 %, 4 = 76–100 %

Tabela 19: Pretvorba surovih točk v kvartile za BREZPOSELNE MOŠKE

Surove točke	Kvartili*				Surove točke
	NAČRTOVANJE	ZAVZETOST-SAMOPOMOČ	AKTIVNOST	OPTIMIZEM	
9			1		9
10	1		1	1	10
11	1	1	1	1	11
12	1	1	1	1	12
13	1	1	1	1	13
14	1	1	1	1	14
15	1	1	1	1	15
16	1	1	1	1	16
17	1	1	1	1	17
18	1	1	1	1	18
19	1	1	1	1	19
20	1	1	1	1	20
21	1	1	1	1	21
22	1	1	1	1	22
23	2	1	2	1	23
24	2	1	2	1	24
25	2	1	3	1	25
26	3	1	4	1	26
27	3	1	4	2	27
28	3	1	4	2	28
29	4	1	4	2	29
30	4	1	4	3	30
31	4	1	4	3	31
32	4	1	4	4	32
33	4	2	4	4	33
34	4	3	4	4	34
35	4	3	4	4	35
36	4	3	4	4	36
37	4	4		4	37
38	4	4		4	38
39	4	4		4	39
40	4	4		4	40
41		4			41
42		4			42
43		4			43
44		4			44

* 1 = 0–25 %, 2 = 26–50 %, 3 = 51–75 %, 4 = 76–100 %

Tabela 20: Pretvorba surovih točk v kvartile za BREZPOSELNE ŽENSKE

Surove točke	Kvartili*				Surove točke
	NAČRTOVANJE	ZAVZETOST-SAMOPOMOČ	AKTIVNOST	OPTIMIZEM	
9			1		9
10	1		1	1	10
11	1	1	1	1	11
12	1	1	1	1	12
13	1	1	1	1	13
14	1	1	1	1	14
15	1	1	1	1	15
16	1	1	1	1	16
17	1	1	1	1	17
18	1	1	1	1	18
19	1	1	1	1	19
20	1	1	1	1	20
21	1	1	1	1	21
22	1	1	1	1	22
23	2	1	1	1	23
24	2	1	2	1	24
25	2	1	2	1	25
26	3	1	3	1	26
27	3	1	3	2	27
28	3	1	4	2	28
29	4	1	4	2	29
30	4	1	4	3	30
31	4	1	4	3	31
32	4	1	4	4	32
33	4	2	4	4	33
34	4	3	4	4	34
35	4	3	4	4	35
36	4	3	4	4	36
37	4	4		4	37
38	4	4		4	38
39	4	4		4	39
40	4	4		4	40
41		4			41
42		4			42
43		4			43
44		4			44

* 1 = 0–25 %, 2 = 26–50 %, 3 = 51–75 %, 4 = 76–100 %

O AVTORJU



Dr. John Liptak je eden izmed vodilnih razvijalcev kvantitativnih in kvalitativnih ocenjevalnih orodij v ZDA. Je pomočnik direktorja urada za Izkustveno učenje in razvoj kariere na Univerzi Radford v Radfordu v Virginiji. Na univerzi deluje tudi kot karierni svetovalec za študente. Pri svojem delu uporablja veliko različnih testov in vprašalnikov s področja kariernega ocenjevanja ter jih interpretira. Dr. Liptak študentom pri razvoju njihove kariere v prvi vrsti pomaga tako, da jih spodbuja, naj pridobivajo izkušnje v različnih učnih, prostočasnih in delovnih okoljih. Dr. Liptak je za Založbo JIST poleg VOIZ ustvaril tudi naslednja ocenjevalna orodja:

- Vprašalnik raziskovanja kariere (ang. *Career Exploration Inventory*),
- Vprašalnik prehoda v delo (ang. *Transition – to – work Inventory*),
- Lestvico znanja s področja iskanja zaposlitve (ang. *Job Search Knowledge Scale*),
- Lestvico preživetja in uspeha na delovnem mestu (ang. *Job Survival and Success Scale*),
- Vprašalnik o ovirah pri uspešnem iskanju zaposlitve (ang. *Barriers to Employment Success Inventory*),
- Lestvico prenosljivih veščin (ang. *Transferable Skills Scale*),
- Vprašalnik o prehodu iz študija v kariero (ang. *College to Career Transition Inventory*),
- Lestvico načrtovanja kariere (ang. *Career Planing Scale*),
- Lestvico reintegracije storilcev kaznivih dejanj (ang. *Offender Reintegration Scale*)
- Lestvico preživetja in uspeha na univerzi (ang. *College Survival and Success Scale*).

Dr. Liptak svetuje pri razvoju ocenjevalnih orodij za šole in organizacije v celotnih Združenih državah. Razvil je specializirana ocenjevalna orodja za delo s strankami.