

DIGITALIZACIJA JE PRINESLA TUDI SPLETNI KARIERNI SEJEM OPTIUS

#Tina Guček

Foto: osebni arhiv

SASA BOŠTJANČIČ, DIREKTORICA IN LASTNICA KARIERNO-ZAPOSILITVENEGA PORTALA OPTIUS.COM, JE SLOVENSKEMU TRGU DELA PREDSTAVILA NOVOST – SPLETNI OZIROMA ONLINE KARIERNI SEJEM OPTIUS, ZA KATEREGA PRAVI, DA JE LOGIČNA NADGRADNJA KLASIČNIM ZAPOSILITVENIM SEJOM. KER SO MARČEVSKI SEJEM VEČ KOT ODLIČNO SPREJELI TAKO DELODAJALCI KOT TUDI ISKALCI ZAPOSILITVE, GA BODO JANUARJA 2020 ORGANIZIRALI PONOVO.

»Pri nas spremljamo trende na področju trga dela. Glede na to, da vsi težimo k digitalizaciji in glede na kronično pomanjkanje ustrezne delovne sile v Evropi, smo prišli do ideje, da bi bil online karierni sejem Optius morda lahko odgovor na težave delodajalcev pri privabljanju ustreznega kadra tudi v slovenskem prostoru. V tujini so takšni sejmji že stalna praksa, zato smo se odločili, da bomo tovrsten dogodek organizirali tudi pri nas in preverili, kako se bodo Slovenci odzvali na to novost. Sprejeli so jo več kot odlično, zato je bila odločitev, da ga ponovimo, logična,« pravi **Saša Boštjančič**.



Kot pravi Saša Boštjančič, dobri delodajalci namenijo veliko svojega časa in energije privabljanju najboljših kadrov, saj ima v Sloveniji več kot 45 % delodajalcev težave s pridobivanjem ustreznih sodelavcev.

KRONIČNO POMANJKANJE USTREZNEGA KADRA

Po njenih besedah se delodajalci v razvitem svetu zadnja leta kronično soočajo s pomanjkanjem ustreznega kadra. Dobri delodajalci namenijo veliko svojega časa in energije privabljanju najboljših kadrov, saj ima v Sloveniji več kot 45 % delodajalcev težave s pridobivanjem ustreznih sodelavcev. Razlogov za to je po njenem mnenju več. Eden od ključnih je, da je povečana gospodarska rast v zadnjih letih prinesla večje povpraševanje po specifičnem kadru s strani že obstoječih delodajalcev, hkrati pa se je pojavilo mnogo novih delodajalcev, zato je kar naenkrat prišlo do velikega povečanja povpraševanja po delavcih. Drugi razlog je, da na trg dela prihajajo premalo številčne generacije mladih. V Sloveniji se vsako leto upokoji 10.000 več ljudi, kot jih vstopi na trg delovne sile, saj se je rodnost zmanjšala. Tretji razlog pa je potreba delodajalcev po delavcih, ki jih na trgu primanjkuje – to so kadri s specifičnimi znanji. »Nekateri od teh poklicev med mladimi niso najbolj zaželeni in priljubljeni. Kar zadeva naravoslovno-tehnična znanja, pa gre za precej zahtevna izobraževanja, kar prav tako vpliva na odločitev mladih glede študija,« je prepričana.

Zaradi pomanjkanja ustrezne delovne sile so danes iskanci tisti, ki lahko izbirajo zaposlitev, in ne več delodajalec, kot smo bili navajeni v preteklosti. Vlogi sta se torej danes obrnili: »Danes mora delodajalec 'dvoriti' in iti do kandidatov, kar najlažje naredi tako, da pride v vsako dnevno sobo in/ali vsako pisarno. Najbolj praktično je, da to stori preko online kariernega sejma Optius, ki ponuja veliko prednosti, tako za delodajalce kot tudi za iskalce zaposlitve.«

ANONIMNOST IN BREZPLAČNA UDELEŽBA ZA OBISKOVALCE

Med prednostmi za obiskovalce online kariernega sejma pa je zagotovo ključna anonimnost kandidata, saj se vsak obiskovalec prijavi z vzdevkom, svojo identiteto pa delodajalcu razkrije, ko se sam tako odloči. Prav ta anonimnost je na marčevski sejem privabila zahtevnejši visoko izobražen kader, ki sicer tudi ne želi puščati svojih podatkov. Odziv nekaterih podjetij je bil, da so na sejmju prav zaradi tega dobili vrhunske kandidate, ki so jih pred tem dolgo časa neuspešno iskali. Verjetno tudi zato, ker je bila iskalcem zagotovljena anonimnost in so se prijavi tudi tisti, ki niso želeli, da bi njihov trenutni delodajalec ali kdo drug vedel, da iščejo nove karierne priložnosti.

Online karierni sejem je za obiskovalce brezplačen, samo registrirati se morajo, nato pa imajo dostop do njega kjer koli in kadar koli. »Sejem lahko 'obiščejo' od doma ali pa, na primer, med malico v službi. Aplikacija je tako preprosta, da jo razume vsak, ki zna pošiljati SMS-sporočila ali ima svoj profil na Facebooku. Tudi za kandidate nižjih profilov ali morda za starejše, ki niso tako veščji uporabe pametnih naprav, ni težav – aplikacija je preprosta in funkcionalna,« pravi Boštjančičeva. Usklajena je tudi z uredbo GDPR, tako da je za varovanje osebnih podatkov dobro poskrbljeno, saj je bila prav varnost na prvem mestu, ko so se lotili tega projekta.

NEKAJ ŠTEVILK

Na marčevskem sejmju se je predstavilo 27 delodajalcev. Sejem je bil v živo odprt en dan in v tem dnevu so zabeležili več kot 5000 obiskovalcev sejma, skoraj 9000 pogovorov s kadroviki in iskanci zaposlitve; zabeležili so več kot 500 prijav na prosta delovna mesta, oddanih pa je bilo več kot 1000 življenjepisov v baze delodajalcev za delovna mesta, ki niso bila odprta, ampak so življenjepise shranili za prihodnost.

Glede zastopnosti po spolu so bili obiskovalci zelo izenačeni; večina je na sejmju dostopala preko pametnega telefona in računalnika. Skoraj 49 % je bilo starih od 25 do 44 let. 4 % obiskovalcev je bilo iz tujine, kar se Boštjančičeva, glede na to, da online kariernega sejma v tujini niso posebej oglaševali, zdi spodbuden podatek za prihodnje sejmje. »To so uradni podatki, ki jih je zabeležila naša aplikacija, neuradni so še višji. Sejem je bil odprt en dan, en mesec prej pa so si na 'predsejmju' obiskovalci že lahko ogledali, s katerimi delodajalci bodo lahko komunicirali na virtualnih razstavnih prostorih in si že vnaprej pripravili življenjepise. V tem enomesečnem obdobju smo zabeležili več kot 17.000 obiskovalcev.«

Pa januarski online karierni sejem? Ta bo tokrat odprt dva dni v živo, tri dni pa bodo imeli iskanci zaposlitve možnost, da naknadno pošljejo še kakšno sporočilo ali življenjepis. »V živo pomeni, da so delodajalci na razpolago za vse kandidate med 10. in 20. uro in da lahko v tem času kandidati kadar koli stopijo v stik z njimi preko klepetalnika ali video razgovorov. Uradno bo sejem potekal od 22. do 26. januarja 2020. Preveden bo v pet jezikov in ta večjezičnost je zanimiva za tuje kandidate. Na sejmju želimo pripeljati tudi potomce slovenskih izseljencev, ki bi se morda želeli preseliti v Slovenijo. Glede na to, da smo v času recesije govorili o begu možganov, pa bi bili veseli, če bi lahko zdaj govorili o 'kroženju možganov', mlade, ki so takrat odšli v tujino, pa morda povabili nazaj,« meni sogovornica. Kot dodaja, je zato partner projekta tudi društvo Vtis, ki v tujini povezuje izobražene Slovence, povezali pa so se tudi z Zavodom za zaposlovanje, Združenjem delodajalcev Slovenije, Gospodarsko zbornico Slovenije, Združenjem Manager in drugimi. Partnersko projekt podpira tudi Urad vlade za Slovence v zamejstvu in po svetu. V tem trenutku še ni znano, koliko ponudnikov dela bo na januarskem sejmju, sogovornica pa je prepričana, da jih bo več kot na marčevskem: »Spodbudno se mi zdi predvsem to, da se za sodelovanje odločajo podjetja iz različnih panog, tako da si obetamo pestro izbiro delodajalcev in prostih delovnih mest. Prepričana sem, da se bo našlo nekaj tudi za najzahtevnejše kandidate.«

MANJŠI STROŠKI IN VEČJA UČINKOVITOST ZA DELODAJALCE

Med prednostmi za delodajalce je ena od ključnih zagotovo ta, da se z udeležbo na online sejmju zmanjšajo stroški za iskanje kadra. »Poleg tega jim ni treba nikamor hoditi. Tisti dan, ko je sejem virtualno odprt, so na svojem delovnem mestu v pisarni in so na voljo za pogovore s kandidati. Kadar ni nikogar od obiskovalcev na njihovem virtualnem razstavnem prostoru, pa lahko opravljajo svoje vsakodnevno delo. Poleg tega, da prihranijo čas in denar, jim s predstavitvijo na razstavnem prostoru omogočamo tudi krepitev blagovne znamke delodajalca, torej *employer branding*, oziroma podjetja samega. Na virtualnem razstavnem prostoru lahko objavijo neomejeno število svojih prostih delovnih mest, se predstavijo s pasicami, imajo možnost predstavitve svojih storitev in izdelkov ter možnost, da kandidate nagovorijo vodilni v podjetju,« kaže Boštjančičeva. »Ključno je tudi to, da na razstavnem prostoru niso prisotni le kadrovski strokovnjaki, ampak tudi ključni predstavniki iz določenih oddelkov v podjetju. Če podjetje išče kader, npr. iz IT, je idealno, da je na razpolago za pogovor s kandidati tudi vodja oddelka za IT. To zelo spodbujamo in prepričana sem, da je kar nekaj delodajalcev, ki so tudi v tem prepoznali dodano vrednost.«