

Univerza v Ljubljani

Filozofska Fakulteta

Oddelek za psihologijo

KARIERNO SVETOVANJE OB SPREMEMBI KARIERE

Seminarska naloga pri predmetu Karierni razvoj zaposlenih

Milena Šokčević

Ljubljana, 2019

UVODNA PREDSTAVITEV METODE

V zadnjih letih hitrih strukturnih sprememb in gospodarskega upada se v Evropi soočamo z izzivom odzivanja na potrebe trga in civilne družbe. Naraščajoča nestabilnost, zlasti v evropskih državah, ki se spopadajo z velikimi socialno-ekonomskimi posledicami nedavne gospodarske krize, je ena temeljnih lastnosti trenutnega trga dela (Cedefop, 2014). Globoke gospodarske spremembe, ki so se zgodile v Evropi v zadnjih dveh desetletjih so bile posledica vrste dejavnikov, med njimi tehnološke inovacije, globalizacija, gospodarske krize, demografske spremembe in povečanje mobilnosti delovne sile (Bimrose, Barabasch, Brown in Mulvey, 2015). Spremembe kariere tako postajajo vedno bolj običajne, vedno bolj se oddaljujemo od stabilnosti in stalnosti ter gremo v smeri fluidnosti in sprememb (McMahon, Watson in Zietsman, 2018).

Tako se zdi, da bodo spremembe karier pogost spremljevalec delavcev na trgu dela, kar precejšnjo podskupino pa tvorijo posamezniki, ki se za spremembo kariere odločijo prostovoljno. Kdaj pa sploh govorimo o spremembi kariere? Gre za spremembo zaposlitve, ki ni v skladu z običajno karierno potjo na nekem področju (Rhodes in Doering, 1983) oziroma spremembo delovne pozicije na drugo področje, kjer so znanja, spretnosti in odgovornosti prejšnje delovne pozicije več ali manj neuporabne (Feldman, 2002). Sprememba kariere je zapleten proces, ki vključuje raziskovanje nove kariere, izbiro kariere, proces odločanja, proces iskanja nove zaposlitve, samoregulacijo čustev, spopadanje z zavračanjem, zmožnostjo premagovanja ovir, motivacije, določanja ciljev, sposobnost prenosa veščin ipd. (Ornstein in Isabella, 1993).

Za spremembo kariere se lahko posameznik odloči v katerem koli starostnem obdobju, kritičen čas za spremembo pa naj bi bil v času srednje odraslosti (Bobek in Robbins, 2005; Heppner idr., 1994; v Barclay idr., 2011). Po Issacsonu (1985; v Barclay idr., 2011) je karierno svetovanje v tem obdobju bolj nujno, kot je za posameznike v kateri koli drugi starostni skupini. Svetovanje namreč posamezniku nudi pomoč, da ta kar najbolje izkoristi koristi, ki se pojavijo v toku spremembe kariere, svetovanje pa posamezniku pomaga tudi pri pridobivanju potrebne samozavesti za odločitev za spremembo in kasneje v procesu tudi uspešen zaključek spremembe kariere. S. L. Perosa in Perosa (1984) sta ugotovila, da je približno 33 % posameznikov, ki so se odločili za spremembo kariere, poiskalo pomoč kariernega svetovalca. Karierni svetovalci, katerih vloga v tem procesu nekako niha med vlogo učitelja, coacha in mentorja (Mitchell in Krumboltz, 1996; v Barclay idr., 2011), so lahko neprecenljivi partnerji posameznikom, ki se odločijo za prostovoljno spremembo kariere v »sredini svojega življenja«.

Avtorji Barclay, Stolz in Chung (2011) menijo, da je na področju kariernega svetovanja ob spremembi kariere, trenutno pomanjkanje teorij in raziskav, ki bi pomagale kariernim svetovalcem konceptualizirati proces sprememb kariere z namenom uporabe ustreznih intervenc. Avtorji so tako združili dobro raziskano teorijo spremembe vedenja – transteoretični model sprememb (Transtheoretical model of change, TTM; Prochaska, DiClemente in Norcross, 1992) s teorijo razvoja kariere kot uresničevanja koncepta o sebi (Life span-Life space, LSLS; Super idr., 1996). Ustrezne faze dveh modelov so v integriranem modelu obravnavane skupaj s teoretično ustreznimi intervencami, integrirani model tako trenutno predstavlja osnovo za prihodnje raziskave o procesu spremembe kariere posameznikov, ki le-to menjajo nekje na sredini. Uskladitev stopenj modela sprememb in svetovalnih intervenc z nalogami in stopnjami razvojnega modela, obljublja povečano učinkovitost obstoječih svetovalnih intervenc in nudi dodaten vpogled v proces spremembe kariere (Barclay idr., 2011).

ZGODOVINSKI PREGLED RAZVOJA IN NASTANKA METODE

V zadnjih dvajsetih letih je bil transteoretični model sprememb uporabljen za različne psihološke težave, predvsem na področju zdravstva (npr. prenehanje kajenja, anksioznost in bulimija), kasneje pa so ga avtorji Barclay, Stoltz in Chung (2011) prvič uporabili v kontekstu spremembe kariere. Model sprememb je bil torej sprva razvit za uporabo v zdravstvenem kontekstu in pojasnjuje, kako gredo posamezniki, ki se pripravljajo na spremembo (npr. opustitev kajenja) skozi fazo nezavedanja, fazo razmišljanja, fazo sprejemanja odločitve, fazo akcije in fazo vzdrževanja. Uporaba tega modela se je skozi čas razširila z njegovega izvora v zdravstvu in se pogosto uporabljala tudi pri osebnem svetovanju (McConaughy, Prochaska in Velicer, 1983). Barclay in sodelavci (2011) menijo, da prenos modela na področje kariernih sprememb omogoča poglobitev našega razumevanja procesa spreminjanja kariere, kar nam, kot kariernemu svetovalcu, pomaga voditi posameznika skozi proces spremembe kariere.

Super (1957; v Mrakovčič in Brečič, 2018) je oblikoval petstopenjsko teorijo razvoja kariere (faze: rast, raziskovanje, uveljavljanje, vzdrževanje, umik), ki jo je kasneje s sodelavci (Super, Thompson, Lindeman, Myers in Jordan, 1988; v Mrakovčič in Brečič, 2018) preoblikoval v štiristopenjsko teorijo, ki ne vključuje najbolj zgodnje faze rasti (obdobja do 14. leta starosti). Teorija razvoja kariere je razvojna teorija, saj uporablja koncepte razvojne psihologije (npr. razvojne stopnje, razvojne naloge, karierna identiteta in zrelost) in na kariero ter prilagajanje na delo gleda kot na stalen proces, ki se odvija skozi celotno življenje (Herr, 1997). »Razvoj Superjevih idej o samopodobi in poklicnem prilagajanju je povzročil redefinicijo kariernega svetovanja kot procesa, v katerem pomagamo posamezniku, da razvije celotno in ustrezno sliko sebe in svoje vloge v svetu dela, da preizkusi ta koncept v realnosti in da se pretvori v realnost, s čimer doseže zadovoljstvo pri sebi v korist družbe« (Super 1988; v Mrakovčič in Brečič, 2018, str. 27).

Integracijo obeh modelov pa so javnosti predstavili avtorji Barclay, Stolz in Chung (2011), s predpostavko, da trenutno na področju kariernega svetovanja ob spremembi kariere, ni neke ustrezne teorije oziroma modela.

UPORABNOST METODE SKOZI ZNANSTVENE RAZISKAVE

Kritiki opozarjajo na nekatere pomanjkljivosti tradicionalnih teorij v kariernem svetovanju, te pa so še posebej očitne v trenutno hitro se spreminjajočem svetu. Nekatere izmed kritik se nanašajo na različne pristranskosti tradicionalnih teorij, majhen pomen kvalitativnih metod, zanemarjanje dejavnikov družbenega okolja in neupoštevanje dejstva, da so teorije, ki »usklajujejo« posameznika z okoljem, pogosto neuspešne, ker se s časom spreminjata tako posameznik kot tudi njegovo okolje (Bimrose, 2004; v Projektna skupina VKO, 2015). Mnoge teorije ne uspejo slediti današnjemu času, druge pa že nekaj časa ne upoštevajo temeljnih razlik med pripadniki družbe, predvsem družbenih vlog, norm, vrednot in drugih kulturnih dejavnikov, tako se pojavlja potreba po razvoju in uporabi novih modelov in teorij kariernega svetovanja na splošno in tudi bolj specifično kariernega svetovanja ob spremembi kariere (Zunker, 2008; Barclay idr., 2011). Prav tako je pomembno v račun vzeti prepletenost različnih okolij posameznika, torej delo, prosti čas, prijatelje, družino, katere v svojem modelu omenja Super (1957; v Barclay idr., 2011).

Karierno svetovanje ob spremembi kariere v integriranem modelu Barclaya in sodelavcev (2011) vsebuje več kot le ocenjevanje z različnimi psihološkimi testi in pripomočki ter metodo, ki usklajuje posameznika z okoljem, temveč vključuje emocionalne, kognitivne in vedenjske procese skupaj s tradicionalnimi intervencami kariernega svetovanja. Tako torej priključitev modela sprememb razvojnemu modelu Superja pomaga podpreti združitev kariernega svetovanja z osebnim svetovanjem, torej svetovanjem, ki v svojem bistvu ni karierno svetovanje (Zunker, 2008; Barclay idr., 2011).

Čeprav prostovoljne spremembe kariere ne moremo uvrstiti v spreminjanje vedenja v kontekstu zdravstva, je bil model sprememb validiran v psihoterapiji (McConaughy, Prochaska in Velicer, 1983), karierno svetovanje pa je bilo konceptualizirano tudi kot »osebno« svetovanje (Betz in Corning, 1993; Krumboltz, 1993; Super, 1993; v Barclay idr., 2011). Po Zunkerju (2008) morajo karierni svetovalci pristopiti k svetovanju celostno, torej se morajo osredotočati tako na kariero kot tudi osebne probleme posameznika, kar nakazuje na to, da sta ti dve področji, v tem kontekstu, nekako neločljivi. Zato avtorji integriranega modela (Barclay idr., 2011) eno izmed rešitev tega problema vidijo v združitvi Transteoretičnega modela sprememb in Teorije razvoja kariere, ki bi tako poglobil naše razumevanje sprememb kariere in tako posledično tudi osvetlil duševne težave, s katerimi se soočajo posamezniki v času spreminjanja kariere.

Tudi predpostavke in lastnosti transteoretičnega modela sprememb nadalje podpirajo predlog, da se lahko ta model nekako vključi v pristop Razvojnega modela kariere, in sicer zaenkrat predvsem za posameznike na sredini karierne poti. Transteoretična teorija velja za povezovalno teorijo med različnimi teorijami kariernega svetovanja in ustreznimi tehnikami ter tako svetovalcem pomaga razumeti procese in načela sprememb (Prochaska in Norcross, 2010; v Barclay idr., 2011), ki so skupne vsem svetovalnim intervencam. Ti procesi so bili izpeljani empirično iz študij o posameznikih, ki so šli uspešno skozi proces sprememb v povezavi z zdravjem in so smatrani kot naravni procesi, skozi katere gredo vsi posamezniki v času sprememb. Če podpiramo predpostavko, da sta karierno in osebno svetovanje neločljiva, potem je nekako logično mišljenje, da je posameznik v toku spremembe potrjen tem procesom. Vključevanje modela sprememb z razvojnim modelom pomaga prepoznati procese sprememb, na katere so osredotočeni karierni svetovalci, z namenom klientom pomagati uresničiti cilj spremembe kariere.

Ker je integrirani model razmeroma nov predlog in ob pregledu literature očitno še vedno bolj v domeni avtorjev modela, znanstvenih raziskav z uporabo integriranega modela v praksi ni zaslediti. Tudi v izvirnem članku, kjer avtorji prvič predstavijo idejo integriranega modela, ni predstavljene nobene raziskave s to metodo, gre le za predstavitev modela in sklepanje na uspešnost le-tega v praksi, glede na predhodne raziskave posameznih dveh modelov.

PREDSTAVITEV METODE

1. NAMEN

Namen integriranega modela je strokovnjake oziroma karierne svetovalce informirati o načinu povezovanja razvojnih nalog razvojnega modela kariere po Superju s specifičnimi intervencami kariernega svetovanja, katerih namen je spodbujanje naravnega procesa sprememb. To je temeljna uporabnost modela sprememb v tem kontekstu, torej ujemanje ustrezne intervence s specifičnimi fazami sprememb, da bi dosegli največji možni učinek in potencial neke določene intervence (Barclay idr., 2011).

2. CILJNA POPULACIJA

Integrirani model, opisan v tem poglavju, je trenutno namenjen populaciji posameznikov, ki so nekje na sredini delovne kariere, kar lahko v večini primerov sovпада z obdobjem srednje odraslosti (Barclay idr., 2011). Kot vemo, so spremembe kariere lahko prostovoljne ali pa tudi ne, trenutno je ta metoda namenjena prvim, torej posameznikom, ki se za spremembo odločijo prostovoljno, ne prostovoljne so namreč drugačen problem, pri katerem so celotni postopki kariernega svetovanja nekoliko drugačni, s poudarki na drugih temah in lahko ob kombinaciji s psihoterapijo. Obstajajo tudi implikacije za uporabo

modela pri drugih starostnih skupinah in prehodih (npr. pri mladostnikih na prehodu iz srednje šole na fakultete, premiki delavcev na druga delovna mesta), a znanstvenih raziskav o aplikaciji modela v teh kontekstih v praksi še ni bilo (Barclay idr., 2011; Archer in Yates, 2017).

3. POTEK IZVEDBE

Teorija razvoja kariere ima razvojne stopnje, ki so sicer povezane z določeno starostjo, a kljub temu so te faze spremenljive. Posameznik je ob vsakem prehodu na novo stopnjo soočen z novo vlogo in pričakovanji, kar od posameznika zahteva določeno prilagoditev. Za to morajo posamezniki narediti spremembe na kognitivnem, emocionalnem in vedenjskem področju, katere pa lahko nekoliko bolje pojasnimo s transverzalnim modelom sprememb, ko je posameznik v toku spremembe kariere (Barclay idr., 2011).

1. Faza nezavedanja / Umik

V tej fazi posamezniki večinoma pridejo na svetovanje na pobudo drugih ali pa so v stanju, ko še niso čisto sprejeli dejstva, da so nezadovoljni s svojo trenutno kariero. Takšni posamezniki lahko krivijo druge ljudi za svoje nezadovoljstvo in ne vidijo, da jih trenutno delo ne zanima.

Po modelu sprememb, posameznik v tej fazi nima želje po spremembi oziroma te potrebe še ne ozavesti, drugi ljudje pa pri tem posamezniku to potrebo že lahko opazijo (Norcross, Krebs in Prochaska, 2011).

Po Superju (Herr, 1997) pa je umik proces, v katerem posameznik izgubi energijo in zanimanje za delo. Ker posamezniki niso uspešno razrešili nalog prejšnjih faz, so zato prej, kot je to predvideno, v fazi umika (Barclay idr., 2011).

Naloga posameznika v tej fazi je, da prepozna nezadovoljstvo s svojim delom in svojo identiteto, vezano na delo, ter razvije bolj skladne interese in aktivnosti pri delu in karieri. Po teoriji sprememb je ozaveščanje o izvoru nezadovoljstva in pogovor o izgubi interesa za delo, primerna intervencija za začetek kariernega svetovanja ob spremembi kariere. Psihološko ocenjevanje in uporaba nekaterih tehnik kariernega svetovanja (npr. ocena poklicne poti, seznam opisov poklicev), so v tej fazi neprimerne, lahko celo škodljive za posameznika, saj so le-ti manj osredotočeni na težave in porabijo manj energije za ocenjevanje svojih sposobnosti, interesov ipd. (Prochaska in Norcross, 2010; v Barclay idr., 2011). Ena izmed najpomembnejših in morda najbolj uporabnih metod v fazi nezavedanja / umika, je motivacijski intervju¹, saj z njim pri posamezniku izzovemo in spodbudimo motivacijo za spremembo in predanost za doseg končnega cilja. Karierni svetovalec v tej fazi torej posluša posameznika in mu poskuša pomagati razumeti ambivalentnost, ki se pojavi v povezavi s kariero in željo po spremembi le-te. Poudarek je na grajenju motivacije za spremembo in razumeti ovire, povezane s posameznikovimi zaznavami, vrednotami in potrebami (Barclay idr., 2011).

2. Faza razmišljanja / Rast

Na tej ravni posamezniki že začnejo ozaveščati, da so nezadovoljni s trenutno situacijo. Začenjajo razumeti, da je to nezadovoljstvo simptom večjega in bolj kompleksnega izziva razumevanja samega sebe in preteklih odločitev v povezavi z delom in kariero. Posledično je to obdobje za posameznika

¹ Več o motivacijskem intervjuju si lahko preberete v seminarski nalogi Neže Podlogar, pridobljeno od <https://psihologijadela.com/2018/03/02/uporaba-motivacijskega-intervjuja-z-namenom-dosega-spremembe/>

lahko zelo čustveno obremenjujoče, saj z refleksijo preteklih odločitev, lahko pride kar nekaj obžalovanja in razočaranja nad sabo in preteklimi odločitvami, ki jih je posameznik sprejel na svoji karierni poti. To razočaranja in obžalovanje pa lahko, v samem procesu kariernega svetovanja, uporabimo kot podlago za sprejemanje novih odločitev (Barclay idr., 2011).

Po teoriji sprememb je faza razmišljanja proces, v katerem posameznik ozavešči problem in bolj resno začne razmišljati o spremembi. Kljub temu pa še ni pripravljen sprejeti dokončnih odločitev, v tej fazi gre bolj za tehtanje plusov in minusov spremembe, spraševanje o tem ali je sprememba res potrebna in kakšne bodo posledice (Norcross idr., 2011).

Po teoriji razvoja kariere stopnja rasti vsebuje štiri ključne elemente, in sicer (1) zaskrbljenost za prihodnost; (2) zmožnost posameznika, da prevzame nadzor nad svojim življenjem; (3) zmožnost uspehov na delovnem mestu in; (4) zmožnost, da razvije kompetentne navade in vedenja na delovnem mestu (Herr, 1997). Posamezniki so v obdobju rasti soočeni z nalogo razvoja svoje realistične delovne identitete in vloge, pogosto tudi odkrijejo pomembnost načrtovanja prihodnosti (Niles in Harris-Bowlsbey, 2009; v Barclay idr., 2011). Posamezniki v tej fazi se spopadajo z anksioznostjo in strahom pred neznanimi posledicami spremembe, z nizko samopodobo vezano na delo in zaskrbljenostjo, razočaranostjo nad preteklimi kariernimi odločitvami (Barclay idr., 2011).

Tehniki svetovanja, ki sta uporabni v tej fazi, sta predvsem opazovanje in konfrontacija, saj delujeta v smeri zviševanja posameznikovega zavedanja. Intervence, ki posamezniku pomagajo ozavešči nezavedne vsebine, so v tej fazi zelo koristne. Bolj konkretno recimo svetovanje s pomočjo pripovedovanja zgodb² in ostale edukacijske tehnike, ki so osredotočene predvsem na samoodkrivanje (Barclay idr., 2011).

Specifična narativna tehnika kariernega svetovanja, uporabna v tej fazi, je izvedba Intervjuja o kariernem slogu³ (Career Style Interview; CSI; Savickas, 1998; v Barclay idr., 2011). Intervju spodbudi samoopredeljujoče zgodbe, ki svetovalcu omogočajo odkrivati življenjske teme, poklicno osebnost in karierno prilagodljivost posameznika (Projektna skupina VKO, 2015). Vsi ti podatki so nato uporabni pri razlagi predhodnih odločitev posameznika in kreiranju nove kariere.

Karierni svetovalec je tako v tej fazi, osredotočen predvsem na razjasnitev problema in pomoč posamezniku pri raziskovanju pozitivnih in negativnih vprašanj in posledic povezanih s spremembo kariere. Lahko se zgodi, da posamezniki doživljajo intenzivne emocionalne epizode in se izrazito predajajo dvomom, tako mora biti svetovalec v tej fazi še posebej pripravljen na nudenje emocionalne podpore (Barclay idr., 2011).

3. Faza sprejemanja odločitve / Raziskovanje

Posameznik išče in eksperimentira z novimi samopodobami. Ta faza vključuje posameznikove poskuse, s katerimi le-ta želi utrditi svojo karierno identiteto. Prav to usklajevanje želja s spretnostmi in

² Več o svetovanju s pomočjo pripovedovanja zgodb si lahko preberete v Projektna skupina VKO. (2015). *Karierna zrelost: gradivo za svetovalce*. Pridobljeno od http://spletisvojokariero.si/prenosi/prirocnik/-1a_Vpra%C5%A1alnik%20karierne%20zrelosti_prirocnik.pdf

³ Več o izvedbi intervjuja o kariernem slogu si lahko preberete v Projektna skupina VKO. (2015). *Karierna zrelost: gradivo za svetovalce*. Pridobljeno od http://spletisvojokariero.si/prenosi/prirocnik/-1a_Vpra%C5%A1alnik%20karierne%20zrelosti_prirocnik.pdf

preferencami pa je pomembna naloga v tej fazi, ki kasneje v procesu vodi k izbiri poklicne poti (Hammond, Michael in Luke, 2017).

Faza sprejemanja odločitve je faza, ki združuje namen in vedenje, ko se posameznik dokončno odloči o cilju, h kateremu stremi v toku spremembe, kar je sicer ključno. Po modelu sprememb mora biti namreč cilj zelo natančno opredeljen, to pomeni, da cilj posameznika ni le sprememba kariere, temveč je zastavljen zelo konkretno in specifično (Barclay idr., 2011). Tako si posameznik postavi cilje in prioritete, sama akcija pa je načrtovana za bližnjo prihodnosti (Norcross idr., 2011).

Posamezniki na tej stopnji želijo spremembo kariere in so sprejeli dokončno odločitev o spremembi, vendar pa še ne vedo točno v katero smer bo šla ta sprememba. Posameznikova samopodoba, dožemanje in zadovoljstvo s svojimi spretnostmi in znanji ter zavedanje o potrebah, vrednotah, osebnostnih lastnostih in načini prilagajanja (Dawis, 1996) imajo pomemben vpliv pri določanju nove karierni poti. Karierni svetovalec je tako v tej fazi spreminjanja neprecenljiva pomoč in opora (Kapes in Whitfield, 2002; v Barclay idr., 2011).

Psihološko ocenjevanje in testiranje v tej fazi predstavlja pomembno podlago za usmerjanje posameznika. Tako sta ocenjevanje in interpretacija rezultatov začetna točka posameznikove odločitve o končnem cilju (Barclay idr., 2011).

Ker je pri posamezniku v tej fazi motivacija za spremembo največja, je posameznik v tej fazi energetičen in pripravljen za raziskovanje interesov in sposobnosti ter tudi pripravljen raziskati možnosti dodatnega oziroma ponovnega izobraževanja. Ker se spremembe pri posamezniku dogajajo na vseh področjih njegovega življenja, s poudarkom na karierni spremembi seveda, in posledično prihaja do redefinicije posameznikovega koncepta o sebi, je glavna intervencna kariernega svetovalca, spodbujanje posameznika pri samoraziskovanju in raziskovanju možnosti, ki jih ima, skupaj z izvajanjem psihološkega ocenjevanja in interpretacijo rezultatov (Barclay idr., 2011).

4. Faza akcije / Uveljavljanje

V fazi akcije se za posameznika začenejo velike spremembe. Za uspešno razreševanje izzivov in pričakovanj v tej fazi, mora biti posameznik predan svojemu cilju, le-temu namenjati veliko časa in energije. Ta faza je za posameznika zelo stresna, gre namreč za korenite spremembe posameznikovega življenja in samopodobe. Uspeh posameznika v tej fazi je odvisen od uspešnosti razreševanja prejšnjih faz in je produkt dela vloženega v prejšnjih fazah. Posameznik ima v tej fazi izdelan načrt, kateremu je predan, tako je za to fazo značilna predvsem visoka predanost in odločnost posameznika (Norcross idr., 2011).

Življenjske in delovne izkušnje pa niso dovolj, da bi bil posameznik pripravljen na spremembo kariere, Super in sodelavci (1996; v Barclay idr., 2011) namreč ugotavljajo, da je za večino posameznikov potrebno nadaljnje izobraževanje oziroma neke vrste dokvalifikacija. S.L. Perosa in Perosa (1984) ugotavljata, da se nekje med 50 % in 80 % posameznikov v obdobju srednje odraslosti in spreminjanja kariere, vrne nazaj v šolo.

Ključne tehnike svetovanja v tej fazi vključujejo povečano podporo in razumevanje s strani svetovalca in skrb za to, da ima posameznik dobro izdelan načrt, kateremu je in bo sledil. Po teoriji sprememb naj bi posameznik potreboval pomoč pri vzpostavljanju sistema za okrepitev ciljno usmerjenega vedenja. Pojavlja se tudi potreba po nadzoru različnih dražljajev v različnih okoljih, v katerih posameznik je. Pogostokrat so namreč nad posameznikom izvajani pritiski širšega okolja (pa naj je to družina ali

prejšnje delovno okolje) naj se vrne nazaj k prejšnji vlogi, ravno v času, ko se posameznik trudi vzpostaviti nove poti in vzorce vedenja (Barclay idr., 2011).

Glavna naloga s katero se sreča posameznik v fazi akcije je torej vzpostaviti določeno mero stabilnosti glede svoje nove karierni identitete. Zaradi različnih dejavnikov, recimo nižja plača, manj odgovornosti, ipd. na začetku, lahko posameznik dobi občutek, da mu predhodne delovne izkušnje in dosežki ne pomagajo pri uveljavljanju na novem delovnem področju, zato je pomembno, da svetovalec posamezniku nudi oporo in ga opolnomoči (Barclay idr., 2011). Karierni svetovalec v tej fazi torej služi kot opora posamezniku, ki poskuša zgraditi nov sistem življenjskih vlog, mu pomaga pri oblikovanju sistema, ki spodbuja spremembe in pomaga pri krmarjenju med nagradami in razočaranji na poti karierni spremembe.

5. Faza vzdrževanja / Vzdrževanje

Pogosto se karierni svetovalci s posamezniki v tej fazi ne srečajo več, saj so le-ti pogosto zasedeni s prilagajanjem na nove vloge in na vnašanje stabilnosti v svoje življenje ter nekako niti ne potrebujejo več kariernega svetovanja. Tako srečanje v tej fazi torej ni nujno, lahko pa se pri posamezniku pojavi potreba po srečanju, ko se sooča s težavami prenašanja nove vloge na druga področja svojega življenja.

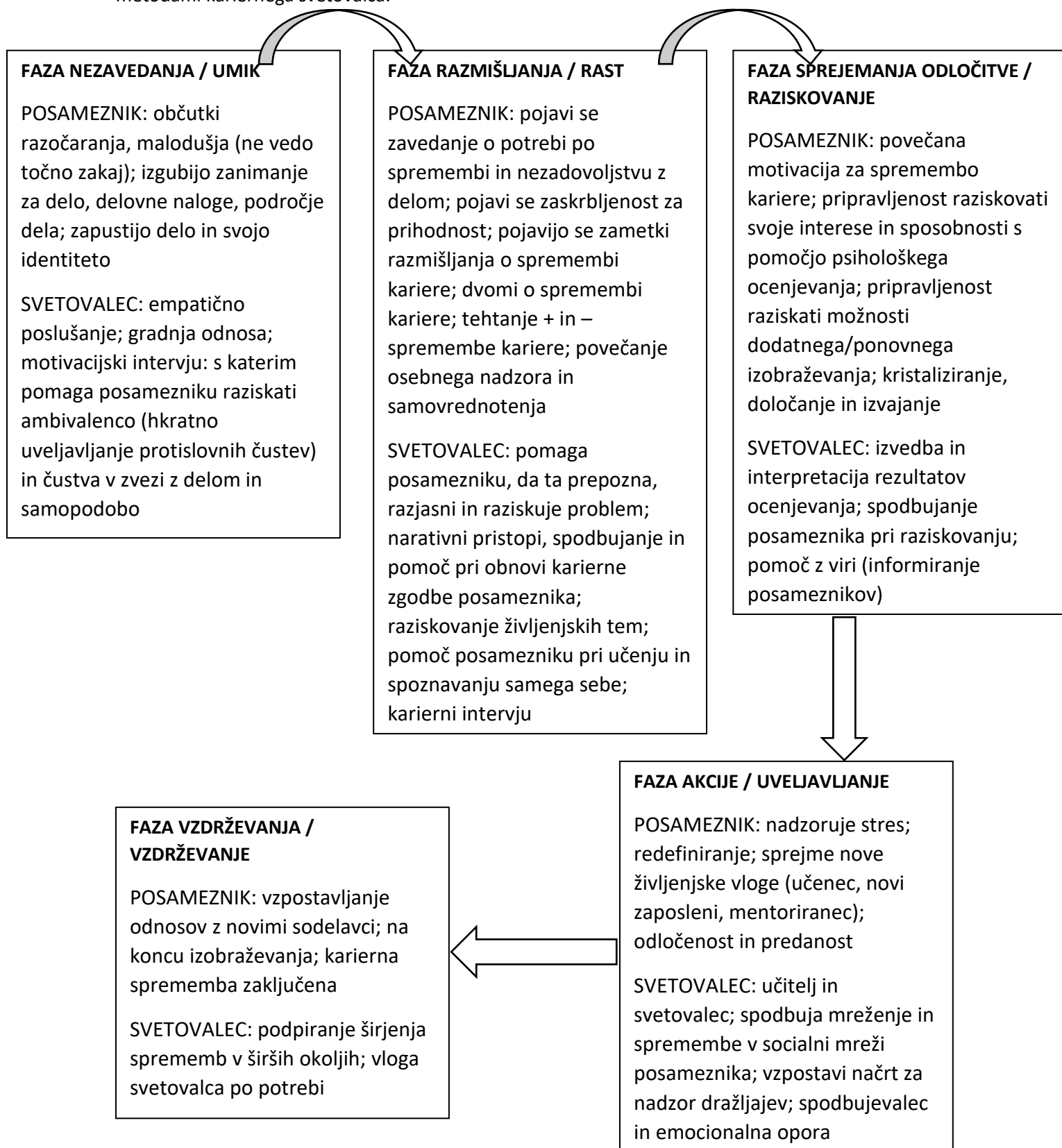
Po teoriji sprememb je faza vzdrževanja obdobje konsolidacije in stabilizacije napredka, doseženega v predhodnih fazah. Ta faza pa kljub nekaterim implikacijam ni statična, temveč se nadaljuje in poskuša stabilizirati spremembe na drugih področjih posameznikovega življenja (Prochaska idr., 1992; Prochaska in Norcross, 2010; v Barclay idr., 2011).

Razvojna stopnja vzdrževanja po razvojnem modelu pa v svojem bistvu vključuje vse, kar je bilo doseženo v predhodnih razvojnih fazah, posameznik pa še vedno odkriva nove izzive, preko katerih napreduje in se razvija, tako osebnostno kot karierno. V teku te faze se posameznikova karierna sprememba zaključi. Posameznik je na koncu svoje izobraževalne in na začetku nove karierni poti, postaja vedno bolj samozavesten pri delu in vključuje svoje na novo usvojene kompetence in znanja v samo delo. Za to fazo lahko rečemo, da je nekakšen odraz dosežka posameznika, ki se je prostovoljno odločil spremeniti svojo kariero na sredini svoje karierni poti (Barclay idr., 2011).

Karierno svetovanje v tej fazi lahko postane nepotrebno, ko posamezniki nadaljujejo s pozitivnimi spremembami in rastjo. Ko in če se pojavijo težave, v tem primeru različne situacije, ki lahko ogrozijo posameznikovo novo samopodobo, pa se priporočajo nadaljnja srečanja (Barclay idr., 2011).

KONKRETEN PRIMER

V spodnji shemi je predstavljen povzetek vseh faz integriranega modela, njihovo zaporedje, ter s čim se spopadajo in srečujejo posamezniki, ki so v procesu spremembe kariere z ustreznimi tehnikami in metodami kariernega svetovalca.



OMEJITVE UPORABE METODE

Kljub temu, da se na prvi pogled zdi, da je združenje dveh modelov, ki se v samem bistvu zelo dobro dopolnjujeta in tako skupaj tvorita model, za katerega se zdi, da pokriva vsa pomembna področja kariernega svetovanja, v specifičnem kontekstu spremembe kariere, ima tudi ta model nekaj pomanjkljivosti. Karierno svetovanje dandanes stremi k celostnem, holističnem pristopu (Zunker, 2008), zato je za posameznike, ki v teku svoje izobraževalne poti, niso bili deležni izobraževanja na področju duševnega zdravja in podobnih tematik, le-to problematično. V procesu svetovanja mora namreč svetovalec uporabljati pristope, ki morda niso tipični pristopi pri kariernem svetovanju, temveč so bolj v uporabi pri osebnem svetovanju, morda celo psihoterapiji. Združitev teh dveh modelov namreč promovira vključitev mentalnega zdravja in težav povezanih z njim v proces kariernega svetovanja, kot nujno komponento pri spremembah. Tako je torej potrebno svetovalce, ki s tem nimajo izkušenj in nimajo znanja s tega področja, dodatno izobraziti, da bi le-ti lahko uspešno pomagali posameznikom skozi proces spremembe kariere (Barclay idr., 2011).

Omejitev metode lahko vidimo tudi v tem, da gre za razmeroma nov model, ki torej v praksi še ni bil dovolj preizkušen (raziskav z uporabo modela v praksi v literaturi ni zaslediti). Tako lahko trenutno o njegovi ustreznosti le predvidevamo in sklepamo na podlagi raziskav, ki so bile izvedene za oba modela, ki ju integrirani model združuje. Model je zaenkrat namenjen le posameznikom v obdobju spremembe kariere nekje na sredini karierni poti, pa še to je govora samo o prostovoljnih spremembah (Barclay idr., 2011).

MOJ POGLED NA METODO IN VLOGA PSIHologa

Sama ideja o združitvi dveh, razmeroma poznanih modelih, se mi zdi dobra. Iz vsakega modela vzameš pozitivne stvari in jih združiš v novem modelu. Oba modela se dobro dopolnjujeta, kjer razvojnemu modelu kariere nekoliko »zmanjka«, ga dopolni model sprememb, in obratno. Tako je na papirju, torej v teoriji, vse lepo in prav. Malo oziroma nič pa je znanega o aplikaciji modela v praksi. V literaturi lahko najdemo dobre prakse uporabe Transteoretičnega modela sprememb, sicer še vedno bolj na področju medicine, a tudi s prenosom na področje svetovanja očitno ni bilo velikih težav (Hammond idr., 2017). Teorija razvoja kariere kot uresničevanja koncepta o sebi je tudi dobro uveljavljena teorija na področju kariernega svetovanja, ob svojem času je bila celo revolucionarna (Herr, 1997), dandanes pa je morda nekoliko zastarela (Barclay idr., 2011). Združitev obeh pa nekako deluje, zato se mi zdi dobro izhodišče za nadaljnje raziskovanje in podlaga za razvoj novih modelov kariernega svetovanja ob spremembi kariere.

Nekaj, kar opažam je, da v vlogi kariernega svetovalca, vidim le psihologa. Zakaj? Psihologi imamo široko znanje s področja čustev in vedenja posameznika, in to znanje je očitno nujno potrebno v vlogi kariernega svetovalca pri spremembi kariere. Karierni svetovalec mora imeti dobre svetovalne spretnosti, tako s področja »pravega« kariernega svetovanja kot tudi psihološkega svetovanja oziroma psihoterapije, saj se posamezniki v toku spremembe kariere, kljub temu, da govorimo o prostovoljnih spremembah, srečujejo in soočajo s strahom, anksioznostjo, depresijo, malodušnostjo in pa tudi z oblikovanjem kariere, odločanjem in izvajanjem sprememb (Niles in Harris-Bowlsbey, 2009; v Barclay idr., 2011).

Integrirani model je morda premalo sistematičen oziroma informativen, in se zato zdi, da ne nudi dovolj opore in informacij o tem, kako oziroma na kakšen način izvesti karierno svetovanje ob spremembi kariere. Zdi se, da ne nudi dovolj orodij s katerimi bi karierni svetovalci lahko operirali. Karierni svetovalec mora tako, ko se sreča s tem modelom, poseči po številnih drugih virih, saj model združuje pristope različnih teorij in modelov. V tem vidim tudi prednost, saj je sprememba kariere specifičen pojav, ki je pri vsakem posamezniku drugačen. Tako morda sploh ne moremo oziroma ni

smiselno določiti točno določene intervence, ki jo svetovalec uporabi v določeni razvojni stopnji. Karierno svetovanje ob spremembi kariere mora biti individualno, mora biti proces, ne enkraten dogodek, svetovalec pa mora posamezniku nuditi oporo in podporo. Vse te elemente integrirani model vsebuje, hkrati pa pojasnjuje s katerimi izzivi, nalogami in pričakovanji, se posameznik sreča na posamezni razvojni stopnji, ter kako mu svetovalec najbolj pomaga. Torej model ponuja nekaj možnih intervenc, ki jih svetovalec lahko uporabi v določeni fazi, s pojasnilom zakaj so le-te uporabne v določeni fazi, dopušča pa tudi nekaj svobode, da se svetovalec sam odloči o tem, katero intervenco bo uporabil. Model vidim kot ogrodje, ki kariernemu svetovalcu pomaga in ga delno usmerja, hkrati pa mu dopušča svobodo, da sam preceni, katero intervenco bo uporabil.

Vloga psihologa se mi zdi pomembna, morda celo očitna. Tudi avtorji integriranega modela poudarjajo, da gre za holističen pristop k svetovanju, torej mora imeti karierni svetovalec znanja in izkušnje tako s področja kariernega kot osebnega svetovanja, celo s področja psihoterapije. Prav tako je v postopku svetovanja potrebno izvesti psihološko testiranje, ki je v domeni psihologov. K uspešnemu svetovanju pripomoreta tudi dobro poznavanje in razumevanje človekove osebnosti in vedenja ter široko in poglobljeno znanje s področja posameznikovega čustvovanja, procesiranja in vedenja. Psiholog je posamezniku, ki gre skozi proces spremembe kariere, lahko v veliko pomoč pri iskanju poti in rešitev, tudi kritičnost do različnih metod in tehnik je ena izmed pozitivnih kvalitativnih psihologov, ki pripomore k uspešnemu kariernemu svetovanju. V procesu izobraževanja psihologi dobijo tudi širino na področju tehnik in orodij, katere lahko vpnejo v predstavljeni integrirani model, ki le-to dopušča, morda celo zahteva.

Kljub temu, da je zaenkrat predstavljen le model za prostovoljne spremembe kariere, ne smemo pozabiti na neprostovoljne spremembe kariere, kar pri posamezniku povzroča še večjo stisko. Pri tem je morda vloga psihologa še bolj ključna, saj gre velikokrat za psihodinamske vsebine, ki so lahko globlje kot pri prostovoljnih spremembah kariere. Nekateri posamezniki potrebujejo tudi pomoč psihoterapevta, pri razreševanju hudih frustracij, ki se pojavljajo, lahko že samo ob razmišljanju o spremembi kariere. Psiholog pa je ključen tudi v trenutku, ko sam proces spremembe kariere ne gre po točno določenih fazah, ko prihaja do tega, da posameznik ne razreši razvojnih nalog določene faze, kar lahko pri posamezniku povzroča hude frustracije.

VIRI IN LITERATURA

- Archer, S., in Yates, J. (2017). Understanding potential career changers' experience of career confidence following a positive psychology based coaching programme. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 10(2), 157–175. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1080/17521882.2017.1292535>
- Barclay, S. R., Stoltz, K. B., in Chung, Y. B. (2011). Voluntary midlife career change: Integrating the transtheoretical model and the life-span, life-space approach. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 386–399. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00966.x>
- Bimrose, J., Barabasch, A., Brown, A., in Mulvey, R. (2015). Mid-career changes symposium. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 255–262. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1080/03069885.2015.1037098>
- Cedefop. (2014). *Navigating difficult waters: Learning for career and labour market transitions*. Research paper no. 42. Pridobljeno od http://www.cedefop.europa.eu/files/5542_en.pdf
- Dawis, R. (1996). Vocational psychology, vocational adjustment, and the workforce: Some familiar and unanticipated consequences. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2, 229–248.

- Feldman, D. (2002). Second careers and multiple careers. V C. L. Cooper in R. Burke (Ur.), *The new world of work* (str. 75-94). Oxford, England: Blackwell.
- Hammond, M. S., Michael, T. in Luke, C. (2017). Validating a measure of stages of change in career development. *International Journal of Educational and Vocational Guidance* 17(1), 39–59.
- Herr, E. L. (1997). Super's life-span, life-space approach and its outlook for refinement. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 238–246. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00468.x>
- McConaughy, E. A., Prochaska, J. O., in Velicer, W. F. (1983). Stages of change in psychotherapy: Measurement and sample profiles. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 20, 368–375.
- McMahon, M., Watson, M., in Zietsman, L. (2018). Adults changing careers through university education: Making meaning of quantitative career assessment scores through an integrative structured interview. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 44(0), a1487. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1487>
- Mrakovčić, M. in Brečić, M. (2018). *Karierni razvoj mladih: priročnik za mladinske delavce, voditelje in vse mlade, ki želijo načrtno graditi svojo kariero*. Ljubljana: Zavod NEFIKS. Pridobljeno od http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/JRAD_2016-2018/Karierni_razvoj_-_Brecic_Mrakovcic.pdf
- Norcross, J. C., Krebs, P. M. in Prochaska, J. O. (2011), Stages of change. *J. Clin. Psychol.*, 67, 143–154. doi:10.1002/jclp.20758
- Ornstein, S., in Isabella, L. A. (1993). Making sense of careers: A review 1990-1992. *Journal of Management*, 19, 243–267.
- Perosa, S. L., in Perosa, L. M. (1984). The mid-career crisis in relation to Super's career and Erikson's adult development theory. *International Journal of Aging and Human Development*, 20, 53–68.
- Projektna skupina VKO. (2015). *Karierna zrelost: gradivo za svetovalce*. Pridobljeno od http://spletisvojokariero.si/prenosi/prirocnik/-1a_Vpra%C5%A1alnik%20karierne%20zrelosti_prirocnik.pdf
- Rhodes, S. R., in Doering, M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8, 631–639.
- Zunker, V. (2008). *Career, work, and mental health: Integrating career and personal counseling*. Thousand Oaks, CA: Sage.