

Milena Šokčević

## KARIERNO SVETOVANJE OB SPREMEMBI KARIERE

*»Združitev obeh teorij v novi integrirani model deluje – kjer razvojnemu modelu kariere nekoliko »zmanjka«, ga dopolni model sprememb in obratno, zato se mi zdi dobro izhodišče za nadaljnje raziskovanje in podlaga za razvoj novih modelov kariernega svetovanja ob spremembi kariere. Karierni svetovalci mora, ko se sreča s tem modelom, poseči po številnih drugih virih, saj model združuje pristope različnih teorij in modelov, zato se zdi, da model sam ne zagotavlja dovolj opore in orodij, s katerimi bi karierni svetovalci lahko operirali. Hkrati pa je to tudi prednost, saj je sprememba kariere specifičen pojav, ki je pri vsakem posamezniku drugačen. Model tako vidim kot ogrodje oziroma okvir, ki kariernemu svetovalcu pomaga, ga delno usmerja in mu ponuja nekaj možnih intervenc, ki jih lahko uporabi v določeni fazi, s pojasnilom, zakaj so le-te uporabne ravno v tej fazi. Hkrati dopušča tudi nekaj svobode, da se svetovalci sam odloči, katero intervenco bo uporabil.«*

---

V zadnjih letih hitrih strukturnih sprememb in gospodarskega upada se v Evropi soočamo z izzivom odzivanja na potrebe trga in civilne družbe. Narasčajoča 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 se pomikamo v smeri fluidnosti in sprememb (McMahon, Watson in Zietsman, 2018).

Tako se zdi, da bodo spremembe karier pogost spremljevalec zaposlenih na trgu dela, pri čemer precejšnja podskupino sestavljajo posamezniki, ki se za spremembo kariere odločijo prostovoljno. Kdaj 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 bolj 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, zmožnost premagovanja ovir, motivacijo, določanje 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 (Barclay, Stoltz in Chung, 2011). Karierno svetovanje ob spremembi kariere v tem obdobju je bolj nujno, kot je za posameznike v kateri koli drugi starostni skupini (Issacson, 1985; v Barclay idr., 2011). Svetovanje namreč posamezniku zagotavlja pomoč, da ta kar najbolje izkoristi prednosti oziroma koristi, ki se pojavijo med spremembo kariere, svetovanje pa posamezniku pomaga tudi pri pridobivanju samozavesti za odločitve za spremembo in pozneje v procesu tudi uspešen zaključek spremembe kariere. 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«.

S. Barclay in sodelavci (2011) menijo, da je na področju kariernega svetovanja ob spremembi kariere trenutno pomanjkanje teorij in raziskav, ki bi pomagale kariernim svetovalcem konceptualizirati proces spremembe kariere z namenom uporabe ustreznih intervenc. Avtorji so zato združili dobro raziskano teorijo spremembe vedenja – transteoretični model sprememb (Prochaska, DiClemente in Norcross, 1992) – s teorijo razvoja kariere kot uresničevanja koncepta o sebi (Super, 1980). 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 svoje delovno aktivne dobe. Uskladitev stopenj modela sprememb in svetovalnih intervenc z nalogami in stopnjami razvojnega modela omogoča večjo učinkovitost obstoječih svetovalnih intervenc in zagotavlja dodaten vpogled v proces spremembe kariere (Barclay idr., 2011).

---

## NASTANEK IN RAZVOJ 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), pozneje pa so ga S. Barclay in sodelavci (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). Prenos modela na področje kariernih sprememb omogoča poglobitev našega razumevanja procesa spreminjanja kariere, kar nam, kot kariernemu svetovalcu, pomaga voditi posameznika skozi ta proces (Barclay idr., 2011).

Super (1957; v Mrakovčič in Brečič, 2018) je oblikoval petstopenjsko teorijo razvoja kariere (faze: rast, raziskovanje, uveljavljanje, vzdrževanje, umik), ki jo je pozneje s sodelavci (Super, Thompson, Lindeman, Myers in Jordan, 1988; v Mrakovčič in Brečič, 2018) preoblikoval v štiristopenjsko teorijo, ki ne vključuje najbolj zgodnje faze, 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) ter na kariero in 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 celostno 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 so javnosti predstavili S. Barclay in sodelavci (2011), s predpostavko, da trenutno na področju kariernega svetovanja ob spremembi kariere ni ustrezne teorije oziroma modela, po katerem bi se lahko ravnali.

## ZNANSTVENA SPOZNANJA O UPORABNOSTI METODE

Kritiki opozarjajo na nekatere pomanjkljivosti tradicionalnih teorij kariernega svetovanja, te pa so še posebej očitne v trenutno hitro spreminjajočem se svetu. Nekatere od 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 njegovo okolje (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 (Barclay idr., 2011; Zunker, 2008). Prav tako je potrebno upoštevati prepletenost različnih okolij posameznika – torej delo, prosti čas, prijatelje, družino ipd. (Super, 1957; v Barclay idr., 2011).

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

Čeprav prostovoljne spremembe kariere ne moremo uvrstiti v spreminjanje vedenja v kontekstu zdravstva, je bil model sprememb validiran v psihoterapiji (McConaughy idr., 1983), karierno svetovanje pa je bilo konceptualizirano tudi kot »osebno« svetovanje (Barclay

idr., 2011). Karierni svetovalci morajo pristopiti k svetovanju celostno, osredotočiti se morajo tako na kariero kot na osebne probleme posameznika (Zunker, 2008), kar nakazuje na to, da sta ti dve področji nekako neločljivi. Avtorji integriranega modela (Barclay idr., 2011) zato kot eno od rešitev vidijo v združitvi transteoretičnega modela sprememb in teorije razvoja kariere, ki bi poglobil razumevanje sprememb kariere in 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 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, ki so skupne vsem svetovalnim intervencam (Prochaska in Norcross, 2010). Ti procesi so bili izpeljani empirično iz študij o posameznikih, ki so šli uspešno skozi proces sprememb v povezavi z zdravjem in so razumljeni kot naravni procesi, skozi katere gredo vsi posamezniki v času sprememb. Ob upoštevanju predpostavke, da sta karierno in osebno svetovanje neločljiva, je pričakovano, da je posameznik med spremembo podvržen tem procesom. Združevanje modela sprememb z razvojnimi modelom pomaga prepoznati procese sprememb, na katere so osredotočeni karierni svetovalci, z namenom klientom pomagati uresničiti cilj – v tem primeru spremembo kariere (Barclay idr., 2011).

Ker je integrirani model ob pregledu literature očitno še vedno bolj v domeni avtorjev modela, znanstvenih raziskav z uporabo integriranega modela v praksi (zaenkrat) ni zaslediti.

## PREDSTAVITEV METODE

### KDAJ METODO UPORABIMO?

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.

Temeljna uporabnost modela sprememb je torej ujemanje ustrezne intervence s specifičnimi fazami sprememb, da bi dosegli največji možni učinek in potencial določene intervence (Barclay idr., 2011).

## ZA KOGA JE METODA PRIMERNA?

Integrirani model je trenutno namenjen populaciji posameznikov, ki so nekje na sredini delovne kariere, kar lahko v večini primerov sovpada z obdobjem srednje odraslosti (Barclay idr., 2011). Kot vemo, so spremembe kariere lahko prostovoljne ali pa tudi ne – zaenkrat je metoda namenjena posameznikom, ki se za spremembo odločijo prostovoljno. 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 znanstvene raziskave o uporabi modela v teh kontekstih v praksi še ne obstajajo (Archer in Yates, 2017; Barclay idr., 2011).

## KAKO METODO IZVEDEMO?

Teorija razvoja kariere ima razvojne stopnje, ki so sicer povezane z določeno starostjo, a kljub temu so te faze spremenljive (podrobneje razložene v nadaljevanju). Posameznik je ob vsakem prehodu na novo stopnjo soočen z novo vlogo in pričakovanji, kar od njega zahteva določeno prilagoditev. Posamezniki morajo posledično narediti določene spremembe na kognitivnem, čustvenem in vedenjskem področju, ki pa jih lahko boljše pojasnimo s transteoretičnim modelom sprememb, ko je posameznik v toku spremembe kariere (Barclay idr., 2011).

### *1. Faza nezavedanja/umik*

V tej fazi se posamezniki običajno udeležijo svetovanja na pobudo drugih ali pa so v stanju, ko še niso čisto sprejeli dejstva, da so nezadovoljni s svojo trenutno kariero. Ti posamezniki lahko za svoje nezadovoljstvo obtožujejo druge ljudi 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 ozavešči, drugi ljudje pa pri tem posamezniku to potrebo že lahko opazijo (Norcross, Krebs in Prochaska, 2011).

Po Superju (Herr, 1997) 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, povezano z delom, ter razvije bolj skladne interese in aktivnosti pri delu in karieri. Po teoriji sprememb sta primerni intervenci za začetek kariernega svetovanja ob spremembi kariere ozaveščanje o izvoru nezadovoljstva in pogovor o izgubi interesa za delo. Psihološko ocenjevanje in uporaba nekaterih tehnik kariernega svetovanja (npr. ocena poklicne poti, sezname 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). Ena od najpomembnejših in morda najbolj uporabnih metod v fazi nezavedanja/umika je motivacijski intervju, saj z njim pri posamezniku izzovemo in spodbudimo motivacijo za spremembo in predanost za doseganje 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 spodbujanju motivacije za spremembo in razumevanju 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 lahko zelo čustveno obremenjujoče, saj lahko refleksija preteklih odločitev povzroči kar nekaj obžalovanja in razočaranja nad seboj in preteklimi odločitvami, ki jih je posameznik sprejel na svoji karierni poti. To razočaranje in obžalovanje pa lahko v 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 začne bolj resno razmišljati o spremembi. Kljub temu pa še ni pripravljen sprejeti dokončnih odločitev – v tej fazi gre

predvsem za tehtanje pozitivnih in negativnih plati spremembe, spraševanje o tem, ali je sprememba res potrebna, in razmišljanje o morebitnih posledicah (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. Posamezniki se v tej fazi spopadajo z anksioznostjo in strahom pred neznanimi posledicami spremembe, z nizko samopodobo, povezano z delom, 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. V tej fazi so zelo koristne intervence, ki posamezniku pomagajo ozavestiti nezavedne vsebine – npr. svetovanje s pomočjo pripovedovanja zgodb 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 slogu (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 oblikovanju nove kariere.

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



### 3. Faza sprejemanja odločitve/raziskovanje

Posameznik išče in eksperimentira z novimi samopodobami. Ta faza vključuje posameznikove poskuse, s katerimi želi utrditi svojo karierno identiteto. Prav to usklajevanje želja s spretnostmi in preferencami pa je pomembna naloga, ki pozneje 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 kateri smeri se bo sprememba odvijala. Posameznikova samopodoba, dožemanje in zadovoljstvo s svojimi spretnostmi in znanji ter zavedanje o potrebah, vrednotah, osebnostnih lastnostih in načinih prilagajanja imajo pomemben vpliv pri določanju nove karierni poti (Dawis, 1996). Karierni svetovalec je zato v fazi spreminjanja v izjemno pomoč in oporo (Barclay idr., 2011).

Psihološko ocenjevanje in testiranje predstavljata v tej fazi 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 poln energije 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 (seveda s poudarkom na karierni spremembi) 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 začenjajo velike spremembe. Za uspešno razreševanje izzivov in pričakovanj mora biti posameznik predan svojemu cilju ter mu namenjati veliko časa in energije. Ta faza je za posameznika zelo stresna, gre namreč za korenite spremembe posameznikovega življenja in samopodobe. Uspeh posameznika je odvisen od uspešnosti razreševanja prejšnjih faz in je rezultat dela v prejšnjih fazah. Posameznik ima izdelan načrt, ki mu sledi – 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) ugotavljajo, da je za večino posameznikov potrebno nadaljnje izobraževanje oziroma dokvalifikacija.

Ključne tehnike svetovanja v tej fazi vključujejo povečano podporo in razumevanje svetovalca ter 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 posameznika. Pogosto 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 vzpostaviti določeno mero stabilnosti glede svoje nove karierne identitete. Zaradi različnih dejavnikov na začetku (npr. nižja plača, manj odgovornosti ipd.) lahko posameznik dobi občutek, da mu predhodne delovne izkušnje in dosežki ne pomagajo pri uveljavljanju na novem delovnem področju, zato je pomembno, da svetoalec posamezniku zagotovi oporo in ga opolnmoči (Barclay idr., 2011). Karierni svetoalec v tej fazi torej nastopa kot opora posamezniku, ki poskuša zgraditi nov sistem življenjskih vlog, mu pomaga pri oblikovanju sistema, ki spodbuja spremembe, ter pri krmarjenju med nagradami in razočaranji na poti karierne spremembe.

#### *5. Faza vzdrževanja/vzdrževanje*

Pogosto se karierni svetovalci s posamezniki v tej fazi ne srečajo več, saj so ti večinoma zasedeni s prilagajanjem na nove vloge in na vnašanje

stabilnosti v svoje življenje, ter niti ne potrebujejo več kariernega svetovanja. Srečanje v tej fazi ni nujno, lahko pa se pri posamezniku pojavi potreba po srečanju, če se sooča s težavami prenašanja nove vloge na druga področja svojega življenja.

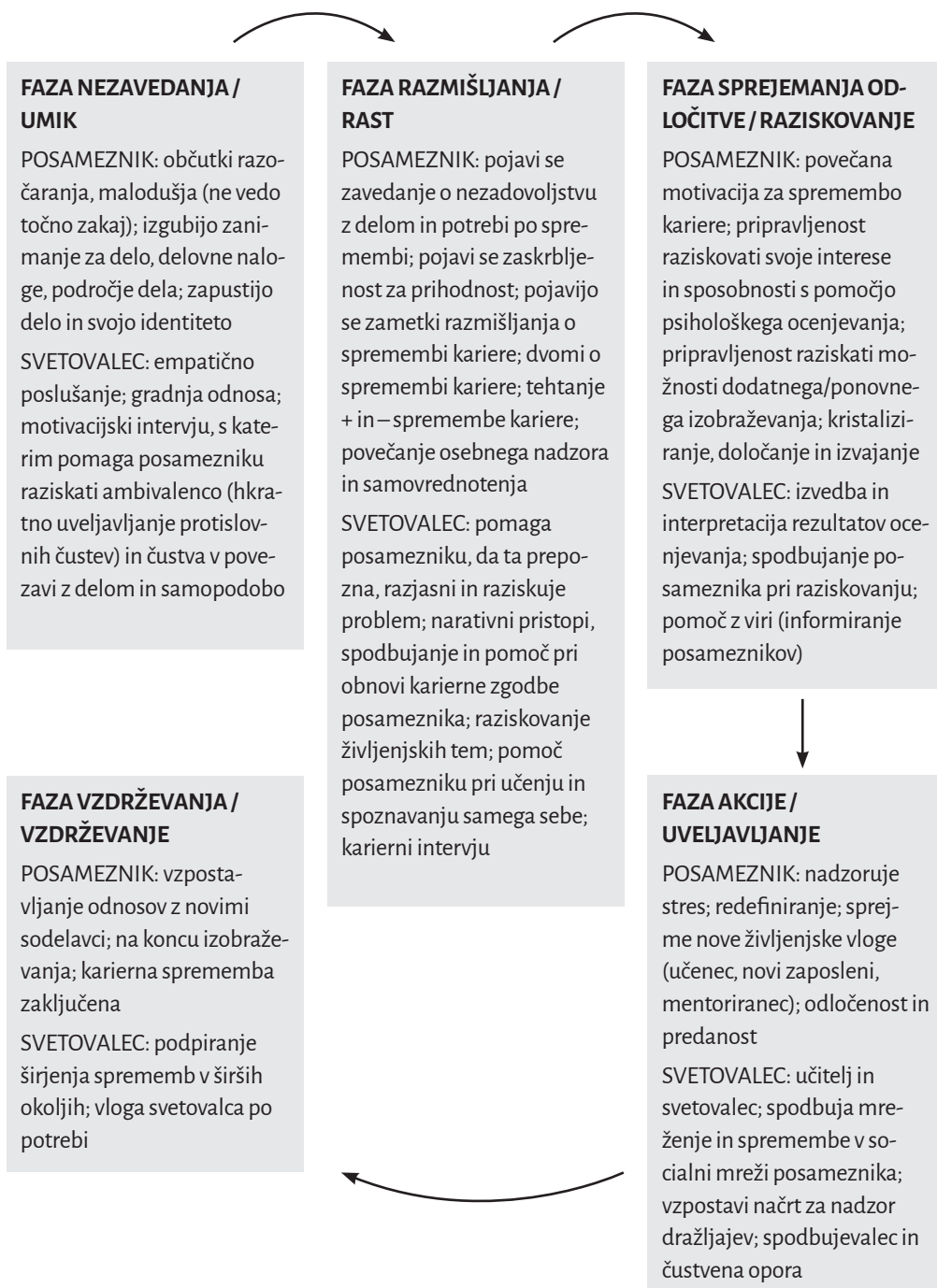
Po teoriji sprememb je faza vzdrževanja obdobje konsolidacije in stabilizacije napredka, doseženega v predhodnih fazah. Ta faza pa kljub nekaterim implikacijam ni statična, temveč se nadaljuje in poskuša stabilizirati spremembe na drugih področjih posameznikovega življenja (Prochaska in Norcross, 2010).

Razvojna stopnja vzdrževanja po razvojnem modelu pa v svojem bistvu vključuje vse, kar je bilo doseženo v predhodnih razvojnih fazah. Posameznik še vedno odkriva nove izzive, preko katerih napreduje in se razvija, tako osebno kot karierno. Med to fazo se posameznikova karierna sprememba zaključi. Posameznik je na koncu svoje izobraževalne in na začetku nove karierni poti, postaja vedno bolj samozavesten pri delu ter v svoje delo vključuje na novo usvojene kompetence in znanja. Ta faza je nekakšen odraz dosežka posameznika, ki se je prosto-voljno odločil spremeniti svojo kariero na sredini svoje karierni poti (Barclay idr., 2011).

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

## PRIMER UPORABE METODE

Na shemi (slika 1) je predstavljen proces kariernega svetovanja ob spremembi kariere po fazah integriranega modela. V vsaki fazi se posamezniki, ki so v procesu spremembe kariere, spopadajo in srečujejo z različnimi problemi in izzivi, zato je pomembno, da karierni svetovalec uporabi fazi primerne in ustrezne tehnike in metode. Sprememba kariere je specifičen in individualen proces, zato mora karierni svetovalec svetovanje in (znotraj tega) uporabljene metode in tehnike prilagajati potrebam posameznika.



Slika 1: Prikaz procesa kariernega svetovanja ob spremembi kariere – po fazah integriranega modela.

## VLOGA PSIHologa

Vloga psihologa se mi zdi pomembna, morda celo ključna. Tudi avtorji integriranega modela poudarjajo, da gre za celosten 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 treba 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 od pozitivnih lastnosti psihologov, ki pripomore k uspešnemu kariernemu svetovanju. V procesu izobraževanja psihologi dobijo širino na področju tehnik in orodij, ki jih lahko vpnejo v predstavljeni integrirani model, ki le-to dopušča, morda celo zahteva. Prednosti psihologov so tudi razvite sposobnosti aktivnega poslušanja, parafraziranja, podajanja povratne informacije ipd., ki so ključne za uspešno komunikacijo (in posledično celoten proces) med posameznikom in klientom.

Čeprav je zaenkrat predstavljen le model za prostovoljne spremembe kariere, ne smemo pozabiti na neprostovoljne spremembe kariere, ki posamezniku povzročijo še večjo stisko. V teh primerih je 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 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 mu lahko povzroča hude frustracije.

## PREVIDNOST IN OMEJITVE PRI UPORABI METODE

Čeprav se na prvi pogled zdi, da gre za združevanje dveh modelov, ki se v samem bistvu zelo dobro dopolnjujeta in skupaj oblikujeta model, ki obsega vsa pomembna področja kariernega svetovanja, ima tudi ta model nekaj pomanjkljivosti.

Karierno svetovanje v trenutni obliki stremi k celostnemu, holističnemu pristopu (Zunker, 2008), kar je za svetovalce lahko problematično – predvsem za tiste, ki med izobraževanjem niso bili deležni izobraževanja s področja duševnega zdravja in podobnih tem. V procesu svetovanja mora namreč svetovallec uporabljati pristope, ki niso tipični pri kariernem svetovanju, temveč so pogosteje uporabljeni pri osebnem svetovanju, celo psihoterapiji. Združitev teh dveh modelov namreč promovira vključitev duševnega zdravja in težav, povezanih z njim, v proces kariernega svetovanja, kot nujno komponento pri spremembah. Posledično je potrebno svetovalce, ki nimajo znanja in izkušenj s področja duševnega zdravja, dodatno izobraziti – v nasprotnem primeru ne morejo uspešno pomagati posameznikom v procesu spremembe kariere (Barclay idr., 2011).

Omejitev metode je tudi nepreizkušenos modela v praksi (raziskav z uporabo modela v praksi v literaturi zaenkrat 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 kariere poti, in sicer pri prostovoljnih spremembah (Barclay idr., 2011).

---

## 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.
- 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.

- Bimrose, J., Barabasch, A., Brown, A. in Mulvey, R. (2015). Mid-career changes symposium. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 255–262.
- Cedefop. (2014). Navigating difficult waters: Learning for career and labour market transitions. Research paper no. 42. Dostopno na [http://www.cedefop.europa.eu/files/5542\\_en.pdf](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.
- 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, a1487.
- Mrakovčić, M. in Brečić, M. (2018). *Karierni razvoj mladih: priručnik za mladinske delavce, voditelje in vse mlade, ki želijo načrtno graditi svojo kariero*. Ljubljana: Zavod NEFIKS. Dostopno na [http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/JRAD\\_2016-2018/Karierni\\_razvoj\\_-\\_Brecic\\_\\_\\_Mrakovic.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/JRAD_2016-2018/Karierni_razvoj_-_Brecic___Mrakovic.pdf)
- Norcross, J. C., Krebs, P. M. in Prochaska, J. O. (2011). Stages of change. *Journal of Clinical Psychology*, 67, 143–154.
- Ornstein, S. in Isabella, L. A. (1993). Making sense of careers: A review 1990-1992. *Journal of Management*, 19, 243–267.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C. in Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47, 1102–1114.
- Prochaska, J. O. in Norcross, J. C. (2010). *Systems of psychotherapy*. A transtheoretical analysis. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Projektna skupina VKO. (2015). *Karierna zrelost: gradivo za svetovalce*. Dostopno na [http://spletisvojokariero.si/prenosi/prirocnik/-1a\\_Vpra%C5%A1alnik%20karierne%20zrelosti\\_prirocnik.pdf](http://spletisvojokariero.si/prenosi/prirocnik/-1a_Vpra%C5%A1alnik%20karierne%20zrelosti_prirocnik.pdf)
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.

- 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.

## CAREER COUNSELLING WHEN CHANGING CAREER

Career changes are becoming more common in the labour market, with a large subset of individuals who choose to change their careers voluntarily. Such a change is a complex process, however, that involves exploring a new career, choosing a career, the decision-making process, the process of finding a new job, self-regulation of emotions, coping with rejection, motivation, the ability to transfer skills, etc. An individual can choose to change careers at any age, but the most common time is during middle age. Counselling helps the individual to get the most benefits out of the whole process and gain the necessary confidence to decide on a change, and later in the process successfully complete it. According to S. Barclay and colleagues, there is a current lack of theories and research that would help career counsellors conceptualize the career change process for the application of appropriate interventions. The authors thus combined a well-researched behaviour change theory, the transtheoretical model of change, with Super's theory of career development. In the integrated model, the relevant phases of the two models are considered together with theoretically relevant interventions. The integrated model currently forms the basis for future research into the voluntary midlife career change process. Aligning the levels of the change model and counselling interventions with the tasks and stages of the development model promises increased effectiveness of existing counselling interventions and provides additional insight into the career change process.