

UVODNIK

Sanja Sever

Novodobne razmere na trgu delovne sile močno spreminjajo podobo dela, ki je nekoč obsegalo predvidljiv delavnik, predvidljiv letni dopust, predvidljivo plačilo, predvidljivo napredovanje in predvidljivo dolgoročno zaposlitev. Še nedolgo tega nazaj je bila ravno predvidljivost tista, ki je našim staršem in starim staršem vzbujala občutke gotovosti in stabilnosti. Z razmahom informacijsko-komunikacijske tehnologije, z njo povezane globalizacije in širjenjem gospodarstva v razvite, kot tudi manj razvite države v razvoju, pa smo postali priča nekaterim temeljitim spremembam v organizacijski dinamiki zaposlovanja. Podjetja in delovne organizacije so kot gobe po dežju pričele seliti svoje podružnice in poslovne enote onkraj meja svoje države, svet je tako rekoč postal eno veliko polje zaposlitvenih možnosti, priložnosti in nevarnosti. Ta organizacijska selitev pa je zaobjela tudi človeka – zaposlenega z vsem njegovim življenjskim ozadjem.

V znanosti psihologije dela in organizacije se v zadnjih dvajsetih letih intenzivno govori o humanistično obarvani perspektivi. Potrebe, motivi, počutje, blagostanje, zadovoljstvo, pripadnost, zavzetost, strast, zdravje in predanost še nikoli niso bili tako močno v ospredju kot so dandanes. Pri vsem tem pa je delo organizacijskih in kadrovskih psihologov, kadrovikov, organizatorjev in vodstvenih

kadrov pod močnim vplivanjem dogajanja v zasebnem življenju. Si predstavljate, da vas delodajalec pošlje v drugo državo za nastop na vodstvenem mandatu dveh let, doma pa pustite svojega partnerja, otroke, bližnje prijatelje, znance in vse, kar vam predstavlja zavetje? Tako se vam na eni strani ponuja zanimiva karierna priložnost, iz katere lahko pridobite neprecenljive izkušnje, znanja, kompetence, nova stičišča v svoji socialni mreži in razširite svojega duha. Na drugi strani pa lahko to pomeni močno spremembo v vašem družinskem sistemu, ki je bolj ali manj pripravljen na takšne spremembe in morebitna tveganja.

Ker za akademski svet velja, da je skorajda vedno korak pred prakso in njenimi »uporabniki« spoznanj, smo študentje drugega letnika drugostopenjskega magistrskega študija psihologije na Univerzi v Ljubljani pod mentorstvom doc. dr. Eve Boštjančič pripravili monografijo, ki jo držite v rokah. Običajno je le-ta znanstvene narave, vendar bi ji raje dodali oznako »iz znanosti v prakso«. Lahko bi celo dejali, da gre za zbirko zanimivih teoretičnih in praktičnih priporočil za učinkovito delo v tujini, za katerega menimo, da bi bilo treba o njem pogosteje in bolj dosledno spregovoriti. Če še morda niste opazili, se o konceptu dela v tujini največkrat govori v organizacijskem kontekstu, kjer se kadroviki najpogosteje ukvarjajo z urejanjem pravnih formalnosti in delovnih pogojev ter z ostalo birokracijo. Se še spomnite

odstavkov nazaj omenjenega »človeškega« faktorja? Kje je torej poleg znanja, sposobnosti in kompetenc prostor, namenjen bolj individualiziranim značilnostim zaposlenega? Kakšno vlogo ima pri tem matična delovna organizacija s svojimi kadrovskimi ukrepi in kakšno izvajalci le-teh? Kako pomembno je kulturno, kot tudi širše družbeno okolje pri odhodu zaposlenega v tujino? Odgovore na ta in druga vprašanja ponujamo na naslednjih straneh.

V pričujoči monografiji smo poskušali celostno zaobjeti koncept dela v tujini. Najprej smo se v prvi fazi, fazi priprave na odhod posvetili samim pričakovanjem zaposlenih in morebitnim zaznamim izzivom tovrstnega načina dela. Vpletli smo še vlogo delovnih organizacij ter napisali nekaj o specifičnem selekcijskem postopku in strukturi usposabljanj za izbrane kandidate. Kot bodoči psihologi smo razmišljali tudi o doprinosu naše stroke pri podpori zaposlenim, ki odhajajo na delovno mesto v tujino. Nadalje smo našo *camero obscuro* osvetlili z vidika bivanja in dela v tujini ter predstavili nekatere temeljne dejavnike delovne uspešnosti v tujini: tako za oba spola kot tudi posebej za ženske predstavnice. Na tem mestu smo splošna psihološka spoznanja prepletli z aktualnimi koncepti kulturne inteligentnosti, vodenja v kulturno raznolikih delovnih okoljih ter jih dopolnili z informacijami o obstoječih društvih in združenjih, ki nudijo podporo slovenskim zaposlenim v tujini. Pozabili nismo niti na prej omenjeno življenjsko ozadje zaposlenega in zato v knjigi pišemo tudi o selitvi celotne družine v tuje okolje. Da pa ne bi prikazovali tujine kot zgolj okolja, kjer se »cedita med in mleko«, smo spregovorili tudi o nekaterih težavah, ki se pri tem lahko pojavijo – pojav kulturnega

šoka, domotožje, delovno neuspešnost in mnogotere diskriminatorne prakse gostujočega okolja. V duhu vrnitve domov pa smo v zaključnih poglavjih spregovorili o procesu povratka in ponovnega prilagajanja na »tuj domači kraj«.

Verjamemo, da monografija predstavlja ne le aktualno branje, marveč predvsem praktično navrnano čtivo vsem tistim, ki imajo ali bodo imeli možnost dela v tujini, ter tistim, ki o odhodu le razmišljajo. Kar se je potrebno zavedati je, da selitev v tujino zaradi samega dela zahteva ne le tehten premislek zaradi morebitnih posledic, ampak lahko močno zamaje človekov bivanjski okvir. Zatorej so vsa zbrana znanja in spoznanja v pričujoči knjigi namenjena tudi vsem, ki se z ljudmi v delovnih organizacijah ukvarjate: kadrovikom, vodjem, strokovnjakom, direktorjem in delodajalcem na splošno. Ostale kolege psihologe pa vabimo, da se nam pridružijo pri odpiranju te teme in obogatijo svoje obzorje znanja, kajti tovrstnega načina dela onkraj domačih meja bo v prihodnosti čedalje več. Le pripravljeni moramo biti.

Sanja Sever