

Mednarodna konferenca: »Life design and career counselling; building hope and resilience

Padova, junij 2013

Prvi predavatelj na konferenci je bil **Shane J. Lopez** iz Clifton Strengths Institute, ZDA. Osredotočil se je na upanje, ki ga sestavljata optimizem in akcija. Upanje je torej občutek, da bo prihodnost boljša in občutek, da imamo sami moč, da prihodnost naredimo boljšo. Upanje omogoča več uspeha na delovnem mestu (ali učnem mestu); delavci, ki so polni upanja, so pri svojem delu bolj zavzeti, entuziastični, kreativni, prilagodljivi in srečni. Sodeč po rezultatih raziskave, v kateri je Lopez sodeloval, je 89% ljudi optimističnih, vendar jih je le 50% polnih upanja. Torej ima le polovica ljudi občutek, da lahko sami pripomorejo k lepši prihodnosti. Ko so preučevali zadovoljstvo z delovnim mestom, so ugotovili, da je le 20% ljudi všeč služba, ki jo opravljajo. Vendar pa naj bi le 1% ljudi imel rad svojo službo (so vpleteni v svoje delo in izražajo visoko stopnjo zadovoljstva). Ko so preučevali značilnosti teh ljudi, so ugotovili, da: 1) vsakodnevno uporabljajo svoje prednosti in opravljajo delo, ki jim daje veselje, »flow in zavzetost 2) se počutijo pomembni in odgovorni za prihodnost organizacije, v kateri so zaposleni 3) imajo sodelavce, ki jim je mar za druge sodelavce 4) so navdušeni glede prihodnosti, ker imajo vodjo, ki je entuziastičen in ima vizijo za prihodnost. Kaj je torej razlika med službami, ki so nam všeč in službami, ki jih imamo radi? Lopez pravi, da službe, ki jih imamo radi, ne moremo najti, lahko jo le ustvarimo. Kako? Tako, da vsak dan uporabljamo svoje prednosti, se obkrožimo s sodelavci, ki jim je mar za nas, najdemo vodjo, ki je entuziastičen, stabilen, zaupanja vreden, sočuten in poln upanja. Obstaja namreč velika povezanost med entuziazmom vodje in zavzetostjo delavca na delovnem mestu. V raziskavi so ugotovili, da je 96% ljudi, ki imajo entuziastičnega vodja, zavzetih na delovnem mestu. Od tistih, ki nimajo entuziastičnega vodja, pa je zavzetih na delovnem mestu le 1% delavcev. Lopez je na koncu predavanja predstavil nekaj načinov za povečevanje upanja, ki so vsi povezani z načrtovanjem prihodnosti in s pozitivnim odnosom do prihodnosti (npr. pisanje pisma svojemu prihodnjemu jazu (npr. sebi čez 10 let), preživljanje časa s svojim prihodnjim jazom).

Naslednji predavatelj je bil **Jean Guichard**, Cnam – INETOP, Francija. Govoril je o oblikah refleksivnosti in transformacij sistemov subjektivne identitete med dialogi »life designing«. Ekonomska in kulturna globalizacija je v zadnjih desetletjih prinesla pomembne transformacije tako v družbi kot v organizaciji dela. To je sprožilo preoblikovanje glavnih poklicnih izzivov, s katerimi se soočajo ljudje. Karierni svetovalci sedaj uporabljajo bodisi karierno orientiranje ali principe »life design«-a, glede na vrsto problema, s katerim se sooča klient. Predstavil je »to make oneself« model, ki je sinteza raziskovanja konstrukcije selfa in ki služi podlaga za dialoge »life design«-a. Model posameznikovo identiteto opisuje kot razvijajoč sistem oblik subjektivne identitete (SOSI). Dinamika SOSI-ja izvira iz posameznikovih izkušenj in raznolikih kombinacij dveh oblik refleksivnosti, s katerim se posameznik sooča s svojimi izkušnjami.

Kot zadnji na prvem dnevu konference je spregovoril **Salvatore Soresi**, University of Padova, Italija. Globalizacija, tehnološki napredek in ekonomska kriza, sta prinesla nove izzive, tudi v karierni orientaciji. Vse bolj v osredje prihaja: 1) prilagodljivost kot

samoregulacijski proces, ki ga opredeljuje skrb za prihodnost in občutek nadzora nad prihodnostjo, zaupanje v svoje sposobnosti soočanja s spremembami in radovednost do ekonomske in socialne resničnost 2) pripravljenost na kariero, ki je opredeljena kot stanje opreznosti za soočanje z izzivi delovnega življenja in sposobnostjo za uporabo proaktivnih strategij pri soočanju z omejitvami in iskanju podpore 3) odpornost oz. posameznikova sposobnost, da si opomore od neuspeha in hitro pridobi sposobnosti za soočanje z izzivi, ki ogrožajo stabilnost, vitalnost in razvoj. Več možnosti za uspešno soočanje z negotovostmi bodo imeli ljudje, ki bodo sposobni uporabljati svoje sposobnosti/prednosti, bodo optimistični in polni upanja.

V popoldanskem delu smo se udeležili različnih simpozijev, v katerih so raziskovalci predstavljali najnovejše raziskave s področja karierne orientacije.

Drugi dan konference je odprla predavateljica **Annelies van Vianen**, University of Amsterdam, Nizozemska. Govorila je o ustvarjanju in hranjenju sredstev za karierno samoregulacijo. Ekonomske razmere imajo velik vpliv na razvoj kariere. V zadnjih letih se tako soočamo z vse več nepredvidljivosti, nelinearnosti in negotovosti karier. Postavlja se vprašanje ali bi morali spremeniti miselne modele kariere? Negotovost glede službe in izguba službe je pogosto opredeljena kot velik življenjski dogodek, ki ogrozi ali poruši karierni napredek. Morda bi na te dogodke lahko začeli gledati kot na normalne življenjske dogodke, ki lahko prinesejo pozitivne spremembe in ponovno orientacijo v delovno življenje. Vendar pa za tak pogled na negotovost glede službe/izgubo službe potrebuje samoregulacijo – postavljanje in doseganje ciljev, obvladovanje čustev in vedenja ter sposobnost vztrajanja, ko stvari postajajo težje. To od človeka zahteva prilagodljivost in njene vire: skrb za kariero, nadzor nad kariero, radovednost glede kariere in zaupanje v kariero. Te vire bi bilo zato smiselno neprestano razvijati in jih ohranjati.

Naslednji se je predstavil **Stefano Zamagni**, University of Bologna, Italija. Poudaril je, da so glavni vzroki brezposelnosti: 1) »monotasking« oz. opravljanje visoko specializiranega dela 2) pomanjkanje socialnih spretnosti, kot posledica pretirane usmerjenosti v individualizacijo 3) manj pozornosti na delo kot na študij, kot posledica šolskega sistema, ki postavlja učenje pred delom 4) preveč računskega razmišljanja, namesto rezoniranja, ki zapre vrata kreativnosti. Zamagni se sprašuje zakaj organizacije vztrajajo s podpiranjem tekmovalnosti med posamezniki, namesto tekmovalnosti med skupinskimi oblikami dela? In, zakaj še vedno znanje smatramo kot privatno lastnino, ne pa kot skupno dobro?

Nadaljeval je **Michael L. Wehmeyer**, Kansas University, ZDA. Govoril je o invalidnosti, ki je bila vedno videna kot bolezen, nepravilnost in primanjkljaj. Napredek v znanosti pozitivne psihologije in spremembe v dojemanju invalidnosti, so prinesle osredotočenost na sposobnosti in prednosti invalidnih oseb: kaj zmorem, znam, lahko naredim, četudi sem invalid.

Kot zadnji je govoril **Luciano L'Abate**, Georgia State University, ZDA. Spletne intervencije v karierni orientaciji so neizogibne in prej, ko bodo svetovalci spoznali potrebo za spremembo, bolje bo. Premikamo se k digitalni kulturi, in naj nam je všeč ali ne, svetovalci se bodo morali

naučiti delati na daljavo: pisanje na daljavo, domače naloge ipd. Poudaril je pomembnost delovanja kot profesionalci kar pomeni, da svetovalci uporabljajo postopke, ki so ponovljivi.

V popoldanskem delu smo se udeležili različnih simpozijev, v katerih so raziskovalci predstavljali najnovejše raziskave s področja karierne orientacije.

Zadnji dan konference se je začel z mednarodnim simpozijem na temo prilagodljivosti in osebne promocije. Predstavili so se **Mary McMahon**, University of Queensland, Avstralija, **Guobjorg Vilhjalmsdottir**, University of Iceland, Islandija, **Marcelo A. Ribero**, University of S. Paulo, Brazilija, **Frederick T.L. Leong** in **Catherine Ott – Holland**, Michigan State University, ZDA in **Laura Nota**, University of Padova, Italija. Predstavili so svoje najnovejše raziskave na tem področju.

Mary McMahon je govorila o karierni prilagodljivosti in subjektivni karieri. Kariera namreč vsebuje tako objektivne in subjektivne elemente, pri čemer so objektivni elementi aktivnosti, vedenje in dogodki, medtem ko so subjektivni elementi vsebujejo manj oprijemljive zaznave, odnose in usmerjenost. Npr. na karierni prehod lahko pogledamo objektivno (npr. menjava službe) ali subjektivno (sprememba odnosa do službe). Objektivna in subjektivna kariera se med seboj povezuje, zato je tudi vse bolj prevladujoč na karierno prilagodljivost kot objektivno in subjektivno značilnost.

Guobjorg Vilhjalmsdottir je predstavil islandsko priredbo lestvice karierne prilagodljivosti, njen razvoj in statistične značilnosti.

Marcelo A. Ribero je predstavil svojo raziskavo o vplivu prilagodljivosti in konstrukcije dela v procesu dela.

Frederick T.L. Leong in Catherine Ott – Holland sta predstavila ugotovitve zunanje veljavnosti lestvice karierne prilagodljivosti.

Laura Nota je kot zadnja govorila o karierni prilagodljivosti in pripravljenosti za ustvarjanje prihodnosti.

Konferenco je zaključil **Mark L. Savickas**, Northeast Ohio Medical University, ZDA. V predavanju se je osredotočil na poklicno ustvarjanje in konstrukcijo kariere v kontekstu načrtovanja in strukturiranja življenjskih vlog. »Life design« svetovanje se usmerja na vse pomembne življenjske vloge, ne samo na kariero. Odločitve glede strukture življenja bi morali sprejeti pred odločitvami za kariero. Svetovalci lahko klientom pomagajo razumeti pomen življenjskih struktur, delovnih vlog in odnosov, kar včasih ni tako enostavno za vse ljudi.



(Mark L. Savickas, 22.6.2013)