

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**TEOLOŠKA FAKULTETA**

Tatjana Travnikar

**MOTIVIRANOST ZA AKTIVNO ISKANJE ZAPOSLOTITVE  
V POVEZAVI S KVALITETO ODNOSOV V IZVIRNI  
DRUŽINI TER SAMOSPOŠTOVANJEM PRI  
BREZPOSELNIH**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2013



**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**TEOLOŠKA FAKULTETA**  
DRUGOSTOPENJSKI ŠTUDIJSKI PROGRAM  
ZAKONSKE IN DRUŽINSKE ŠTUDIJE

Tatjana Travnikar

**MOTIVIRANOST ZA AKTIVNO ISKANJE ZAPOSLOTITVE  
V POVEZAVI S KVALITETO ODNOSOV V IZVIRNI  
DRUŽINI TER SAMOSPOŠTOVANJEM PRI  
BREZPOSELNIH**

Magistrsko delo

Mentorica: doc. dr. Barbara Simonič

Ljubljana, 2013

# ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici dr. Barbari Simonič za pomoč, podporo in spodbudo pri nastajanju tega dela ter izvrstna predavanja.

Za izjemno podporo in razumevanje ob študiju in pisanju dela se zahvaljujem možu Zmagu, s katerim skupaj predano živiva družinski odnos, ter svojim otrokom Teji, Domnu, Anžetu in Zoji, ki so moji največji učitelji in zaradi katerih je to delo zelo izkustveno.

Zahvaljujem se tudi svoji izvorni družini, še posebej mami, ki je verjela vame in me brezpogojno sprejemala ter mi pustila svobodno karierno pot in verjamem, da me iz onostranstva še vedno spremlja.

Hvala sodelavkam in sodelavcem Zavoda RS za zaposlovanje, OS Ptuj in CS LJ – projektu »Razvoj storitev in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih« za podporo, ideje in sodelovanje.

In hvala Barbari Rodošek za lektoriranje in navdihujoče pogovore.

## SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

APZ	–	Aktivna politika zaposlovanja
CIPS	–	Center za informiranje in poklicno svetovanje
CS LJ	–	Centralna služba Ljubljana
FOS	–	Family of origin scale (Vprašalnik odnosov iz izvirne družine)
OS	–	Območna služba
RS	–	Republika Slovenija
RSE	–	Rosenberg Self-esteem Scale (Rosenbergova lestvica samospoštovanja)
Ur. l. RS	–	Uradni list Republike Slovenije
VOIZ	–	Vprašalnik o odnosu do iskanju zaposlitve
ZRSZ	–	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZUTD	–	Zakon o urejanju trga dela

# KAZALO

<b>ZAHVALA</b> .....	<b>II</b>
<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC</b> .....	<b>III</b>
<b>KAZALO</b> .....	<b>IV</b>
<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1. PROBLEMATIKA BREZPOSELNOSTI</b> .....	<b>3</b>
1.1 Psihosocialni vidik brezposelnosti .....	4
1.2 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.....	11
1.3 Storitve vseživljenjske karijerne orientacije .....	14
1.3.1 Karierno svetovanje.....	16
1.3.2 Specialistična karierna svetovanja.....	19
1.4 Aktivna politika zaposlovanja.....	25
<b>2. ODNOSI V IZVIRNI DRUŽINI</b> .....	<b>28</b>
2.1 Družina in najzgodnejši odnosi .....	28
2.2 Avtonomija in intimnost v družini .....	30
2.3 Prehod v odraslost .....	33
2.4 Nevrobiološki razvoj .....	35
<b>3. SAMOSPOŠTOVANJE</b> .....	<b>38</b>
3.1 Samospoštovanje, samopodoba in samozavest .....	38
3.2 Razvoj samospoštovanja .....	39
3.3 Samospoštovanje pri brezposelnih .....	41
<b>4. KARIERNA DEDIŠČINA</b> .....	<b>43</b>
4.1 »Karierni DNK«.....	43
4.2 Povezanost osebnega in kariernega svetovanja.....	48
4.3 Pomembnost empatičnega svetovalnega procesa.....	55
4.4. Relacijska družinska paradigma in relacijsko družinska terapija .....	59

<b>5. NAMEN RAZISKAVE</b> .....	<b>66</b>
5.1 Raziskovalno vprašanje.....	66
5.2 Hipoteze .....	67
<b>6. METODA</b> .....	<b>68</b>
6.1 Udeleženci.....	68
6.2 Merski pripomočki .....	70
6.3 Postopki.....	71
<b>7. REZULTATI</b> .....	<b>72</b>
<b>8. RAZPRAVA</b> .....	<b>79</b>
<b>SKLEP</b> .....	<b>83</b>
<b>POVZETEK</b> .....	<b>85</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>86</b>
<b>REFERENCE</b> .....	<b>87</b>

## UVOD

Brezposelnost je obsežen problem, tako za posameznika, kot za družbo. Posameznik, ki je brez zaposlitve ne samo, da izgubi plačo, izgubi lahko tudi socialne stike. Študije kažejo, da sta osebna motivacija in učinkovit odnos do iskanja zaposlitve zelo pomembna dejavnika pri iskanju zaposlitve, morda celo bolj kot veščine in tehnike iskanja zaposlitve (Liptak 2010b, 5–7). Še posebej dolgotrajna brezposelnost povzroči večje in dolgotrajnejše psihične posledice, saj posameznik lahko razvije odklonilen odnos do dela, kar pomeni, da vklopi obrambne mehanizme, ki ga zavarujejo pred morebitnim neuspehom (Ule 2000, 48–49). Posebej obširna in škodljiva je brezposelnost mladih, ki jih bomo tudi izpostavili, kot ranljivo skupino, saj še nimajo izkušnje dela in hitreje padejo pod vpliv naučene nemoči.

Družina je najpomembnejše mesto, kjer se razvijata jaz in integriteta. Na podlagi izkušenj iz izvorne družine ter občutij in čustev, ki so se porajala v odnosu s pomembnim drugim, sestavi svoje življenje (Juul 2009, 53–54). Zadnji trendi raziskav kažejo na vpliv problematičnih odnosov v otroštvu, ki se kažejo v odraslosti (Gostečnik 2010b, 248–249).

Samospoštovanje je, kot sklene Kobal (2000, 24) celota potez, lastnosti, občutij, stališč ter drugih psihičnih vsebin, ki jih posameznik v različnih interakcijah občuti o sebi, na podlagi teh oblikuje in usmerja svoje vedenje, povezane so v povezavi z vrednostnim sistemom posameznika ter okolja in so seveda pod vplivom obrambnih mehanizmov. Odnos med okoljem in samospoštovanjem je obojestranski; če spremenimo okolje, lahko pričakujemo tudi spremembo samospoštovanja.

Yaffe-Yanai (2009, 59) govori o »kariernem psihogenu« ali »kariernem DNK«, torej karierni dediščini, ki lahko posameznika zaznamuje na poklicni poti.

Magistrsko delo sestavljata teoretični in empirični del. Teoretični del zajema štiri tematske sklope.



V prvem teoretičnem sklopu bomo obravnavali odnos do iskanja zaposlitve, psihološke posledice brezposelnosti, predstavljamo karierno svetovanje na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje in nove pristope, ki upoštevajo potrebe in zmožnosti posameznika. V drugem delu bomo predstavili odnose v izvorni družini; avtonomijo in intimnost, pomen zgodnjih odnosov ter nevrobiološki razvoj, ki posameznika zaznamuje za celo življenje. V tretjem sklopu bomo obravnavali samospoštovanje in s tem povezane pojme, razvoj samospoštovanja v družini in možnosti preoblikovanja le-tega v odraslosti, tudi v kariernem svetovanju. V četrtem sklopu pa se bomo posvetili tako imenovani »karierni dediščini«, ki zajema zavedne in nezavedne vplive družinskih modelov na posameznikovi karierni poti. Posvetili se bomo povezanosti osebnega in kariernega svetovanja in podrobneje predstavili relacijsko družinsko terapijo kot odgovor na možno spreminjanje negativne karierne dediščine in možnosti uporabe spoznanj v kariernem svetovanju.

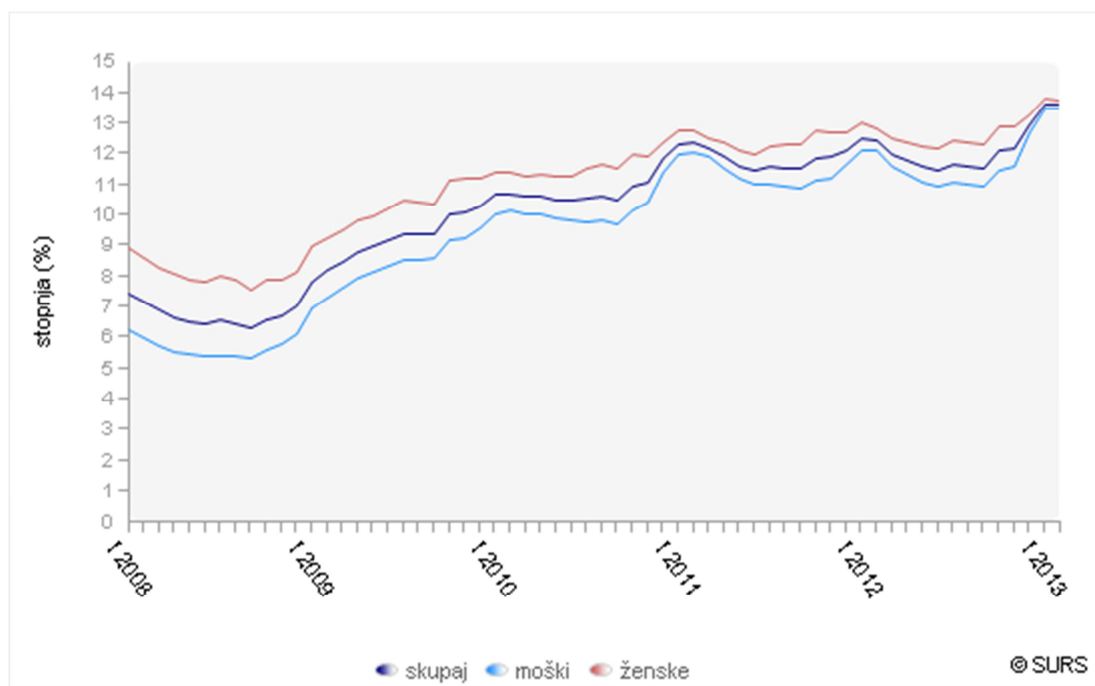
V empiričnem delu bomo ugotavljali povezanost motiviranosti za aktivno iskanje zaposlitve s funkcionalno opremljenostjo iz izvorne družine (avtonomijo in intimnostjo) ter samospoštovanjem ter povezanost odnosov v izvorni družini s samospoštovanjem. Ugotavljali bomo tudi razlike med moškimi in ženskami v motivaciji za iskanje zaposlitve, avtonomiji, intimnosti iz izvorne družine in samospoštovanju ter razlike glede na izobrazbo.

Namen magistrskega dela je predstaviti karierno in poglobljeno karierno svetovanje na Zavodu RS za zaposlovanje; psihosocialni vidik izgube zaposlitve; analizirati povezanost motiviranosti za aktivno iskanje zaposlitve in odnosov iz izvorne družine kot dediščino, ki spremlja posameznika skozi življenje, tudi na področju iskanja zaposlitve – prilagodljivosti na vedno bolj negotove razmere na trgu dela; opredeliti samospoštovanje in možnosti izboljšanja le-tega v procesu poglobljenega kariernega svetovanja ter sodobnih empatičnih skupinskih oblikah svetovanja, kjer se v empatičnem svetovalnem odnosu nastane varen prostor naslavljanja ter izražanja čustev, razmejitve odgovornosti, razvijanja zaupanja s ciljem zavedanja in odprave ovir ter izboljšanja kompetenc za konkurenčnejši in odgovoren nastop na trgu dela.

# 1. PROBLEMATIKA BREZPOSELNOSTI

Na izgubo zaposlitve se posamezniki različno odzovejo, nekateri ta mejnik jemljejo kot novo priložnost in takoj aktivno iščejo rešitve, drugi si vzamejo čas za premislek, tretji so v šoku in ne vidijo rešitev. Vsekakor pa je izguba zaposlitve stresen dogodek. Po lestvici stresnih dogodkov zaseda 47 točk od 100 točk (Holmes in Rahe 1967).

Marca 2013 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod ali ZRSZ) prijavljenih 122.630 brezposelnih oseb, septembra 2008 pa 59.303 (Zavod RS za zaposlovanje 2018-2013).



Slika 1: Stopnja registrirane brezposelnosti  
([http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=5433](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5433))

Kot je razvidno iz zgornjega prikaza in statistične novice, je bila v preteklih letih večji problem brezposelnost žensk, v letu 2013 pa se je število brezposelnih moških približalo številu brezposelnih žensk. Stopnja registrirane brezposelnosti je februarja 2013 znašala 13,6 %, medtem ko je bila ob koncu leta 2008 6,7 %.

Posledice brezposelnosti so poleg izgube dohodka tudi izguba strukture časa, stikov izven družine, izguba statusa in identitete. Posameznik nima več priložnosti povezovati svojih ciljev z drugimi, nima kontrole in spodbude (Jahoda 1982, 6).

## 1.1 Psihosocialni vidik brezposelnosti

Brezposelnost spremlja socialna izolacija, ki je posledica sramu, izgube samozaupanja in poklicne identificiranosti ter krivde za nastalo situacijo (Rapuš Pavel 2005, 356).

Psihična posledica brezposelnosti je naučena nemoč, problemi povezan s samopodobo, družabnimi stiki, emocionalni problemi in samodestruktivnost (Ule 2000, 49–51).

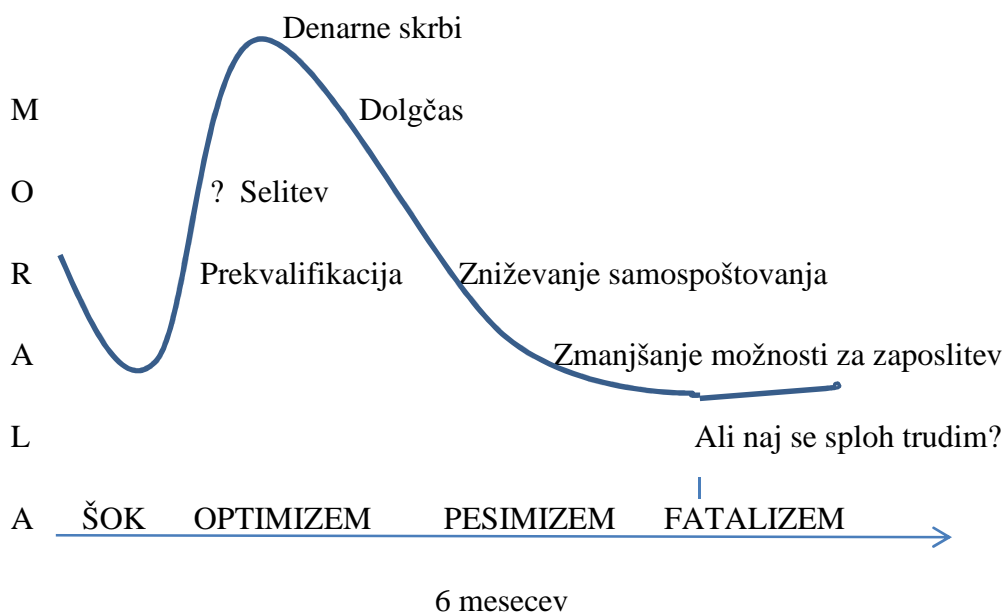
Negativne učinke psihičnih posledic brezposelnosti pojasnjuje teorija **naučene nemoči**, ki pomeni ravno to, da posameznik posploši, da življenja in dogajanja ne more nadzorovati. To pa vpliva na primanjkljaje tako na kognitivnem področju kot tudi motivacijskem ter emocionalnem, pojavi se primanjkljaj možnosti, volje in motivacije (Kobal Grum in Musek 2009, 121; Rahle Mandelj in Simonič 2011, 24; Ule 2000, 49). Ponavljajoči življenjski dogodki pripeljejo do tega, da jih posameznik interpretira kot dokaz, da nima nadzora nad svojim življenjem. Avtorji atribucijske teorije (Abramson, Seligman in Teasdale, 1978; Wood 1989, 4) menijo, da nemoč povzročijo razlage, ki jih posameznik uporablja, ko razmišlja, zakaj se je nekaj zgodilo in zaključí, da nima vpliva, postane nemotiviran (se umakne), je tesnoben in žalosten. Tudi Rahle Mandelj in Simonič (2011, 24) menita, da naučena nemoč temelji na preteklih izkušnjah pomanjkanja kontrole nad dogodki in izkušnjah neuspeha, posameznik izgubi vero, občutek lastne vrednosti in kompetentnost. Naučena nemoč se prenaša iz generacije v generacijo, lahko tudi prikrito in se aktivira v različnih situacijah.

Posledice brezposelnosti se kažejo v zmanjšani miselni zmožnosti, pomanjkanju motivacije za reševanje problemov, poveča se anksioznost zaradi negotovosti, manjšajo se stiki z okoljem, slabša se finančno stanje (Winefield idr. 1993, 81). Dolgotrajna brezposelnost načne samospoštovanje in življenjsko vizijo (Dekleva in Rapuš Pavel

2004, 19). Dlje kot brezposelnost traja, večje in dolgotrajnejše so psihične posledice. Posameznik razvije odklonilen odnos do dela (obrambni mehanizem, s katerim se zavaruje pred neuspehom in izgublja se občutek obvladljivosti življenjske poti (Ule 2000, 48–49).

Dolgotrajna brezposelnost lahko spremeni tudi domače odnose, odnos do sebe in odnos do brezpogojnega sprejemanja sebe. Vedno pa so možne spremembe (Gostečnik 2010b, 237).

Časovno doživljanje brezposelnosti in čustvene faze doživljanja brezposelnosti opisuje Harrison (1976). Posameznik ob izgubi službe najprej doživi šok, nato sledi faza optimizma, ko si odpočije, kuje nove načrte, potem pa se pojavijo dolgčas, prve zavrnitve, neuspehi, denarne skrbi, kar ima za posledico pesimizem. Samospoštovanje se nevarno znižuje in začne se začaran krog zmanjšanih zaposlitvenih možnosti.



Slika 2: Harrisonov cikel doživljanja brezposelnosti

Nekateri ljudje lahko živijo naprej, tudi ko se jim del življenja zruši, ko npr. izgubijo službo ali pomemben odnos. Spet drugi pa pustijo, da jih problem preplavi. Problem je v tem, da posplošujejo, namesto da bi specificirali problem (Seligman 2009, 68). Pomembno je, da brezposelna oseba ohrani optimizem. To pa lahko doseže s pomočjo svetovalnih postopkov in motivacije. Vsak lahko postane za nekaj časa nemočen, vendar pa nekateri ostanejo nemočni dolgo časa. Seligman (2009, 103) navaja, da so vzroki lahko to da:

- si neuspeh razlagajo trajno (vedno bo tako),
- dogodek jemljejo osebno (se počutijo krive),
- posplošujejo (izguba službe bo npr. uničila vse moje življenje).

Potrebno je vedeti, kdaj uporabiti optimizem, saj ta ni uporaben vedno. Sramežljiv posameznik, ki se odloča ali bo začel pogovor, tvega le zavrnitev, medtem ko nekdo, ki se odloči iti pijan za volan, tvega smrt (Seligman 2009, 255).

Kako si pomagati k večjemu optimizmu? Seligman (2009, 246–280) navaja nekaj strategij:

- spoznanje negativnih prepričanj, zavedanje negativnih misli, pozunanjenje notranjih glasov,
- preusmerjanje pozornosti,
- izpodbijanje (s pozitivnimi dokazi – naredil vsem vse, preverjanje dokazov – ali je res vse tako črno...)
- oddaljitev (za začetek se vsaj za trenutek oddaljiti od negativnih misli),
- zavedanje, da ni enega samega vzroka,
- preveriti druge možnosti,
- osredotočanje na koristi, ki jih prinese pozitiven izid.

Optimizma se torej lahko naučimo. Seligman (2009, 300) pravi, da nam optimizem pomaga preskočiti zid. To pomeni, da stopimo naprej in naredimo tisto, kar je potrebno za uresničitev cilja, npr. opravimo telefonski razgovor za službo. Pesimisti se valjajo v neuspehu, vidijo ga kot trajnega in splošnega, medtem ko raziskave kažejo, da optimizem omogoča boljše zdravje (169). Izsledki različnih raziskav tudi kažejo, da pesimizem lahko povzroča depresijo (106). Tudi pri študentih, udeleženih v delavnici optimizma, je bilo manj del depresivnih simptomov in tesnobnih motenj, kot pri tistih,

ki niso obiskovali delavnic. Razlog za preprečitev depresije in tesnobnosti je bil premik razmišljanja iz pesimizma v optimizem (13).

Brezposelnost in duševno zdravje sta lahko povezana, vendar raziskave kažejo, da tega odnosa ni mogoče obravnavati linearno kot vzročno-posledičnega odnosa, ker gre za kompleksno prepletanje več dejavnikov. Brezposelnost torej lahko igra vlogo pri duševnih motnjah, malo je raziskav o notranjih dejavnikih, ki lahko sprožijo težave (Ozamiz 2001, 23). Na drugi strani pa ima duševno zdravje močan vpliv na dolgoročnost zaposlitve. Raziskave kažejo, da so se pri brezposelnih, ki so se vrnili v zaposlitev, izboljšali simptomi duševnih težav, nastali zaradi brezposelnosti. Zanimivo je tudi, da mladi s socialno pomočjo poročajo o več težavah v duševnem zdravju v primerjavi s tistimi, ki je nimajo (Hammer 2007, 254).

Brezposelnost povzroči več duševnih težav moškim, še posebej tistim iz nižjih socialnih razredov, tistim, ki ne prejemajo podpore, in tistim, ki imajo družino, medtem ko se pri ženskah z manjšimi otroki brezposelnost ni povezovala s slabšim duševnim zdravjem (razen deloma v skupini intelektualke). Pokazala pa se je statistično pomembna povezanost brezposelnosti s slabšim duševnim zdravjem pri ženskah brez otrok, saj nimajo vloge skrbnice, ki bi lahko nadomestila izgubo. To gre pripisati tradicionalnim vlogam moškega in ženske. Za splošno blagostanje je namreč potrebna ekonomska, čustvena in splošna povezanost bivanja z drugo osebo (Artazcoz idr. 2004, 84–86). Morda se nekatere razlike v doživljanju brezposelnosti med ženskami in moškimi ujemajo z dejstvi, ki izhajajo iz drugih raziskav, raziskava otrok je npr. pokazala, da so dečki bolj depresivni kot deklice in bolj občutljivi na življenjske krize (Seligman 2009, 183).

Izključenost iz dela je velikokrat še povod za nastanek drugih izključenosti v širšem smislu, tako iz sistema države blaginje, kot iz socialne, prijateljske, družinske mreže. Svoj kapital lahko posameznik poveča z vseživljenjskim učenjem, saj s tem širi svoje možnosti in priložnosti (Travnkar 2007, 70). Socialno izključenost je namreč težko izmeriti, saj gre za širšo dimenzijo človeške stiske kot je npr. revščina. Tukaj ne gre le za dimenzijo imeti, ampak tudi za pripadati in biti. Pomanjkanje na tem področju vodi do deprivacije, izolacije in občutka nemoči. Otroci iz družin, v katerih so starši dolgotrajno brezposelni, niso deležni zadostnih spodbud in opore, so slabše izobraženi in posledično opremljeni, saj imajo manj možnosti za osebno rast in s tem manj

zaposlitvenih možnosti (Cvahte 2004). Socialna ranljivost pomeni stopnjevanje in kopičenje nerešenih problemov, ki se prepletajo: slab uspeh, izobrazba, materialne, čustvene in zdravstvene težave (Ule 2000, 43).

Longitudinalna avstralska študija poroča, da so najbolj ranljivi tisti z nizkim socialnim statusom in tisti, kjer se je brezposelnost že pojavljala v družini. Ranljivi so tudi mladi, starejši, tisti z daljšo brezposelnostjo, tisti z manjšo finančno varnostjo in manjšo socialno oporo (Winefield idr. 1993, 107). Brezposelnost zamaje družinske odnose, saj brezposelni starši čuti negotovost, zaradi negotovosti se družinski odnosi skrhalo in izgublja se samozaupanje in zaupanje.

Slabo duševno zdravje je med brezposelnimi pogostejše med mladimi, med rojenimi v tujini, med tistimi z nižjo izobrazbo in tistimi z nizko samopodobo (Lindström 2012, 51).

Brezposelnost mladih je še posebej v zadnjem času velik problem. Ule (2010, 42-56) navaja, da v zadnjih desetih letih narašča število duševnih motenj pri mladih. Velikokrat je izvor tega ravno izvorna družina. Avtorica opiše kar nekaj zgodb, ki navajajo agresijo, nasilje, čustveno izsiljevanje, ki so ga mladi doživljali v izvorni družini in ima lahko za posledico duševne motnje. Kot bomo videli v nadaljevanju in v poglavju samospoštovanje brezposelnost mladih povzroči posledice na njihovi samopodobi in samospoštovanju, manjša jim ugled (Ule 2000, 48). Mlajši se še oblikujejo in sicer tako osebnostno kot vrednostno, zato so posledice nezaposlenosti večje, pa tudi prikrite in dolgoročne. Ker še nimajo izkušnje dela hitreje padejo pod vpliv naučene nemoči, reagirajo pasivno, apatično. Ko to traja dlje časa, posplošijo in izgubijo moč in voljo za nadzor. Zaradi že omenjenih primanjkljajev postanejo otopeli, miselni napori se zmanjšajo, motivacija pada, večja pa se anksioznost (Rapuš Pavel 2005, 354). Ule (2000 48-55) prav tako meni, da se ob dlje časa trajajoči brezposelnosti razvije negativen odnos do dela. Pojavljajo se depresivna razpoloženja, strah, povečuje se stopnja nezaupanja v življenje, povečuje se osamljenost, ki se nadaljuje v apatijo, agresivnost in globoke občutke zavrženosti, poraza, praznine.

Pri mladih je pomemben prehod iz šole v zaposlitev. Raziskava prav tako kaže na povezanost nizkega samospoštovanja in depresije ali slabega razpoloženja. Avtorji predlagajo spodbujanje večje odgovornosti, neodvisnosti in samostojnosti že v šolah.

Pri programih za brezposelne je potreben interdisciplinarni pristop in nenehen razvoj. Dejavnosti morajo imeti namen in smisel, šele tako pomagajo premagati brezzdelje, zmanjšati stres ob brezposelnosti (Winefield idr. 1993, 90). Namenske dejavnosti mladim gradijo občutek kompetentnosti (Ule 2000, 55).

Starševska opora je zelo pomembna na prehodu iz šole na delo, saj pomaga premostiti ta razvojni mejnik (Hillmert in Jakob 2003, 15; Jones 2005, 490). Tudi Dekleva in Rapuš Pavel (2004, 110) menita, da je prehod v odrasčanje ranljivo obdobje, saj mladostnik lahko izgubi zaupanje. Približno desetina mladih brezposelnih slabo ocenjuje telesno zdravje in prav tako približno desetina je takih, ki slabo ocenjujejo svoje duševno zdravje. V ospredju so težave s hrbtenico ter kronična obolenja dihal (139), na področju duševnega zdravja pa občutki strahu in krivde (Ule 2000, 50–51; Tilbury idr. 2011, 350). Mladi, ki v izvorni družini nimajo emocionalne podpore in razumevanja, se soočajo z večjimi psihosocialnimi stiskami, so manj samostojni, odlašajo z osamosvojitvijo (Rapuš Pavel 2005, 435).

Dekleva in Rapuš Pavel (2004,108) v raziskavi, v katero je bilo vključenih 836 brezposelnih mladih iz ZRSZ – Območne službe Ljubljana ugotavljata, da je aktivno iskanje zaposlitve in zavezanost delu bolj značilna za mlade ženske kot za mlade moške, za starejše bolj kot za mlajše in bolj za mlade z otroki kot za tiste brez otrok. Ugotavljata, da mladi želijo emocionalno in finančno podporo od staršev, še posebej za izobraževanje, slabše pa se počutijo ob podpori prijateljev. To je lahko posledica nizke samopodobe in občutka nemoči (141). Kvalitativni del raziskave – fokusna skupina z mladimi brezposelnimi kaže, da je predvsem pri mlajših osipnikih značilno odrasčanje izven družine, pomanjkanje družinske podpore, konfliktno in nasilno vzdušje, starejši osipniki poročajo o življenju v razširjeni družini (npr. pri babicah), soočajo pa se z občutki krivde in očitki staršev. Mladi navajajo beg doma, ločitev staršev, nerazumevanje, slabe bivalne pogoje, selitev k rejniški družini, nesoglasja (156-166).

Družina mladim torej predstavlja vir finančne, socialne, emocionalne opore. Tudi študije kažejo pomembne korelacije med družinskim ozadjem in položajem brezposelnih mladih. Več težav s telesnim zdravjem se pojavlja pri mladih z nižjim socialnim statusom v družini (Dekleva in Rapuš Pavel 2004, 165). Za mlade, pri katerih je družinska zgodovina bolj psihosocialno obremenilna in je povzročila prekinitev



šolanja je tudi v sedanjosti značilno kopičenje stisk ter izključenosti. Posledično jih to omejuje pri prehodu v zaposlitev (166–167).

Finančna podpora mladim ni najpomembnejša, kaže nemška raziskava mladih brezposelnih. Mladi z veliko finančne podpore imajo manj stalnih zaposlitev, 15 % več jih prej zapusti delo. (Hammer 2007, 153). Tudi Jacob (2008, 150) ugotavlja, da so taki mladi dlje časa brez zaposlitve dlje časa ali pa so zaposleni krajši čas.

Na hitrejšje zaposlovanje mladih vplivajo prejšnje zaposlitve ter njihove različne individualne značilnosti (Hammer 2007, 158). Holzer (1988, 1) ter Pavis idr. (2001, 291) sta ugotovila, da je med mladimi najbolj produktiven način pri iskanju zaposlitve dobra mreža sorodnikov in neposreden dostop do delodajalcev. Družinsko in socialno okolje torej pomembno pozitivno vpliva na mlade. Podobno menita tudi Keithly in Deseran (1995, 481), ki ugotavljata, da je poleg večjega obsega stikov in informacij preko družine pomembna tudi čustvena podpora staršev, še posebej v primeru zavrnitve in neuspehov. Jacob (2008, 150) opozarja, da družinsko okolje dobro vpliva le, če deluje kot varnostna mreža, ki se vklopi, ko jo mladi potrebuje. Tudi slovenska kvalitativna raziskava z dolgotrajno brezposelnimi na OS Ptuj 2006-2009 kaže, da podpora družine pomeni večjo prilagodljivost, po drugi strani pa prevelika podpora dolgotrajno brezposelnim omogoča nižjo aktivnost (Žirovnik 2009, 95). Pokazalo se je, da ekonomski kapital ni ključen za zaposljivost. Ključno je razpolaganje s simbolnim kapitalom, to je skrbjo za zdravje, pozitivno podobo in dobrimi psihičnimi predispozicijami. Pomembno je tudi razpolaganje s kulturnim kapitalom (izobrazba, vseživljenjsko učenje, delo kot vrednota). Zanimivo, da šele nato sledi socialni kapital (formalno, neformalno omrežje). Pomembna je tudi vključenost v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, čeprav pri dolgotrajno brezposelnih le-ti nimajo več takšnih učinkov (92–99).

Posledice premajhne čustvene podpore nazorno kaže raziskava med mladimi, ki živijo v rejništvu. Ti mladi imajo namreč statistično pomembno nižja pričakovanja; mladi navajajo, da so bili rejniki prezaposleni, da bi jih v resnici spoznali, mladi so pogrešali osebni odnos, pogovor o čustvih, travmah, rejniki pa so se osredotočali bolj na njihove intelektualne in vedenjske motnje. Mladi, ki pa so imeli čustveno podporo in rejnike, ki so verjeli vanje in jim to tudi pokazali, so hitreje dobili zaposlitev ali bili uspešnejši v nadaljnjem šolanju in postavljanju ciljev (Tilbury idr. 2011, 346). Mladi velikokrat ne

znajo sami poiskati opore, zaradi pomanjkanja stabilnosti in vodstva odraslih so nemočni (349).

Občutek samostojnosti in neodvisnosti pride šele po samozaupanju, ki se gradi v družini, šoli. Samozaupanje pomaga pri motivaciji, lahko je vir moči in vzdržljivosti. Zato je rešitev, da se mlade nauči načrtovanja ter pozornost usmeri v sposobnosti in talente, prihodnost, spodbude, tako hitreje pridejo do zaupanja v doseganje ciljev, torej lastne učinkovitost (Tilbury idr. 2011, 350).

Veliko mladih ne ve, kaj si želijo v življenju (Tilbury idr. 2011, 345). Zato je že otroke pametno spraševati, kaj bodo, ko bodo odrasli, saj so to uporabne karijerne želje in napovedujejo izobraževanje in poklic. Pričakovanja staršev korelirajo s pričakovanji otrok. Pomembna je povezava psiholoških dejavnikov, staršev in šole. Večja izbira, navdušenje, uspeh pozitivno korelirajo s psihološkimi dejavniki: samopodobo, samospoštovanjem, samoučinkovitostjo (Mau in Bikos 2000, 179-190).

## **1.2 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje**

Vloga Zavoda RS za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod ali ZRSZ) je omogočiti čim hitrejši prehod brezposelnih oseb v zaposlitev, združiti ponudbo dela in povpraševanje delodajalcev. Načini dela z brezposelnimi osebami in iskalci zaposlitve so opredeljeni z načeli spoštljivosti in enakopravnosti, usmerjenosti k stranki in celovitosti obravnave, načrtnosti, preventivnosti in usmerjenosti v aktivnosti, avtonomnosti iskalca zaposlitve ter spoštovanja odločitve posameznika ter individualizacije in prilagojenega pristopa (Doktrina 2011, 4).

Zavod se želi uveljaviti kot osrednja inštitucija vseživljenjske karijerne orientacije. Poslovni načrt 2013 (11- 16) navaja moto leta 2013: spremembe postajajo izziv – spremeni dobro zamisel v prakso. V poslovnem načrtu je zastavljeno, da bo z vsako brezposelno osebo pripravljen zaposlitveni načrt v roku 14 dni po prijavi in takojšnja aktivacija v ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Poseben poudarek bo na dolgotrajno

brezposelnih, 48% le-teh je predvidenih za vključitev v ukrepe APZ. Prav tako želi ZRSZ strateško okrepiti sodelovanje z delodajalci in jim nuditi celoten servis pri zaposlovanju brezposelnih oseb, okrepljeni bodo obiski delodajalcev, poslovna srečanja in karierni sejmi.

Neposredno zaposljivim osebam, ki se dobro znajdejo na trgu dela pa želi čimbolj približati in jih opremiti z veščinami uporabe sodobnih poti preko e-storitev in kariernih središč na Uradih za delo. Spodbuja se uporabo pripomočkov za samostojno vodenje kariere preko interaktivnega programa KAM IN KAKO, ki se izvaja v kariernih središčih, pripravlja pa se tudi spletna različica. V okviru projekt: «Razvoj storitev in pripomočkov vseživljenjske karierne orientacije brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih», ki ga sofinancira Evropski socialni sklad Zavod analizira potrebe, pripravlja nove storitve in nadgrajuje že obstoječe. Novi pripomočki so:

- Delavnica »Drugače«,
- Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve,
- Delovni list: priprava na zaposlitveni načrt,
- Interaktivni pripomoček »Spleti svojo kariero« (zbirka 10 vsebin, dostopna na spletni strani in oglaševana v okolju (Gregorič Brezavšek 2012, 1–8).

Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve, kratko VOIZ (Liptak, 2010a, 1–4) ponuja uporabnikom takojšnje vrednotenje tega, v kolikšni meri so pri iskanju zaposlitve samostojni zavzeti aktivni in optimistični ter koliko načrtujejo iskanje zaposlitve. Uporablja se lahko individualno ali na delavnicah za razvoj kariere. Temelji na zamisli, da je notranjo motivacijo posameznika možno okrepiti s povečanjem samospoštovanja, večjim zavedanjem smisla in kariernih ciljev ter povečanjem zmagovalne mentalitete.

Temeljni na študiji Helwinga (1987), katerega raziskava, opravljena s svetovalci zaposlitve in kariernimi svetovalci, ki so zavedanje o pomenu osebne odgovornosti pri iskanju zaposlitve označili kot najpomembnejše. Ta študija kaže, da sta osebna motivacija in učinkovit odnos do iskanja zaposlitve vsaj toliko pomembna dejavnika pri iskanju kakor veščine in tehnike, če ne še bolj (Liptak 2010, 6). Vprašalnik je priročen zato, ker ga lahko vsak izpolnjevalec takoj interpretira, sam ovrednoti, poleg tega pa dobi še povratno informacijo od osebe, ki izvaja testiranje, razvije se pogovor na določeno temo, še posebej pa je učinkovito, če se rešuje v skupini. Oseba, ki izvaja

testiranje, sicer med izpolnjevanjem ne sme vplivati na odgovarjanje, ni pravih ali napačnih odgovorov. Vprašalnik smo uporabili tudi v empiričnem delu pričujočega magistrskega dela, zato bodo postavke konkretnije predstavljene tam.

Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS št. 80/2010 in spremembe št. Ur. l. RS 21/2013) v 16. členu opredeljuje dve storitvi za trg dela: vseživljenjsko karierno orientacijo in posredovanje zaposlitve.

Temeljna dejavnost Zavoda je **posredovanje zaposlitve**, torej napotovanje brezposelnih oseb na delovna mesta, spodbujanje mreženja, iskanje informacij na skritem trgu dela. V ta namen Zavod intenzivno sodeluje z delodajalci z napotitvijo brezposelnih oseb na prosta delovna mesta in po potrebi tudi z zastopanjem.

Prav tako pa Zavod po Doktrini (2011, 17) dolgoročno in strateško načrtuje ter izvaja sodelovanje z delodajalci s sodelovanjem pri izboru kandidatov, zastopa kandidate, analitično spremlja gibanje na trgu dela, načrtuje in izvaja obiske pri delodajalcih ter organizira karierne sejme, posvete. V letu 2013 Zavod daje poudarek na tako imenovane Pisarne za delodajalce, ki zagotavljajo hiter stik med delodajalci in iskalci zaposlitve.

### **1.3 Storitve vseživljenjske karijerne orientacije**

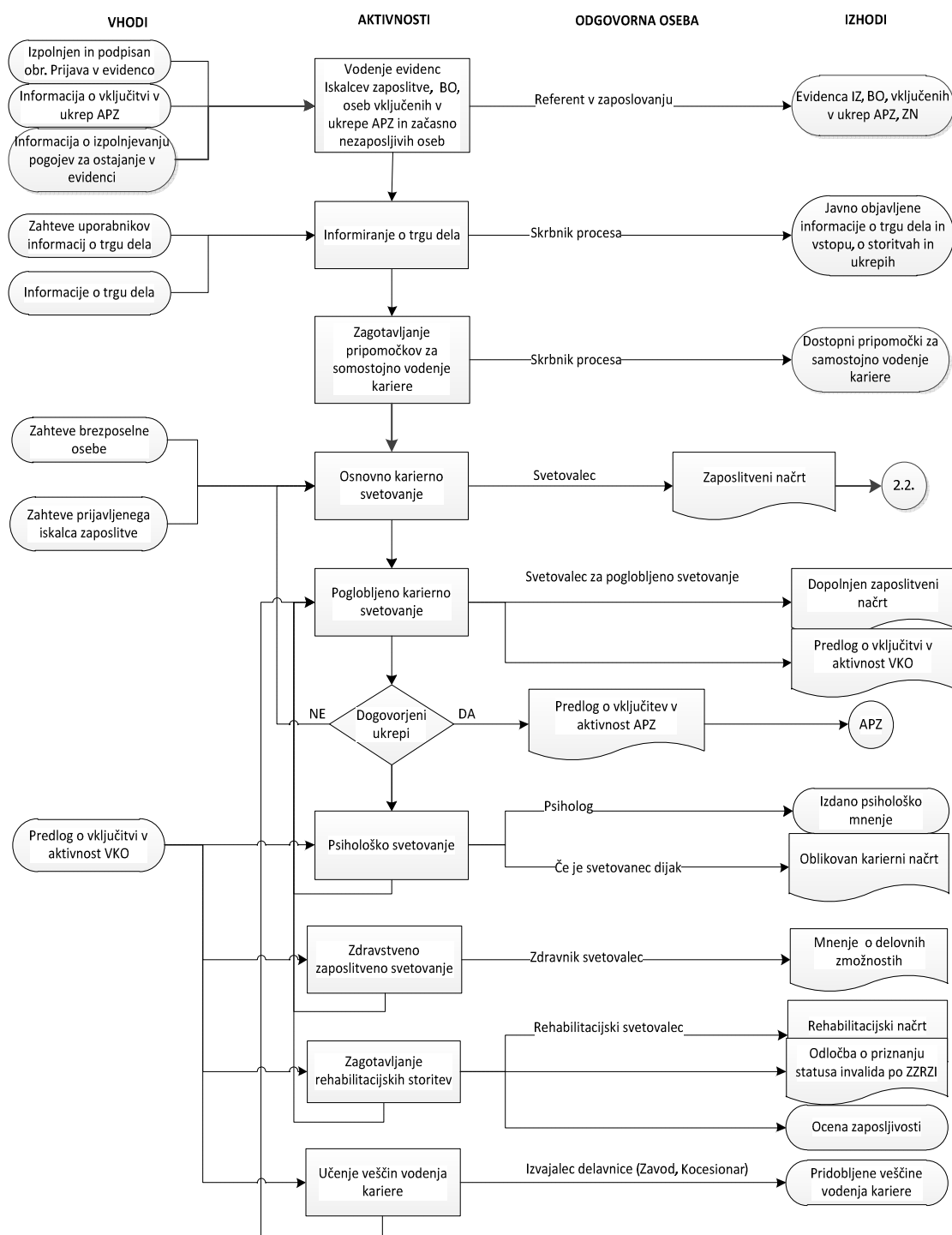
Evropska resolucija o karierni orientaciji opredeljuje vseživljenjsko karierno orientacijo kot niz ukrepov in aktivnosti, ki posamezniku na katerikoli točki in v vseh življenjskih obdobjih pomaga pri odločitvi za poklicno oz. karierno pot, usposabljanje in izobraževanje. Zajema informiranje, svetovanje, ocenjevanje kompetenc, mentorstvo, zastopanje, učenje veščin in spretnosti (Niklanovič 2011, 4).

Aktivnosti vseživljenjske karijerne orientacije so:

- informiranje o trgu dela,
- samostojno vodenje kariere,
- osnovno karierno svetovanje,
- poglobljeno karierno svetovanje in učenje veščin vodenja kariere.

Te storitve so namenjene tudi dijakom, študentom in njihovim staršem (ZUTD, 18. čl).

## PP 2.1. Zagotavljanje vseživljenjske karierne orientacije



Slika 3: Zagotavljanje vseživljenjske karierne orientacije (Jamnik in Gogala 2012, 8)

Udeleženci seminarja »Razvoj smernic vseživljenjske karierne orientacije« v Bruslju so si enotni, da je potreba začeti s karierno orientacijo že v osnovni šoli, šole in zaposlovalne inštitucije morajo sodelovati. Vloga kariernega svetovalca je vedno manj direktivna, svetovalac stimulira klienta pri razvoju kompetenc načrtovanja in vodenja kariere, aktivno vlogo mora sprejeti klient, svetovalac mu pomaga pri opolnomočenju. Pomembno je da se svetovalci udeležijo dodatnega usposabljanja in nenehnega posodabljanja kompetenc. Motivacija stranke se dokazano poveča, če se počuti resnično vpleteno v svetovalni proces in dogovorjene aktivnosti, ki jih prepozna za svoje. Pristop do strank bi moral biti holističen skozi celo življenje, kar zajema tudi ukrepe preprečevanja izgube zaposlitve. Upoštevati je potrebno individualne potrebe vsakega svetovanca (Gabor 2009, 3–4).

Poleg informiranja se vedno bolj spodbuja uporaba pripomočkov za samostojno vodenje kariere neposredno zaposljivih oseb z uporabo sodobnih poti preko e-storitev in Kariernih središč na Uradih za delo. Tukaj omenimo e-storitve Zavoda, preko katerih je možna sodobna elektronska pot karierne orientacije in portal e-svetovanje, ki zajema dobre informacije o trgu dela, pripravi na razgovor ter samoocenitvene teste, ki pomagajo pri samospoznavanju.

### **1.3.1 Karierno svetovanje**

Karierni svetovalac mora spremljati razmere na trgu dela in se nenehno usposabljati za nove metode svetovanja, da je svetovanje učinkovito in da dosega kompetence. Temeljne kompetence zaposlenih na Zavodu so: strokovnost, dovezetost za spremembe in prožnost, zavzetost in zanesljivost, usmerjenost k strankam, sodelovalnost, komunikativnost. Karierni svetovalci pa morajo imeti naslednje delovno specifične kompetence:

- prepoznavanje in reševanje problemov (kompleksnost problemov, avtonomnost pri reševanju, ocena primernih rešitev, uporaba ekspertnega znanja in izkušenj),
- multidisciplinarnost (suvereno, samostojno in strokovno povezovanje s strokovnimi timi, povezovanje strok, povezave z inštitucijami in razvoj storitev),

- sprejemanje različnosti (strpnost, občutljivost za drugačnost, vzpostavljanje mreže pomoči, prenašanje znanj in dobre prakse).

Vsaka kompetenca se stopnjuje od 1 (osnove) do 4 stopnje (popolnoma osvojena kompetenca) (Kompetenčni model ZRSZ, Verzija 15, potrjen s strani delovne skupine 20. 06. 2011).

Obravnavo brezposelnih v okviru osnovnega in poglobljenega kariernega svetovanja pa zajema različne aktivnosti glede na potrebe strank. Najprej se preveri, kaj lahko stori oseba samostojno, kaj s pomočjo svetovalca v odprtem sistemu ali osebnega svetovalca, nato pa aktivnosti stopnjujemo v poglobljeno svetovanje.

Aktivnosti so:

- aktivno iskanje zaposlitve,
- oblikovanje zaposlitvenih in kariernih ciljev,
- pridobivanje veščin iskanja zaposlitve,
- pridobivanje poklicnih znanj in veščin (usposabljanje in izobraževanje),
- motiviranje in aktiviranje,
- odpravljanje ovir pri zaposlovanju zaradi zdravstvenih težav (spremembe in upad delovnih sposobnosti, ponavljajoče se in dolgotrajne zdravstvene težave, težave v duševnem zdravju, odvisnost, invalidnosti),
- premagovanje situacijskih ovir (prostorska nemobilnosti, družinske obveznosti, slabe socialne razmere, ranljive skupine (Doktrina ZRSZ 2011, 29).

**Osnovno karierno svetovanje** vključuje individualno ali skupinsko sistematično pomoč pri iskanju zaposlitve. Svetovalci v osnovnem kariernem svetovanju nudijo pomoč in podporo pri prepoznavanju znanj, veščin in kompetenc, poklicnih interesov, oblikovanju ustreznih zaposlitvenih ciljev, preverjanju uresničljivosti zaposlitvenih ciljev, načrtovanju potrebnih aktivnosti ter ugotavljanju potreb po intenzivnejših ukrepih. Intenzivnejši ukrepi so lahko pogostejši obiski v kariernega središča, vključitev v aktivnosti učenja veščin vodenja kariere, krajše modularne delavnice v kariernem središču, napotovanje na poglobljeno karierno svetovanje, rehabilitacijsko in zdravstveno svetovanje ter v ukrepe APZ. Rezultat osnovnega kariernega svetovanja je **zaposlitveni** načrt, ki se dopolnjuje, spreminja ob vsakem obisku, je živa stvar. Svetovalci spremljajo aktivnosti, jih intenzivirajo, pomagajo pri dodatnih zaposlitvenih ciljih,



spodbuja brezposelno osebo, ovrednoti njen trud. Cilj osnovnega kariernega svetovanja je opolnomočenje posameznika za čim bolj uspešno iskanje zaposlitve, povečanje aktivnosti, samozavest, samostojnosti in odgovornost za vodenje lastne kariere (Doktrina ZRSZ 2011, 26).

Brezposelnim je treba pomagati načrtovati jih navduševati, saj zaradi negativnih odgovorov delodajalcev, neuspešnih razgovorov ne načrtujejo več svojih aktivnosti za razvoj karierne poti in se s tem izognejo neizpolnjenim ciljem.

McGraw ( 2002, 214-221) ponuja sedem korakov za doseg cilja:

- izražanje cilja v obliki posebnih dogodkov ali vedenj,
- izražanje v pojmi, ki so merljivi,
- postavitve rokov,
- postavitve cilja, ki ga je možno nadzorovati,
- načrt in postavitve strategije,
- razdeliti cilje na posamezne korake,
- izoblikovanje sistema spremljanja in preverjanja.

Vloga svetovalca je velika, ima odgovorno diskrecijsko odločanje, na eni strani lahko z dopuščanjem pasivnosti osebi škodi, na drugi strani pa pretirava in brezposelno osebo kaznuje z odvzemom pravic in možnosti, kar pa dolgoročno ne prinaša rezultatov (Travnikar 2007, 70).

Dogovori v zaposlitvenem načrtu morajo biti zato obojestransko sprejeti in v primeru izogibanja zaposlitve brezposelna oseba škodi sama sebi, zato je včasih ukrep prenehanja vodenja nujen in potreben. Pred tem ukrepom mora svetovalac preveriti vse okoliščine, ki bi morda opravičile neodzivnost, odklonitev zaposlitve ali izogibanje drugim aktivnostim oziroma nespoštovanje dogovorov.

### 1.3.2 Specialistična karierna svetovanja

**Poglobljeno karierno svetovanje** je namenjeno osebam, za katere se ocenjuje, da bi lahko imele težave pri sprejemanju odločitev na karierni poti, in tistim, ki imajo določene ovire.

S pomočjo poglobljenega svetovanja lahko te ovire prepoznajo, ocenijo kompetence, lastnosti in sposobnosti ter določijo izbiro kariere in poklicne aktivnosti na svoji zaposlitveni poti. Poglobljeno svetovanje je namenjeno:

- oblikovanju in ponotranjenju konkretnih zaposlitvenih ciljev,
- aktiviranju za aktivno iskanje zaposlitve
- premagovanju ovir pri iskanju zaposlitve bodisi zaradi zdravstvenih težav ali trenutnih situacijskih ovir (Doktrina ZRSZ 2011, 26-29).

Svetovalec v poglobljenem kariernem svetovanju aktivira in opolnomoči brezposelno osebo za sprejemanje kariernih odločitev in premagovanje ovir. Posameznik v tem celostnem procesu poglobljenega kariernega svetovanja: sprejema in uresničuje karierne odločitve, opredeli problem ter išče rešitve, pridobiva kompetence za načrtovanje svoje kariere in prevzame odgovornost za svoj položaj. S pomočjo psihodiagnostičnih pripomočkov lahko oceni svoje lastnosti interese in kompetence kot pomoč pri odločitvi za karierno pot (Jamnik in Gogala 2012, 1).

Mnogokrat je treba razgraditi naučeno nemoč, ki je rezultat razlaganja vzrokov, ki jih posameznik pripiše temu, da je brez zaposlitve. Bolj kot posameznik doživljanja izgubo službe kot nekaj strašnega, slabši je njegov odnos do iskanja zaposlitve, krivdo pripiše drugim in ne vidi srečnega razpleta pri iskanju zaposlitve je vedno bolj pasiven, večajo pa se mu občutja nemoči. Velika je tudi možnost, da bo vedno bolj izoliran, depresiven in apatičen. Brezposelnosti jemlje kot edino izbiro (Liptak 2000; 2010b, 7).

Brezposelnim pomagata spodbuda in optimistična vizija. Pozitivizem daje pozitivne rešitve, negativne oznake ne pomagajo. Brezposelna oseba se že tako velikokrat počuti krivo, nesposobno, zato potrebuje pozitivno ovrednotenje, ne sodbe.

Naučeni optimizem je orodje, s katerim lažje dosegamo zastavljene cilje, omogoča da učinkoviteje uporabimo modrost, izkušnje, ki smo jih nabrali v življenju. Dokazano je,

da je optimist manj depresiven, bolj zdrav, bolj uspešen. To ne pomeni, da ima iluzije o nemogočem ali da izgubi občutek za odgovornost. Prava mera optimizma posamezniku omogoča, da preklaplja med trenutki, ko potrebuje jasen pogled na realnost in trenutki ko lahko prepozna negativne misli in jih preusmeri, izpodbija. Tako je optimizem brezmejen, znati je treba prepoznati potrebnosti pesimizma, ki nas tudi včasih zavaruje pred nevarnostjo. (Seligman 2009, 338). Spodbujati je treba samostojnost. Liptak (2000; 2010b, 6) meni, da je za iskalce zaposlitve, ki so pri iskanju samostojni, značilno večje samozavedanje. Imajo vizijo, zavedajo se močnih in šibkih točk, pri postavljanju ciljev so realni. Prezemajo polno odgovornost, so samoodločeni (ang. self-determined), verjamejo, da morajo biti ob pravem času na pravem mestu, sledijo svojim sanjam, ker so usmerjeni v prihodnost, ter imajo močno željo in notranjo motivacijo za spremembo na bolje. Tisti, ki se zanašajo na pomoč drugih, pa čakajo in se pritožujejo. Veščine iskanja zaposlitve, usmerjene v samostojnost, so ključne za uspešno iskanje zaposlitve (8).

Zelo pomembna naloga vseh svetovalcev je opredelitev ustreznih zaposlitvenih ciljev, ki morajo biti usklajeni z zmožnostmi posameznika in njegovimi interesi ter potrebami na trgu dela (Doktrina ZRSZ 2011, 28). To posledično zagotavlja učinkovito posredovanje na prosta delovna mesta, kar je še posebej pomembno za tiste, ki sami ne najdejo poti do delodajalcev. Poklicne interese lahko ugotovimo tudi s pomočjo Hollandovega testa ameriškega psihologa dr. Johna Hollanda (1973), ki je ljudi glede na interese in osebnostne lastnosti razdelil na 6 tipov:

- realistični (stroji, orodja, delo na prostem),
- raziskovalni (učenje, opazovanje, vrednotenje in reševanje problemov),
- umetniški (intuitivnost, kreativnost),
- socialni (delo z ljudmi, pomoč),
- podjetniški (vodenje, organizacija, vplivanje),
- konvencionalni (delo s podatki, natančnost).

Prav tako je na 6 tipov razdelil tudi okolja, kjer lahko te lastnosti in interese posameznik najboljše udejanjal. Ljudje so namreč najbolj uspešni v okolju, ki mu sami pripadajo. Npr. podjetniški tip posameznika se bo najboljše počutil v podjetniškem okolju, pri vodenju, prepričevanju, lahko pa ima recimo manj izražene znanstvene zmožnosti. Vsak

človek je mešanica različnih tipov, pri nobenem ni strogo izražen le en tip, zato ponavadi pogledamo njegovo posamezno kombinacijo.



Slika 4: Šesterokotnik poklicnih tipov

(<http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samocena/Interesi/>)

Tipi, ki so v šesterokotniku skupaj, so si bolj podobni kot tisti, ki so bolj oddaljeni, kar pomeni, da se raziskovalni tip npr. lahko dobro znajde v umetniškem poklicu. Hollandov test uporabljajo karierni svetovalci na Zavodu RS za zaposlovanje, Centrih za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS), agencijah, poklicni svetovalci v šolah ...

Spletna svetovalnica e-svetovanje nudi veliko informacij o trgu dela, možnosti raziskovanja zaposlitvenih ciljev, nasvetov kako se pripraviti na zaposlitveni razgovor, kako pripraviti vlogo za zaposlitev. Poleg že omenjenega Hollandovega testa je možno izpolniti tudi test osebnostnih lastnosti, test motivov, delovnih stilov ter kompetenc. To je dragocena povratna informacija, ki jo posameznik dobi bodisi doma preko računalnika ali na računalnikih na Zavodu in CIPS-ih. Podatke si lahko shrani v rubriko »Moja mapa«, kjer jih lahko spremlja, opaža napredek, dograjuje, spreminja. Na voljo so razumljive informacije o sposobnosti, kompetencah, tako splošnih, ključnih kot tudi poklicno specifičnih. Kompetenca je namreč širši pojem od znanja; pomeni znanje, pa tudi zmožnost in motiviranost za izvedbo.

V okviru vseživljenjskega učenja je treba klientom pomagati, da določijo smer svojega razvoja in izobraževanja ter ugotovijo, **kaj** potrebujejo, **kdo** pri tem lahko pomaga in **kje** lahko dobijo znanje ter **kdaj** je trenutek za spremembo. Prav tako jim je potrebno pomagati holistično upoštevati vse življenjske vloge ter upoštevati kontekst, v katerem se klient nahaja in posebnosti, delovati pa je treba tudi preventivno (Savickas idr. 2009, 244).

Možno je tudi psihološko testiranje s psihodiagnostičnimi pripomočki, ki jih uporabljajo karierni svetovalci psihologi, s katerimi dobi posameznik uvid v svoje sposobnosti in temu prilagodi cilje. Testiranje ima velik pomen v procesu kadrovske selekcije z namenom dobiti najustreznejše kandidate. Karierni svetovalci psihologi izvajajo tudi karierno orientacijo za šolsko mladino (Jamnik in Gogala 2012, 2).

Posebna oblika poglobljenega svetovanja je **rehabilitacijsko svetovanje**, ki dopolnjuje in nadaljuje zdravstveno zaposlitveno svetovanje s ciljem usposobiti invalida ali osebo z ovirami za zaposlitev ali ohranitev zaposlitve oz. spremembo zaposlitve ali jo seznaniti s postopki za priznavanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije. Rehabilitacijski svetovalci po potrebi sodelujejo tudi z rehabilitacijsko komisijo. Izvajalci storitev zaposlitvene rehabilitacije sodelujejo z invalidskimi podjetji in zaposlitvenimi centri. **Zdravniško zaposlitveno svetovanje** izvajajo zdravniki specialisti medicine dela; gre za pomoč pri oblikovanju zaposlitvenih ciljev in svetovanje glede postopkov zaposlitvene rehabilitacije (27).

### **Delavnice za pridobivanje veščin vodenja kariere**

Delavnice, ki jih izvaja Zavod so:

- »Po študiju v zaposlitev«,
- »Skupinska oblika svetovanja SOS«,
- »Zaposlitev kot prednost«,
- »Če želim, da bi bilo drugače, moram nekaj spremeniti«, kratko »Drugače«,
- kratke modularne delavnice, ki so različno tematsko obarvane od socialnih veščin do odkrivanja zaposlitvenih ciljev, učenja e-storitev, trgu dela, mreženju....

Koncesionarji pa izvajajo delavnice:

- »Kariera po petdesetem«,
- »Učinkovit nastop na trgu dela«,
- »Svetovalnica«, ki je daljša oblika.

Delavnica »Drugače«, ki jo je oblikoval psiholog Peter Gabor (naslov delavnice je z dovoljenjem Eve Gutlinger prevzet iz knjige *Easy* (2011)), je svetovalna delavnica, ki se je na Zavodu začela izvajati v letu 2012. Nastajati je začela v okviru projekta "Razvoj in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih« (Gregorič Brezavšek 2012, 1). Namenjena je opolnomočenju brezposelnih oseb, odkrivanje zaposlitvenih ciljev in močnih točk, v njej se prepleta karierno in osebno svetovanje, mehke samoreflektivne vaje ter trde tehnike in vaje. Pristop je večinoma nedirektiven. Izvaja se v 4–6 srečanjih po približno 2 uri. Nato je predvideno vsaj eno skupinsko ali individualno spremljanje. Cilji delavnice so: priti v boljši stik s samim seboj, svojimi poklicnimi željami, spremeniti negativna stališča o sebi in svetu, trenirati postavljanje ciljev (tudi oz. predvsem zaposlitvenih ciljev) in korakov za doseg le-teh (Gabor 2012, 7).

Udeleženci skozi risanje in pripovedovanje lažje in hitreje pridejo do uvidov svojih ovir, dobijo nove ideje, potrditve voditelja in članov skupine. Vključitev v delavnico je prostovoljna, tudi izvajanje vaj je prostovoljno, vsak se odpre toliko, kot želi. To odpre polje zaupanja in varnosti. Hkrati pa se velik poudarek na oblikovanju ciljev, določanju korakov, dvigu motivacije, vlivanju upanja, poguma (Gabor 2012, 5).

Izvajalci delavnice so lahko vsi karierni svetovalci, poklicni svetovalci, rehabilitacijski svetovalci, ki se za izvajanje delavnice odločijo prostovoljno. Glede na pozitivne odzive prvih devetih svetovalcev, ki so izvedli delavnice po celi Sloveniji, ter pozitivne odzive in učinke pri brezposelnih se predvideva usposabljanje za vse svetovalce.

Ob zaključku delavnice so izvajalci udeležence prosili, da zapišejo svoje vtise o delavnici, tako pozitivne in negativne. Avtor delavnice Peter Gabor (2013, 16-17) je takole strnil vtise udeležencev; navajamo nekatere: *»Delavnica je odlična. To potrebujemo. Delavnica je bila inspirativna. Okolje je bilo spodbudno, optimistično in sprejemajoče. Spoznaš, da v tej situaciji brezposelnosti nisi sam. Izmenjevanje mnenj, izkušenj, informacij, postavljanje ciljev je bilo. Počutila sem se sprejeto in slišano«.*

Modelatorji pa so opazili, da so se udeleženci prebudili, vse vaje, tehnike, tudi vizualizacijo so brez zadržkov sprejeli. Analiza po prvih izvedbah delavnice kaže, da se je po 3 mesecih zaposlilo dobrih 15 % vključenih, slabih 7 % se jih je vključilo v druge ukrepe aktivne politike zaposlovanje, slabih 17 % bi se rado vključilo v različne ukrepe APZ, 26 % intenzivneje išče zaposlitev, slabih 6 % se jih je vključilo v tečaje, slabih 6% je registriralo osebno dopolnilno delo, le pri 8,3 pa ni bilo zaznati premikov. Za Zavod je najbolj objektivno merilo, koliko ljudi se po nekem ukrepu zaposli. Rezultat izhodov je relativno uspešen, saj lahko rečemo, da se je skupno 47% udeležencev delavnice aktiviralo objektivno merljivo (ali so se zaposlili, vključili v ukrepe APZ ali se še želijo vključiti in postopki še niso bili speljani). Torej 86 % udeležencev se je tako ali drugače aktiviralo. Strnemo lahko, da je omenjena delavnica tudi po rezultatski plati dobra delavnica v smislu pomoči in spodbude brezposelnih (Gabor 2013, 22 – 23).

Pri delavnici »Svetovalnica«, ki je prav tako namenjena dolgotrajno brezposelnim in traja 2,5 meseca, se v povprečju zaposli 12% oseb (Gogala 2013).

Bezanson (2004, 184) predlaga terapijo oz. svetovanje, usmerjeno v rešitve, ki pomaga pri razvijanju vizije za prihodnost. Osnova tega pristopa je, da ima stranka sama že talente in vire za učinkovito iskanje zaposlitve. Pristop ne odpravlja težav, ampak razvija nove pomene oz. nove načine gledanja z namenom, da se sproži proces iskanja zaposlitve. Opolnomočenje v tem primeru pomeni, da svojo pozornost preusmerijo od stanj, ki zavirajo njihovo delovanje k tistim, ki so usmerjene v rešitev.

Motivacijsko intervjuvanje je orientirano na stranko, in to s ciljem krepite notranje motivacije za spremembo z reševanjem ambivalence (neodločnosti), ki je normalna. Osredotočeno je na to, kaj stranka želi, pričakuje, v kaj verjame in česa se boji. Torej se vprašamo, zakaj je oseba motivirana, ne, zakaj ni (Milker in Rolnick 2002, 25).

Motivacijsko intervjuvanje je možno z uporabo empatije. Nekateri ljudje so namreč ujeti v izogibanju cilju, ker jim je to nekaj novega, nepoznanega, pri tem jim je treba pomagati, osvetliti njihovo moč. Odpor, ki se pojavi, je potrebno sprejeti in spremeniti pristop. Pomembno je tudi ves čas opogumljati stranko. S tem, ko svetovalec verjame v stranko, ji tudi pomaga verjeti v pozitiven izid (Liptak 2000; 2010b, 7). Liptak je razvil program trening motivacije, ki posameznike motivira za njihov karierni razvoj in temelji na teoriji motivacije Maslowa. Izkazalo se je, da program zelo zviša

posameznikova prepričanja o tem, v kolikšni meri je zmožen pri iskanju delovati samostojno, namesto da bi se zanašal na srečo. Ti ljudje verjamejo v načrtovanje in so pripravljeni sprejeti odgovornost. Druga skupina ljudi pa je zelo pasivna, želijo da jim službo najdejo drugi; ta odnos pa se imenuje naučena nemoč (Liptak 2010, 6). Pomembno je poudariti in upoštevati, da so motivacijski in čustveni ter kognitivni procesi povezani (Kobal Grum in Musek 2009, 20). Prav je, da vključimo vse vidike, na kognitivni ravni zaznamo potrebo, na emotivni ravni jo začutimo, kar nam pomaga pri orientaciji in nas premakne naprej.

Maslow je avtor teorije potreb, ki je bila prvič objavljena leta 1943. Meni, da so potrebe hierarhične v obliki piramide, začne se z fiziološkimi potrebami, sledijo potreba po varnosti, socialne potrebe, potrebe po spoštovanju, samopotrjevanju oz. samoaktualizaciji. Pojavljajo se kritike tega modela, saj posameznik želi zadovoljiti več potreb hkrati (Brejc 2000, 57–59). Zadel (2012) meni, da so potrebe enakovredne. Meni, da se v zadnjem času pojavlja vse več strahu pred prihodnostjo, ki hromi življenje. Pomembna je odgovornost, ki se je uči že otrok in sicer s spodbudami in postavljanjem meja ter avtentično povratno informacijo, že pri otroku je treba iskati pozitivne točke in kasneje tudi v odrasli dobi. Pohvaliti je potrebno trud. Pozitivno podobo lahko razvijemo s trdim delom. Goleman (2001, 25) navaja, da so najbolj zaželeni sposobnosti delavcev, ki jih želijo delodajalci: sporazumevanje, spretnost uravnavanja medsebojnih odnosov in dajanje pobud, pripravljenost na čim večji osebni prispevek.

#### **1.4 Aktivna politika zaposlovanja**

Aktivna politika zaposlovanja po 28. členu ZUTD (Ur.l. RS št. 80/2010 in spremembe (Ur. l. RS št. 21/2013) zajema nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti ter povečanju konkurenosti in prožnosti delodajalcev.



Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja (2011, 4–6) podrobno opredeljuje ukrepe aktivne politike zaposlovanja:

- usposabljanje in izobraževanje,
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta (kar se trenutno še ne izvaja),
- spodbude za zaposlitev; subvencije za zaposlitev, povračilo dela plače,
- kreiranje novih delovnih mest; spodbujanje delovne in socialne vključenosti, socialno podjetništvo.

Ukrepi APZ so namenjeni različnim ciljnim skupinam, in sicer brezposelnim osebam, drugim iskalcem zaposlitve, iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, ranljivim skupinam brezposelnih oseb na trgu dela, med katere spadajo vsi prikrajšani in invalidi. Sem spadajo tudi dolgotrajno brezposelni, katerim Zavod v letu 2013 posveča veliko pozornost. ZUDT v 35. členu določa prednostne ciljne skupine za vključevanje v APZ. To so prejemniki denarnega nadomestila in drugih socialno varnostnih prejemkov, osebe iz ranljivih skupin ter tisti brezposelni, ki še niso bili vključeni v noben ukrep. Vključevanje v ukrepe poteka na podlagi zaposlitvenega načrta, po kriterijih in ciljnih skupinah, ki so v Katalogu APZ za posamezne programe posebej določene in predhodno ugotovljene glede na smiselnost, z namenom povečevanja zaposljivosti.

Pri usposabljanju in izobraževanju velja omeniti predvsem razna funkcionalna izobraževanja, to so tečaji tujih jezikov, računalništva, potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, s katerimi oseba pridobi ali potrdi že pridobljena znanja in s tem poveča zaposlitvene možnosti. Usposabljanje na delovnem mestu pa je ukrep, ko se brezposelna oseba usposablja pri delodajalcu na delovnem mestu, za katerega še nima vseh znanj in spretnosti.

Spodbude za zaposlitev zajemajo subvencije za zaposlitev, ki jih prejmejo delodajalci ob zaposlitvi brezposelne osebe pod določenimi pogoji. To sta subvenciji: »Zaposli.me« in »Spodbujanje zaposlovanja prejemnikov denarno socialne pomoči«.

V ukrepu »kreiranje novih delovnih mest« pa velik obseg predstavljajo javna dela, kamor se lahko prednostno vključijo dolgotrajno brezposelne osebe, ki so že več kot 2 leti prijavljene v evidenci brezposelnih oseb, starejši od 50 let, prejemniki denarnega nadomestila ali denarne pomoči ter invalidi. Prav tako se lahko v ukrep vključijo osebe,

ki so šest mesecev prijavljene v evidenci brezposelnih in so mlajše od 30 let, osebe po prestani zaporni kazni ali osebe, ki živijo same in imajo enega ali več vzdrževanih članov.

Pomemben ukrep je tudi pomoč pri samozaposlitvi, ki zajema podjetniško svetovanje in subvencijo za samozaposlitev.

Aktivacija brezposelnih je nujna. Odzivati se mora na specifične probleme posameznikov, z namenom usmerjenosti k njihovemu opolnomočenju (Kopač 2004, 199). Pri vključevanju je treba upoštevati osebnostne lastnosti brezposelnih, stanje na trgu dela in organiziranost sistemov (193). Slovenija na tem področju dosega cilje EU, problem pa je na sistemski ravni, kjer so še vedno veliki stroški dela in podrazvite so tudi finančne spodbude za delo. Negativne posledice aktivacije se kažejo v nižjih stopnjah dohodkovne varnosti in negotovem položaju na trgu dela. Pretiravanje lahko vodi do preoblikovanja človeškega dela v tržno blago, socialna politika je tako le servis trgu dela (198).

Zato je potrebna aktivacija brezposelnih oseb tako v obliki učenja veščin, socialnih stikov – mreženja, kot tudi konkretnega usposabljanja in izobraževanja. Tudi Bratina (1992, 65) meni da je pomoč brezposelnim možna s strategijami, ki so usmerjene v oceno situacije, iskanje rešitev problema (osvetlitev situacije, kompleksno informiranje, preverjanje možnosti izhodov, izobraževanje, usposabljanje) pa tudi s strategijami, ki obvladujejo emocije. Pogost je pojav obrambnih mehanizmov, preko katerih oseba racionalizira, projektira, potlači, beži od problema. Obrambni mehanizmi kratkoročno navidezno blažijo stres, dolgoročno pa vodijo v zmanjšanje možnosti funkcionalnih rešitev. Določena količina stresa je sicer spodbujevalna energija za reševanje problemov. Vzdrževati je treba aktivacijsko energijo s spodbujanjem postavljanja etapnih ciljev.

## 2. ODNOSI V IZVIRNI DRUŽINI

### 2.1 Družina in najzgodnejši odnosi

Družina je vseobsegajoča enota družbe, ravno dovolj majhna, da omogoča vsem članom poznavanje drug drugega (Satir 1995, 286). Družina je veliko več kot le skupina ljudi. Čutenja, ki v družinskem sistemu niso bila razrešena, se bodo razreševala v naslednji generaciji. Otrok se rodi v določeno vzdušje, vzorce odnosov in jih ponotranji, nosi tesnobo celega družinskega sistema (Kompan Erzar 2003, 31–33).

Starši so pomembni drugi v otrokovem življenju in otrok ta odnos ponotranji (Čačinovič Vogrinčič 1998, 23; Gostečnik 2010b, 227; Juul, 2009, 53–54; Kopal Gum in Musek, 2009, 121).

Lahko rečemo, da poznamo tri čustvene oblike družin:

- pretirano zaščitniška,
- popolna,
- kaotična družina (Kompan Erzar 2003, 117).

Za pretirano zaščitniško družino je značilno zaviranje iniciativnosti in pojav odvisnosti. V popolni družini je opazno prikrajšanje za izražanje čustev, najšibkejši člani so potisnjeni v odvisno vlogo, malo je možnosti za lastno učenje, posledica je zmanjšanje samozaupanja. Posamezniku ni dovoljeno izražati čustev, zlasti negativnih, so pa taki ljudje opremljeni z vztrajnostjo, navodili. V kaotični družini pa so posamezniki fleksibilni, vzdržljivi, tudi organizacijsko in prilagoditveno so spretni. Vendar pa otroci niso deležni regulacije emocij, identiteta je krhka, omejena le na nekatere segmente. Čustvena zloraba v takih družinah tudi kasneje ne omogoča varne navezanosti, včasih se otroci iz takih družin rešijo s svojo kreativnostjo in se zmorejo preko tega povezovati (117–120).

Da lahko družinski sistem deluje morajo biti izoblikovani in razmejeni podsistemi moči in hierarhija med njimi. Podsystem moči so starši in to zagotavlja integriteto sistema

(Čačinovič Vogrinčič, 1998, 78). Tukaj ne gre za avtoritarnost, saj je avtoritarnost zloraba moči staršev, ker se mora otrok le prilagajati, sicer mu sledi samouničenje (33).

Vsaka družina ima pravila, ki vodijo in regulirajo družinski sistem, nekatera so dogovorjena, nekatera podzavestna in zato še močnejša (npr. ne izražanje čustev). V vsaki družini se na določen način prenašajo informacije in energija, ustvarja temeljni material vsakodnevnih aktivnosti, sistem deluje na osnovi interakcije in soodvisnosti (Gostečnik 1997, 74–77).

Temeljna energija, ki poganja sistem je temeljni afekt, to je nezavedno vzdušje, ki je v družini pomenilo najmočnejši stik in odnos, je neverbalno občutje, ki se kaže preko samozavedanja (Kompan Erzar 2006, 26). Odnosi in vzdušje, v katerega se otrok rodi, dajejo podlago temeljnemu afektu, ki ga posameznik nosi v sebi vse življenje in tudi išče osebo s podobnim afektom, saj se počuti razumljenega (Simonič 2010, 301). Osnova tako imenovanega varnega starševstva, kjer se lahko otrok varno in polno razvija, je sočutje, odzivanje na otrokove potrebe, fleksibilnost ob spremembah ter odsotnost telesnega in psihičnega kaznovanja (Poljanec 2010, 212–226).

Starši morajo skrbeti za otrokovo integriteto, ki je ključna pri tem, kako se bo kot človek razvijal. Dojenčki so povsem odvisni od senzibilnosti staršev in njihove zmožnosti vživljanja v to, kar otroci čutijo (Juul 2009, 57). To pa seveda ne pomeni, da je treba biti popoln starš in otroke obvarovati pred vsako bolečino ali zavrnitvijo, otrok se najbolj oblikuje v realnih življenjskih situacijah, s posnemanjem staršev. Dovolj so torej dovolj dobri starši. Juul (2009, 66) pravi, da je pri odraščanju zelo pomembna avtentična povratna informacija, saj se s tem gradi osebna avtoriteta, vzpostavlja se topel stik in problemi se lažje rešujejo. Otroci razumejo, le govoriti je treba z njimi na sočuten način. V družbi je premalo osveščenosti glede psihičnega nasilja. Vendar tudi to pusti velike posledice v odrasli dobi. Že dojenček se odziva na pogovor z mamo, vendar je za to potreben čas, otrok se ne odzove takoj. Juul (2008b, 46) pravi, da označi mejo in mami sporoča, da mora biti potrpežljiva.

V obdobju po enem letu, ko malček raziskuje okolico naleti na besede ne. Če ga mati v tem trenutku ne zrcali, ima to lahko hude posledice, komaj se je začel zavedati stika s seboj in že ga je izgubil, na tej točki prihaja do raztreščenja jaza (Kompan Erzar 2001, 128–129). Pojavi se sram, saj otrok čuti, kot je nekaj narobe z njegovo iniciativo, torej z

njim. Sram je psihobiološko stanje, ki otroku pomaga prepoznati meje intimnosti in regulira emocionalni stik z okoljem. Sram lahko izkusi le v pozitivnem stanju navdušenja in veselja, blokada tega hitro povzroči pasivnost. Če ima v tem trenutku stik z okoljem je vse v redu, če je deležen jeze in posmeha, potem ne čuti sramu, ampak jezo in frustracijo. Menil bo, da je z njim nekaj hudo narobe, in ne bo več spontan, si ne bo več zaupal (Schore, 1994, 245). Če se ta prehod nadaljuje naprej s stikom, otrok dobi signal v zvezi s sramom za sram, da je vse v redu z njim in da se je v okolju zgodilo nekaj, kar pri njem zahteva spremembo. Če pa je sprejet z jezo, meni, da je nekaj hudo narobe z njim. Vedenje uboganja bo za mater sicer sprejemljivo otrokov emocionalni razvoj pa bo zaznamovan z zaničevanjem in besom ki se bo pojavil ob vsakem poskusu samoiniciativnosti (Kompan Erzar 2001, 129 -130).

## **2.2 Avtonomija in intimnost v družini**

Pomembno je, da posameznik v izvorni družini zadovolji potrebe po avtonomiji in potrebe po povezanosti /intimnosti. Avtonomija v povezavi z intimnostjo pomeni, da je posameznik lahko neodvisen, je slišan, razumljen in samostojen in hkrati povezan z drugimi (Čačinovič Vogrinčič 1998, 10).

Razvoj avtonomije se po Eriksonovem modelu psihosocialnega razvoja traja od prvega do četrtega leta starosti. Takrat starši začnejo omejevati otrokovo vedenje v skladu s socialnimi normami in malček se ob graji, posmehu znajde v čustvenem stanju sramu (Čačinovič Vogrinčič 1998, 25). Otrok lahko preprosto postane preveč negotov, ne zmore in ne upa se več poizkušati oz. to počne v omejenem obsegu. V naslednjem obdobju od četrtega do petega leta se razvija iniciativnost, ko otrok sledi svojim ciljem, starši pa mu seveda postavljajo omejitve, pri čemer se uči ravnanja v konfliktnih situacijah. Če ni pravega vodenja ali je otrok zaničevan, se pojavijo občutki krivde. Delavnost je cilj naslednjega obdobja med 6 in 11 letom, ko se uči vztrajnosti, uspehov. Če nima opore in se mu kopičijo neuspehi, lahko dobi občutek manjvrednosti. Identiteta pa se po Eriksonu začne razvijati med 12. in 15. letom, ko otrok išče svoje mesto v svetu, se primerja z drugimi. Ugotavlja, kdo je in kaj želi. Preostala tri obdobja pa so

obdobja odraslosti: intimnost, ko posameznik razvija intimne odnose, ustvarjalnost, ko gradi kariero (če mu to ne uspe stagnira) in pa integralnost, ko se spravi z življenjem, slabi izid te bilance je obup (26).

Ločenost (avtonomija) in povezanost (intimnost) ima biološko, razvojno komponento ter socialno komponento. Raziskave socialno zelo zaprtih otrok do sedmega leta kažejo, da temperament predstavlja le 10 % pri izgradnji osebnosti. Nadaljnje raziskave so pokazale bistven pomen zgodnjih odnosov v družini, ki se odraža v zdravem razvoju možganov in regulaciji afekta (Gostečnik 2010b, 219–228). V vsaki družini je mogoče zaslediti veliko dejavnikov, ki vplivajo na to, kako bo posameznik izoblikoval svoje razmerje med avtonomijo in intimnostjo. To so npr. prepričanja, da ljudje drug drugega samo izkoriščajo ter puščajo samega z razočaranji – takoj ko nisi koristen te bodo zavrgli. Na drugi strani pa prepričanje, da če si ranljiv in krhek, te bodo opazili ali pa je treba potrpeti, torej pasivnost (227).

Družina je najpomembnejše mesto, kjer se razvijata jaz in integriteta. Na podlagi izkušenj iz izvirne družine ter iz občutij in čustev, ki so se porajala v odnosu z drugim, sestavimo svojo sestavljanjo (Juul 2009, 53-54. »Kontinuiteta in vztrajnost sta namreč temelj razvoja vsake osebnosti.« (Gostečnik 2010b, 236) Individualizem in avtonomija v čustvih sta možni, če družina zmore interpretirati podzavestno tesnobo v družinskem sistemu (Čačinovič Vogrinčič 1998, 219).

Za primeren razvoj avtonomije in intime je za posameznika v družini bistveno, da mu je dovoljeno čutiti to, kar čuti, in da je priznan tak, kot je. V tem se kaže spoštovanje in priznavanje njegovega dostojanstva (Kompan Erzar, 2006, 20). Obseg avtonomije, ki jo torej posameznik dobi v družini, je odvisen od kakovosti komunikacije s starši ter strukture časa, udeležbe pri načrtovanju in omejitvah, ki jih postavljajo starši ter varnosti (Tomanovič 2003, 52). Samozanikanje je pogost pojav pri mladih, ki v družini niso bili aktivno vključeni in niso imeli možnosti izraziti ali izmenjati mnenj. Posledice tega so lahko zelo dolgoročne tudi pri izbiri poklica (69).

Intimnost lahko opredelimo kot zmožnost deliti ranljivost (Gostečnik 2010b) 257. Ranljivost izhaja iz pomanjkanja pozitivnih izkušenj. To pomeni, da posameznik ne dobi dovolj potrditve, spoštovanja ali je prevečkrat zavrnjen. Zaradi tega notranjepsihičnega stanja pride do prevelike občutljivosti na kritiko, posameznik takoj

vidi znake zavrnitve oziroma odklonitve. Ranljivost pa je lahko tudi posledica pretiranih pričakovanj (258).

V družini doživljamo največjo intimnost in tudi postavljamo meje. Juul (2008b, 45) pravi, da je potrebno, da se morajo starši najprej naučiti skrbeti za svoje meje. Tako se otrok uči prepoznavati svoje meje in meje drugih.

Veliko strahu pred intimo pri otrocih v odrasli dobi izvira iz izkušenj, ki so jih dobili ob zakonu svojih staršev. Če je zakon staršev funkcionalen, otroci dobijo možnost, da se razvijejo v zdrave, dozorele integrirane osebnosti (Gostečnik 2004, 80). Po drugi strani pa so v družini velikokrat prisotni konflikti, ki so normalni. Pomembno je, da se rešujejo strpnost, da so na primeren način izrečeni, sicer ta informacija pride do otrok nezavedno in otroci postanejo nosilci teh razdiralnih čustev. Ker želijo imeti stik, učijo svoje starše in upajo, da bodo lahko odpravili zanemarjenost in konflikt, ki staršem onemogoča skrb. To pomeni prenos čustvene moči na otroški podsystem, ki lahko posledično povzroči blokado otrokovega razvoja (Kompan Erzar 2003, 39). Izogibanje konfliktu pomeni potlačitev neprijetnih, nesprijemljivih čustev, kot so jeza, bes, razočaranje. Posledica tega je lahko razvoj psihične motnje ali nezmožnost čustvenega razvoja (Gostečnik 2001, 176-177). Strah pred intimiteto se lahko kaže kot izogibanje konfliktu ter dinamiki zahteva umik (Kompan Erzar 2003, 38).

Starši, ki imajo jasne meje in identiteto, s tem otroku avtomatsko ponujajo odnos, do katerega se lahko jasno opredeli (Čačinovič Vogrinčič 1998, 167).

Lerner (2005) navaja pet pogojev, ki so osnovne potrebe vsakega, še posebej družinskega sistema, v angleščini označeni kot 5 C:

- pripadnost, povezanost (ang. connection),
- zaupanje, dostojanstvo (ang. confidence),
- spoštovanje (ang. competence),
- prepoznavnost (ang. character),
- sočutje (ang. compassion).

Pripadnost pomeni, da je oseba brezpogojno sprejeta in je pogoj za preživetje. Najhujša težava je prekinitev stika. Neuresničena potreba po pripadnosti se kaže pri odvisnikih,

ki niso smeli biti odvisni od staršev, zato postanejo odvisni od substanc in izgubijo kontrolo (Kompan Erzar 2006, 15- 16).

Zaupanje pomeni, da otrok ve, da bo dobil pristen odziv. Zaupanje se izraža v stavku Daniela Sterna (2005): »**Vem, da veš, da vem.** Pomembno je, da tudi ti čutiš, da čutim, da čutiš in ne samo, da jaz čutim, kaj ti čutiš« (Kompan Erzar, 2006, 15). Ko se pojavi strah, da oseba ne more zaupati, takrat fizično preverja in to je obramba pred zavrženostjo (20). Tudi triangulacija je izguba zaupanja, saj starši vključijo otroka v zakonski spor na eno ali drugo stran. Zloraba je, ko starši iščejo tolažbo pri otrocih. S tem ko zanikajo čutenje, ki ga pri njih opazi otrok, mu uničijo zaupanje v svojo sposobnost prepoznavanja emocij. Kompan Erzarjeva (2006, 20) meni, da je to za otroka usodno, saj ne bo več zaupal in bo stalno preverjal, ali čuti prav, tudi v odrasli dobi. Prepoznavnost pomeni, da je otrok sprejet tak, kot je. Oče in mama razvijeta vsak svoj edinstven stik z otrokom. Sočutje se razvije potem, ko so prisotne prve štiri komponente, in pomeni popolno iskrenost in resnico (23–24).

Družina je izvor intimnih odnosov. Zadnji trendi raziskav kažejo na vpliv problematičnih odnosov otroštva, ki se kažejo v odraslosti (Gostečnik 2010b, 248 – 249). Otroci ponavadi pred starši še ne morejo zaščititi svoje integritete (celovitosti, nedotakljivosti). Odgovornost staršev je, da otroke naučijo sodelovanja, prilagajanja in otroci vedno sodelujejo, razen če je poškodovana njihova integriteta (Juul 2008a, 39-40). Otroka je treba jemati resno, ni treba izpolniti želja, pomembno je začititi potrebe. Ko otrok izgublja samospoštovanje, se v njem kopiči krivda oz. sram. Posledično se lahko vede samodestruktivno ali je nasilen do drugih. Stierlin (1980) meni, da ima vezanost na starše dve ravni, to je afektivno, ko starši otroku ponujajo regresivno razvajanje, in kognitivno, ko vsiljujejo otroku svoje mnenje. Če se to dogaja, se otroku preprečuje razvoj odgovornosti (Čačinovič Vogrinčič 1998, 67).

## **2.3 Prehod v odraslost**

Mladostništvo, ko mlad človek sprejema odločitve o karierni poti, je občutljivo obdobje. Najstniki zelo potrebujejo starše, saj je mladostništvo obdobje, ko se lahko regulacija



afekta dogradi in uredi. Kasneje se podobna ranljivost odpre šele v intimnem partnerskem odnosu in ob lastnih otrocih. Adolescenca kot drugo kritično obdobje razvoja možganov pa mladostniku omogoča, da pri starših nadgrajuje in razvija ter preverja razumevanje zapletenih čutenj, ki jih doživlja. Pomembno je, da staršem lahko zaupa, kaj se dogaja v njegovem zunanjem svetu. Razvoj je namreč mogoč le, če se lahko vrne k staršem, tudi ko počne neumnosti, in preveri izkušnje, ki jih dobil med vrstniki. Pri starših se brusi in le tako je lahko samozavesten med vrstniki. Problematično vedenje najstnika je iskanje stika s starši, saj ne zmore sam predelati stresa, ki ga doživlja. Je torej klic po regulaciji (Kompan Erzar 2006, 103–105).

Zapiranje vase je pri mladostniku lahko povezano z materino negotovo navezanostjo, delikventnost pa ima za predhodnico očetovo neodzivnost oz. izogibajočo navezanost, ki pa pomeni tudi to, da doma ne more spregovoriti o problemih (Kompan Erzar 2006, 104-105). Če starši jemljejo otrokov mladostniški odpor kot normalen proces otrokovega čustvenega osamosvajanja in dozorevanja, ne kot napad nase, ga lahko dejansko slišijo in usmerjajo (Rahne 2009, 105). Raziskave kažejo, da se najstniki, ki so bili več vključeni v proces sprejemanja odločitev (čeprav so končno odločitev sprejeli starši) bolj odgovorno in lažje odločajo in razmišljajo o svojih občutkih in so tudi bolj prepričani vase (Kompan Erzar 2003, 149).

Družinski odnosi na prehodu iz otroštva v odraslost so pomembni dejavniki tveganja za nastanek psihopatologije v odraslosti, saj mladostnik sprejema občutljive odločitve, tudi o karierni poti (Hill idr. 1999, 175; Hillmert in Jakob 2003, 15; Jones 2005, 490; Kompan Erzar 2006, 105).

Družina je prva delovna skupina. V družini se naučimo sposobnosti za konflikt, pa tudi zanikanja konfliktov. Soočanje s konflikti zahteva, da je treba najprej pridobiti pravico do čustev, individualnosti in avtonomije (Čačinovič Vogrinčič 1998, 23). Uspešne družine so zmožne delati načrte in se bolj fleksibilno soočiti z družinskimi problemi. Starši niso avtoritarni, so pa vodje. Člani uspešne družine si tudi brez težav delijo svoja čustva, dovoljen in sprejet je pogovor o uspehih, prizadetosti, razočaranjih, strahovih, veselju (Satir 1995 18-19).

Vpliv staršev na otrokov razvoj je torej kompleksen, prepletajo se dve dimenziji; to sta kontrola in empatija. Kontrola ne le v fizičnem in socialnem smislu, ampak tudi

psihičnem (obvladovanje čustvenih izrazov, impulzov). Empatija pa je proces stalnega čustvenega povezovanja z otrokom, tako z zahtevami in odzivnostjo (Kompan Erzar 2003, 113–115).

Empatija, sposobnost vživljanja, se v starševskem odnosu kaže kot toplina, rahločutnost, skrbnost, razumevanje, pozitivna povezanost z otrokom, kar pozitivno vpliva na otrokov razvoj. Nasprotno pa hladno zavračajoče starševstvo in pomanjkanje empatije vodi pri otroku tudi v oblike psihopatologije, vsekakor pa slabo vpliva na njegovo prilagoditev na okolje. Dovolj empatična mati se lahko odziva na otrokova čustva in potrebe ter s tem zrcali otrokovo podobo in ubesedi njegova čutenja (Simonič 2010, 179-181). Čustvena opora, ki jo otrok dobi pri materi oz. družini, omogoča, da se pri otroku po 6 mesecu začne proces razmejevanja. Zdrave meje lahko otrok vzpostavi le, če so vzpostavljene meje v družini. Da se lahko mati odzove na otrokove čustvene potrebe, mora biti sama v stiku s svojimi čustvi (Čačinovič Vogrinčič 1998, 215).

Stanley Greenspan (2008, 3), profesor psihiatrije in pediatrije, navaja ključne lastnosti, ki zaokrožijo otrokovo intelektualno zdravje in ki so pomembne za vzgojo izjemnih otrok. To so: vključevanje, empatija, vedoželjnost, sporazumevanje, čustveni razpon, pristno samospoštovanje, notranja disciplina, ustvarjalnost in vizija, logično mišljenje ter moralna integriteta.

## **2.4 Nevrobiološki razvoj**

Ugotovitev nevroloških raziskav je, da je razvoj možganov odvisen od interakcije z emocionalnim okoljem (Schore 1994, 225). V obdobju med prvim in drugim letom življenja se ustvari 90 % vseh povezav med nevroni v možganih. Možgani odraslega preko komunikacije z otrokom vplivajo na otroške možgane in jih učijo povezav, prepoznavanja (Kompan Erzar 2003, 120–121). Ko se staramo, sinapse (stičišče med živčnimi celicami) odmirajo, še posebej če nimajo materiala za povezovanje, torej interakcij (Sunderland 2008, 20-21).

S tem ko starš sprejeme otrokovo močno čutenje (npr. strah), ga prepozna, razloži, preoblikuje čutenje. Otrok se tako nauči, kako ravnati s svojimi čustvi v nadaljnjih situacijah (Kompan Erzar 2003, 123). Pomembno pa je, da starš loči svoje emocije od emocij otroka; le tako je lahko odgovor na otroka spontan. To pa lahko stori samo, če je emocije ubesedi preko zavedne leve hemisfere in tako tudi otroku pomaga razviti organsko strukturo, ki mu bo vedno omogočala samoregulacijo in zavedanje, kaj so njegova čutenja in kaj čutenja drugih (125–126). Prav telesni znaki tudi kasneje dostikrat omogočijo posamezniku, da zazna kaj čuti na podlagi zgodnjih temeljev načina regulacije čustev (Kompan Erzar 2006, 101). Dojenček si ne zmore sam vzpostaviti dobrega počutja, ne more znižati stresnih hormonov, predvsem kortizola na normalno raven, zato potrebuje odraslega za uravnavanje nerazvitih sistemov v možganih (Sunderland 2008, 79).

S tem ko se tako odzivajo na otrokove čustvene potrebe, jih ubesedijo, mu pomagajo, da bo v odraslosti našel besede za močna občutja (aktiviral bo desno možgansko hemisfero) in zgodila se bo povezava med levo in desno (Sunderland 2008, 230–231).

Vpliv vzgoje vidimo torej tudi v kemičnih procesih v možganih. Kemične snovi pomagajo aktivirati povezave v možganih. Ob naklonjenosti se sproščajo oksitocin in opioidni sistemi, dopamin pa je veliko »stikalo« ki človeku pomaga omogočiti tako ideje kot tudi njihovo uresničitev. Če se ta sistem ni aktiviral v otroštvu, se težje aktivira kasneje v življenju, ko je človek postavljen pred izzive, recimo po izgubi zaposlitve. Tak posameznik hitro postane apatičen (Sunderland 2008, 86-94). Raziskave tudi kažejo, da lahko stres iz zgodnjega življenja škodljivo vpliva na raven serotonina v možganih, medtem ko ljubeči skupni trenutki staršev in otrok omogočajo optimalno raven serotonina, kar stabilizira razpoloženje in odnose (223). Če se na otrokovo ljubezen starš odziva naklonjeno in tankočutno, bo otrok čutil, da je v ljudeh močna sila (79). S pomočjo te izkušnje bo zmožen reševati največje probleme v življenju.

Limbični sistem v možganih je odgovoren za razvoj sistema navezanosti in omogoča, da starši in otrok krepijo čustveno vez, saj se sprošča hormon oksitocin, otrok se počuti varno, saj zaradi oksitocina deluje opioidni sistem v možganih (Sunderland 2008, 190). Že od rojstva dalje v limbičnem sistemu deluje amigdala, ki registrira močna čustva in je zelo aktivna, kadar smo ogroženi. Hipokampus, ki dogodke umesti v čas in prostor, pa se razvije šele v tretjem letu. Posameznik zato v življenju, ko doživlja

stresne dogodke, ki imajo povezavo z nekim spominom iz otroštva, ki ga je amigdala zabeležila z močnim čustvenim vtisom, včasih ne more ločiti ali gre za novo zavrnitev oz. podobno situacijo ali staro. Prebliski, ki se pojavljajo (»flashbacki«), ki se pojavljajo posamezniku vzamejo moč, ki si je včasih ne zna razložiti (Repič 2007, 222).

Če otrok doživlja prekinitev odnosa s starši oziroma so ti enkrat čustveno prisotni, drugič spet ne ali ignorirajo ali zavrnejo njegovo potrebo po tolažbi (npr. so hudi nanj, ko ima nočno moro) – ima to lahko usodne posledice za razvoj možganov. Pretirana aktivnost in sočasna neaktivnost, ki se redno dogajata namreč povzročita odmiranje nevrottransmitorjev, posamezniku pa to sočasje povzroči disociacijo (Kompan Erzar 2006, 53). Kot odrasel potem ne ve, od kod neka silovita občutja, saj jih je izločil.

Zrcalni nevroni posamezniku omogočijo, da se lahko vživi v misli drugega. Že z opazovanjem, poslušanjem, se lahko poistoveti z nekom drugim. Preko zrcalnih nevronov se namreč tudi v naših možganih sprožajo enaki procesi, kot če bi sami to počeli. To so na podlagi raziskav opazovanja možganov opic ugotovili italijanski raziskovalci, ki jih je vodil Giacomo Rizzolatti. Ugotovili so, da je dejavnost njihovih nevronov postala živahna, ko so opice opazovale raziskovalca pri poskusih (če so opazovale le predmet, ni bilo aktivnosti) (Dolenc 2006, 28). Kasneje so to ugotovili tudi pri ljudeh. Zrcalni nevroni so biološka podlaga empatiji, saj v posamezniku povzročijo takšne odzive, kot če bi a možgani vgrajeni v drugega, seveda pa je razumevanje kompleksnosti pojava, kakršen je empatija, potrebnih še veliko raziskav (Simonič 2010, 138).

Negativni družinski vplivi iz otroštva so povezani z večjim stresom v odraslosti ter večjimi psihičnimi in fizičnimi posledicami za zdravje v celotni življenjski dobi, kar kaže raziskava fiziološkega odziva na stres (Luecken in Hagan 2009, 412). Dolg stres lahko poškoduje možgane, posamezni močni dogodki pa limbični sistem (Simonič 2010, 293). Pri zdravem človeku pritisk oz. pozitivni stres sproži povečano izločanje kortizola in s tem se zveča energetska raven organizma. Izločanje kortizola se pod pritiskom zmanjša in posameznik se v tem stanju ne more odzvati aktivno in reševati problemov (angl. adrenal burnout). Človek v stanju izgorelosti ne more, pa če bi še tako želel, aktivno reševati problemov (Pšeničny 2006, 3)

## 3. SAMOSPOŠTOVANJE

### 3.1 Samospoštovanje, samopodoba in samozavest

Rosenberg (1965) pojmuje **samospoštovanje** kot sestavljeno iz samoocene in samovrednotenja, a kot enorazsežnostno – razliko med dejanskim in idealnim jazom. Rosenbergova lestvica samospoštovanja je najpogosteje uporabljen instrument za merjenje samospoštovanja. Burns (1979) pa opredeljuje samospoštovanje kot vrednostni vidik samopodobe. Samospoštovanje sestavlja samoocena, ki izhaja iz lastnih standardov, pričakovanj ali pričakovanj drugih - zaznani jaz. Samovrednotenje pa je občutek zavedanja samega sebe. Ta občutek lastne vrednosti daje posamezniku tudi občutek, da je kompetenten in to neodvisno od zunanjih ocen (Lamovec 1994, 62).

Kobal (2000, 24) sklone opredelitev samospoštovanja kot celoto potez, lastnosti, občutij, stališč ter drugih psihičnih vsebin, ki jih posameznik v različnih interakcijah občuti o sebi, na podlagi teh oblikuje in usmerja svoje vedenje in so povezane z vrednostnim sistemom posameznika in okolja ter so seveda pod vplivom obrambnih mehanizmov. Novejše raziskave kažejo, da gre za večrazsežnostni hierarhični model samospoštovanja, ki meri splošno samopodobo na vrhu in potem socialno, družinsko, akademsko ter lažno samospoštovanje (Kobal 2000, 150–156).

Ameriški avtorji Shavel, Hubner in Stanton (1976) pa delijo samospoštovanje na akademsko in neakademsko, ki zajema socialno samospoštovanje (vrstniki, pomembni drugi), emocionalno in telesno (Kobal 2000 156 -166). Avtorica sledi razlagam tistih avtorjev, ki menijo, da imata samopodoba in samospoštovanje deloma isto ozadje (33).

Samopodoba je nevtralen samoopis, dojemanje sebe, medtem ko ima samospoštovanje čustven in vrednostni naboj (Kobal 2000, 23). William James (1890) opredeli jaz kot subjekt in jaz kot objekt. Jaz kot objekt se deli dalje na telesni, socialni ter duhovni in ustreza sodobnemu pojmu samopodobe (Musek 2010, 397). Socialni psihologi poudarjajo, da ne gre le za socialno zrcaljenje (kako nas drugi gledajo), ampak tudi za

to, da se istovetimo z referenčnimi skupinami (kulturnimi, akademskimi, slojnimi). Torej bi lahko dodali še kolektivni jaz (413).

**Samozavest** se izraža predvsem v akcijski naravnosti in se kaže v občutkih kompetentnosti na različnih področjih (Lamovec 1994, 79-80). Nekdo je lahko samozavesten v svoji ekspertni stroki, vendar je njegovo samospoštovanje lahko nizko, saj samega sebe dojema tako.

**Samozavedanje** se nanaša na to koliko se poznamo, koliko zaznamo sebe in to kar lahko zaznajo drugi (Avsec 2007, 11-12).

**Samospoštovanje** je značilno za osebo, ki je takšna, kot je, sprejema komplimente, si upa živeti po svojih vrednotah, z zaupanjem vstopa v odnose, počuti se varno, je samozadostna, išče pomoč, deluje sodelovalno. Oseba občuti, da je vredna ljubezni, sreče in spoštovanja drugih, in se ceni (Lamovec 1994, 145).

### **3.2 Razvoj samospoštovanja**

Posameznik se razvije v povezavah z okoljem. Pojem dojetanja sebe je sestavljen iz tega, kar mislimo, da smo, kar bi želeli biti (idealni jaz) in kar domnevamo, da drugi mislijo o nas. Samopodoba je bolj prvinska, doživljajska, celostna in predstavlja občuteni jaz, je zavestna – vendar ne popolnoma, saj se vsega, kar izražamo, ne zavedamo (Lamovec 1994, 16). Raziskave kažejo, da je s spremembo zunanjih dejavnikov možno trajno ali začasno spremeniti stopnjo samospoštovanja (Lamovec 1994, 93).

Z metaanalizo je bilo ugotovljeno relativno nizko samospoštovanje v otroštvu (še posebej pri fantih), ki pa naraste v najstniških letih, se dviga postopno v odraslosti, nato pa pada v starosti. Posamezniki, ki imajo relativno visoko samospoštovanje na neki točki, imajo ponavadi relativno visoko samospoštovanje tudi nekaj let kasneje (Trzesniewski 2003, 205).

Odnos okolja in samospoštovanja je obojestranski. Če spremenimo okolje, lahko pričakujemo tudi spremembo samospoštovanja. Osebe z visokim samospoštovanjem zmorejo preučiti nove podatke (pozitivne ali negativne) in jih po potrebi tudi zavrnejo, če so irelevantni; s tem so zaščiteni pred okoljem in naključnimi vplivi. Osebe z realnim samospoštovanjem so se zmožne soočiti se z neuspehi in se izpopolnjevati, ne pa uporabljati obramb, ki bi jih varovale pred občutkom neuspeha (Lamovec 1994, 65–67).

Temeljni občutek lastne vrednosti se lahko zgradi le ob izkušnji posameznika, da mu je bilo dovoljeno izraziti svoja čustva, misli in želje, da jih je lahko soočil v odnosih v družini in posledično sprejel odgovornost ter se tako naučil čustva obvladati in spreminjati (Čačinovič Vogrinčič, 1998, 11).

Rogers je dodal fenomenološki pristop, ki se zanima predvsem za doživljanje posameznika in pomene, ki jih on doživlja. Uporablja se torej empatični pristop, ki pomeni da doživimo klientov svet kot svoj lastni in hkrati ohranimo svojo identiteto. Drugi pojem, ki ga vpelje Rogers, je srečanje – validacija oz. potrjevanje drugega v njegovem bistvu, pri nas se je uveljavil izraz brezpogojno sprejemanje; (ang. unconditional positive regard). Govori o pristni naklonjenosti, ki pomeni dejansko sprejemanje kot človeka. Njegova najbolj znana tehnika je parafraziranje, ko s svojimi besedami ponovimo to, kar je povedal klient (Lamovec 1994, 7–10). Izkušnja srečanja, naklonjenosti in validacije (potrjevanja drugega v njegovem bistvu, o čemer je govoril že Carl Rogers) omogoča, da posameznik gradi boljše samopodobo in se tako opolnomoči za reševanje svojih problemov (Lamovec 1994, 10). Nizko samospoštovanje poveča občutljivost za informacije od drugih, ki negativnost še povečujejo. Posameznik se zaradi občutkov neučinkovitosti in nevrednosti emocionalno pa tudi fizično izolira. To lahko poveča anksioznost (68).

Samospoštovanje je sposobnost vrednotenja sebe in ravnanja s seboj z ljubeznijo spoštovanjem in resnico. Človek z visokim samospoštovanjem verjame v lastno sposobnost, zmožen je prositi za pomoč, vendar verjame v svoje darove. Oseba z nizkim samospoštovanjem, pa pričakuje od drugih, da ga bodo prevarali, zaničevali, premagali, to pa privede do tega, da se posameznik začne živeti kot žrtev, pričakuje slabo in žal slabo tudi dobi. Skrije se za zid nezaupanja, posledica tega je osamitev. Strah pa preprečuje, da bi šli na novo pot. Strah se vedno nanaša na prihodnost. Take osebe vrednotijo sebe kot nevredne in so prej dovzetne za droge, alkohol in druge

zasvojenosti ali beg. Treba je vedeti, da se tudi osebe z visokim samospoštovanjem kdaj počutijo prazne. Razlika je, da to sprejemajo in se s tem soočijo, tako izgine tudi strah (Satir 1995, 24–26).

Zdravo samospoštovanje se razvije le v takem družinskem ozračju, kjer se ceni drugačnost, kjer se pokaže ljubezen, kjer so dovoljene napake in kjer se prevzema odgovornost. Nasprotno pa se otroci iz družin, kjer tega ni počutijo negotove, nimajo občutka lastne vrednosti, saj je bila komunikacija zatrta. Taki otroci lahko razvijejo uničujoče vedenje proti sebi ali drugim (Satir 1995, 28). Ko ima posameznik nizko stopnjo samospoštovanja, pričakuje od drugih, da ga bodo prevarali, zaničevali in posledično se dojema kot žrtev. Vedno bolj se odtuja od drugih in je brezvoljen. Posledica je strah, ki zamegli pogled. Kot smo že zapisali, se strah nanaša vedno na nekaj prihodnjega in izgine takoj ko se človek sreča s stvarmi, ki se jih boji (25).

Otrok nima nobenih izkušenj v odnosih in vsaka beseda, mimika, dejanje staršev je gradnik njegovega samospoštovanja. Vsaka beseda izraz, dejanje staršev je sporočilo o otroku o njegovem samospoštovanju (Satir 1995, 27). Otroku lahko pomagamo do samospoštovanja z odnosom »iz oči v oči«, da ga opozorimo na njegovo istost in drugačnost, ko ga s spodbudo utrjujemo v tistem, kar spodbuja njegovo zaupanje (38). Zelo pomembno je v družin izražanje čustev, odkrit pogovor, z otroki je pomembno vzdrževati očesni stik. Gre tudi za energijo odnosa in sistema.

Človek, ki se ne ceni, pričakuje odgovornost od drugih. Kdor skrbi zase, tudi drugega ne razvrednoti (Satir 1995, 33). Na srečo je mogoče samospoštovanje pridobiti, saj je na nek način naučeno na osnovi izkušenj in ravno z novimi izkušnjami lahko to spremenimo (9).

### **3.3 Samospoštovanje pri brezposelnih**

Pri nezaposlenih mladih je bilo ugotovljeno, da imajo v primerjavi z zaposlenimi slabše samospoštovanje (Ule 2000, 48). Axelsson in Ejlertsson (2002, 117) ugotavljata, da so visoke stopnje socialne opore (zelo pomembna je podpora staršev) povezane z večjo



stopnjo samospoštovanja in nizko ravniyo depresije, psihične stiske in nemoči. Pri brezposelnih, ki so obiskovali treninge veččin, se je zmanjšala raven depresije, nemoči, krivde in povečala raven zadovoljstva z življenjem (Creed idr. 1998, 178–181). Učinki treningov so velikokrat kratkotrajni (171).

Raziskava med mladimi na Švedskem kaže na povezanost slabše podpore staršev in nizkega samospoštovanja. 76 % brezposelnih žensk poroča o vsaj treh znakih duševnih težav. Med duševnimi težavami pri brezposelnih ženskah najbolj izstopajo splošna utrujenost, anksioznost, disforia (splošen občutek nelagodja, nemir), težave z dihanjem, porast telesne teže. Pri moških pa najbolj izstopajo disforia, težave s spanjem, razdražljivost, izguba teže. Raziskava tudi kaže, da je samospoštovanje glede na spol višje pri moških. Podpora staršev se je izkazala za najbolj pomemben dejavnik pri izoblikovanju samospoštovanja, še posebej pri moških. Tisti z nizko samopodobo in slabo podporo staršev so še posebej ranljivi. Dobra socialna podpora zmanjšala tveganje za nastanke brezposelnosti (Axelsson in Ejlertsson 2002, 111–116).

Avstralska raziskava pri brezposelnih (Creed idr. 2001, 294–297), ki so 4–6 tednov obiskovali tečaj veččin iskanja zaposlitve ugotavlja povezavo med samoučinkovitostjo posameznikov in hitrejšo zaposlitvijo. Dolgotrajno brezposelni posamezniki z nižjo stopnjo samospoštovanja so ga v procesu zelo izboljšali, so za to potrebovali dlje časa. Ugotovljeno je bilo tudi boljše splošno počutje. Zanimivo bi bilo še raziskati katere vsebine delavnic bolj učinkujejo in ali učinkujejo dolgoročno (300). Tudi Hoare in Machin (2003, 129) ugotavljata, da imajo brezposelne osebe, ki imajo boljše samopodobo, večjo lastno učinkovitost, ustvarjajo učinkovitejšo strukturo časa, imajo več socialnih stikov in se prej zaposlijo. Na hitrejšo zaposlovanje vplivajo trening, izobraževanje, usposabljanje. Samoučinkovitost je zelo pomembna pri iskanju zaposlitve, kaže se v povezovanju z drugimi, načrtovanju, spremljanju aktivnosti in rokov (Creed idr. 2011, 289). Posamezniki z višjo samozavestjo poročajo tudi o višji samoučinkovitosti. Pri starejših je pričakovati, da bodo brezposelni dlje (293).

Brezposelnost mladih povzroči posledice na njihovi samopodobi in samospoštovanju ter jim manjša ugled (Ule 2000, 48). Mnogi mladi razvijejo številne predsodke o brezposelnosti, kar vpliva na njihovo samopodobo v odnosu do vrstnikov (Rapuš Pavel 2005, 355).

## 4. KARIERNA DEDIŠČINA

### 4.1 »Karierni DNK«

Klinična in poklicna terapevtka Orenia Yaffe-Yanai v knjigi *Kariera iz strasti* (2009) na podlagi svoje dolgoletne terapevtske prakse govori o poklicni družinski dediščini, ki jo posameznik prejme v izvorni družini – o kariernem DNK.

Posameznik, ki mu starševski liki niso odsevali osmišljenih poklicnih modelov, se ponavadi niti ne zaveda tega primanjkljaja v sebi. Bistveno za prepoznavo problema in reševanja poklicne izpolnitve je opredelitev tega, kar nam manjka, in tega, kar imamo in od kod to izvira (Yaffe-Yanai 2009, 59). Ljudje se premalo zavedamo mnogih vedenjskih modelov, ki vplivajo na karierne odločitve, to pa še pospešuje moč teh nezavednih vplivov in to lahko pripelje do kroničnega poklicnega zastoja, saj posameznik ni zmožen prepoznati izbir in možnosti spremembe (61). Gre za asimilacijo »družinskega gena«, ki ga posameznik ponovno odigra (95).

Ko pa si ustvarimo jasnejšo sliko svoje poklicne zgodovine, se možnosti razširijo. Pametno je preveriti, kakšni so bili moški poklici staršev, hobiji, kakšna je bila njihova uspešnost, kako so odobraval različne poklice. Tudi če je bila babica npr. gospodinja lahko ugotovimo, kaj jo je veselilo. Lahko je bila odlična gostiteljica, kar lahko pomeni, da bi bila dobra v odnosih z javnostjo ali svetovalka (61–62). Govorimo lahko tudi o **«poklicnem genu ali psiho-poklicnem genu»**. Otrok, ki raste v družini s poklicnimi zgodbami o uspehu ponotranji sporočilo uspeha, nasprotno pa otrok poražencev pa ponotranji sporočilo o neuspehu (57). Starševska prepoved izbire nekega poklica, lahko spodkoplje našo sposobnost za delo in uresničitev zamisli (49).

Čeprav na prvi pogled ni neposredne povezave med družinskimi odnosi, velikokrat gre za zaplete kompenzacije, ponavljanje, podobne zaplete v enakih obdobjih, kot so jih imeli naši starši. Orenia Yaffe-Yanai (2009, 92) opisuje veliko konkretnih primerov te družinske verige, ko se npr. hči znajde v karierni krizi, na razpotju v istih letih, kot je njena mama izgubila službo. Opisuje različne primere, npr:

*Albert z zelo visoki IQ-jem in sposobnostmi je bil 10 let brez zaposlitve, ko je ženi prekipelo in ga je poslala k terapevtki, kjer se izkazalo, da tega moškega preživljajo starši, s tem je nezavedno kompenziral otroštvo, ko je doživel čustveno in fizično pomanjkanje s strani staršev. Noseča Hannah je pred rojstvom otroka želela razčistiti svojo neuspešnost, nevidnost v poklicu. Skupaj s terapevtko je odkrila zapletene družinske odnose zanemarjenosti, ki jih je ozdravila. Posledično je tudi sestra začela delati spremembe (70–75).*

*Danijel, komunikolog je bil tik pred odpovedjo zaradi premajhne uspešnosti. Izhajal je iz družine, kjer ne oče ne ded nista uspela, čeprav sta bila nadarjena za umetnost, zaradi preživetja sta izbrala slikopleskarstvo, oče pa je zaradi nezadovoljstva zapustil družino. Danijelova samopodoba je bila nizka in v službi zato niso cenili njegovega dela, vedno je izničil možnost pohvale. S pomočjo terapije je ugotovil, da je tudi v njem umetnik, zato je tvega, se posvetil računalniškim aplikacijam in uspel (22–26).*

*Uspešni sodnici Silviji se je zataknilo vedno, ko je morala razsoditi v sodbi, kjer še ni bilo precedensa. V svetovalnem procesu je spoznala da se ne more izraziti zaradi nižjega samospoštovanja, ki je imelo vzrok v čustvenem pomanjkanju, ki ga je doživela v izvorni družini (150).*

V družini se velikokrat pride do vzporednih procesov, ko eden začne proces spremembe, se sprememba zgodi pri vseh – na boljše ali slabše. Avtor relacijske družinske terapije Christian Gostečnik (2010a, 24–25) meni, da posamezniki v družini vplivajo drug na drugega preko ciklov, ki jih imenujemo »feedback« zanke. Če je vedenje posameznika dovolj močno da vpliva na sistem in povzroči spremembo, govorimo o pozitivnem »feedbacku«, če pa se ohranja nezdrava homeostaza pa negativnem »feedbeacku«.

Družina je torej pomemben dejavnik pri oblikovanju karierne poti. Če sta starša razdvojena, to vpliva ne le čustveno plat otrok, njihov razvoj, ampak tudi na poklicno pot. Otroci so obremenjeni z željami staršev, so previdni, ne želijo se zameriti enemu ali drugemu staršu (Yaffe-Yanai 2009, 151). Posledično ne upajo izbrati neke začrtane poti, poklica. Zanimivo je opazovati razvoj zakona in vzporedni razvoj kariernih poti. Velikokrat se prepleta in včasih razrešitev enega področja pozitivno vpliva na drugega ali obratno. Včasih ljudje ne najdejo zadovoljstva v službi in ustvarijo zakonsko krizo,

ki jih odvrne od dejanskega problema (195). Tudi otroci so ujeti v sistemske družinske vloge ter preko tega aktivirajo in kažejo na travmatične dejavnike, ki vplivajo na cel sistem. Otroci bodo tudi izbrali poklic, ki bo osrečil njihove starše in s tem bodo morda izpolnjevali starševske neuresničene želje (Gostečnik 2004, 106).

Mnogo ljudi je tako ujetih v nek precep, ko se morajo odločati o življenjskih stvareh, kakršna je tudi poklicna pot. Radi bi naredili spremembe, toda ovirajo jih slabe izkušnje iz preteklosti, odpori, prepričanja. Gre za dvojno zagato: če namreč izbereš eno pot, boš izgubil nekaj pomembnega, toda pridobil nekaj, kar potrebuješ. Posamezniki se vrtijo v miselnem krogu, v vedenju, ki postane navada in vodi do zamrznjenega vedenja (Gabor 2012, 16).

V zvezi z družino je zanimiv tudi pogled na položaj ljudi v službeni hierarhiji. Ta se pogosto ujema s položajem, ki te ljudem pripada glede na vrstni red rojstva (Yaffe-Yanai 2009, 221). Tudi Frank Sulloway v knjigi *Rojen, da se upre* (1997) navaja veliko takšnih biografskih opisov. Meni, da so prvorojenci bolj nagnjeni k poklicem, ki vzdržujejo prevlado, mlajši sorojenci pa so usmerjeni v spremembe in iščejo nišo. Yaffe-Yanai (2009, 221) pa navaja, da otroci ne nehajo tekmovati za pozornost staršev, ki največ vložijo v prvega otroka. Družina velikokrat sama nehote razdeli lastnino »psihogenov« npr. en otrok dobi vlogo lepega, drugi znanstvenika... Avtorica na podlagi svojih izkušenj tudi navaja, da se vloge pogosto razdelijo po spolu, sinovi izberejo očetov poklic, še posebej prvi poklic ali vsaj dopolnilnega, hčere pa maminega, še posebej prvorojenke (222–223). Zaznamuje tudi odnos med sorojenci, nekateri odnosi se prenašajo v partnerstvo, v delovno okolje. Odnos s sorojenci omogoča dobre timske lastnosti, ki so koristne v poslu. Posebno poglavje so družinska podjetja, vendar izkušnje kažejo, da je možno naslediti podjetje in hkrati ohraniti svoj jaz, svojo vizijo. To je zahteven komunikativni in emocionalni proces (225).

Naša identiteta je zgrajena kot piramida na osnovi odnosa s starši, odnosa med njima in nami ter pomembnimi drugimi v življenju. Ko uspemo povezati svoje notranje svetove, smo izpolnjeni tako v ljubezni kot poklicu, pravi Yaffe-Yanai (2009, 267). Starši ki so se odpovedali svojemu poslanstvu in za preživetje izbrali nekaj drugega, so potihoma jezni na otroka, ki si to dovoli, in mu vcepljajo občutek krivde.

Ta »okvarjeni psihogen« lahko preprogramiramo, ni pa to lahka pot. Razbiti je treba genetsko kodo. To je možno z risanjem genograma, s svetovanjem, terapijo (Yaffe-Yanai 2009, 57). Z genogramom vidimo, kako so si poklicne poti naše družine sledile, nadaljevale, spreminjale. Ta pristop v svoji metodi uporablja tudi relacijska družinska terapija, ki jo bomo podrobno predstavili v nadaljevanju.

Yaffe-Yanai (2009, 271–282) navaja najpogostejše poklicne zastoje:

- prepovedana uresničitev svoje poklicne izbire,
- prepovedano vedeti, da je izbira možna (če nečesa ne veš, ni potrebe po izvedbi odgovorne izbire),
- izbira poklica po želji staršev,
- prepovedano spoznanje, da so odločitve ustrezne, (tudi starši so bili neizpolnjeni),
- nočem vedeti, kaj je resnično poslanstvo (perfekcionisti se raje umaknejo), neodločnost (a globoko v sebi dobra ideja kaj delati),
- neodločnost zaradi strahu pred zavezanostjo odločitvi (predanost),
- vpliv izkušenj iz otroštva, še posebej travmatičnih.

Zelo uporabno je motivacijsko vprašanje: »Kakšno delo bi izbrali, če ne bi bilo nobenih omejitev?« (271). Po dolgoletnih izkušnjah avtorice pričujočega magistrskega dela, vprašanje zelo odpre polje možnosti, včasih tudi šokira, saj še posebej v kriznih časih na trgu dela, ljudje sploh ne izhajajo več iz sebe, ampak preveč iz trga dela. Včasih je treba tudi obrniti tok in trgu ponuditi nekaj osvežilnega.

Vendar pa so naučene spretnosti, strategije nujne. Ne zadostuje, da se rodiš in odrasteš v ozračju podjetništva, potrebnih je veliko naučenih postopkov (Yaffe-Yanai 2009, 275).

Vsak sam je odgovoren za svojo karierno pot, veliko lažje pa je če pride do zavedanja različnih posrednih vplivov na karierne odločitve.

Za premik naprej Yaffe-Yanai (2009, 285-288) navaja:

- zavedanje (da si obtičal),
- diagnoza, (kakšno je stanje),
- soočanje (priznanje, notranji glas, posvetovanje),

- vizija (opredelitev, postaviti cilje, hkrati izpostaviti pravila; živeti neizpolnjeno je blizu smrti pri živem telesu)
- usposabljanje,
- opremiti se z orodji in mentorji,
- slediti poti, vložiti trud, izpolnitev, ko vsak dan prinese novo vzemirjenje,
- stalen proces razvoja.

Na karierni poti je pomembno učiti sebe, učiti se od drugih, učiti druge, poiskati svojo pot, zaupati v modrost. Pot do uspeha je lastna unikatna pot, slediti je treba svojim sanjam (Yaffe-Yanai 2009, 289). Potrebno je odkriti, kaj se skriva globoko v duši (129).

O transgeneracijskem psihogenetskem nezavednem procesu med generacijami je veliko pisal Murray Bowen (1980). Ta prenos omogoča, da se čustva, sporočila, delovanje, osebne kvalitete nemoteno prenašajo, dokler jih ena generacija ne razreši (Yaffe-Yanai 2009, 60). Rekli bi lahko, da je družina naše prvo delovno mesto. Naučimo se dosegati rezultate, tekmovati s konkurenti, ki so lahko ljubeči, vztrajni. Družina nam daje zahteve, pa tudi ljubezen, če pa ima posameznik slabše pogoje, je kasneje nepripravljen na soočanje z zunanjim svetom in posledično tudi svetom dela. Šele ko res začutimo vso jezo, bes in bolečino, ki se je morebiti nabrala, začutimo ljubezen (104).

Pogovor z otrokom na temo, kaj bo ko bo odrasel se začne okrog petega leta. Mnogi imajo jasne odgovore, ki so seveda poenostavljeni, vendar jedro teh odgovorov nakaže prihodnje poklicne vzorce (Yaffe-Yanai 2009, 146). Tudi Mau in Bikos (2000, 187) menita, da otroške želje velikokrat napovedujejo izobraževanje in poklic. Stalen dialog s starši izoblikuje poklicno identiteto (Yaffe-Yanai 2009, 250). Vprašanje o poklicnih željah (tudi tistih iz otroštva) je uporabno za vsakogar, ki se znajde na prehodu zaradi spremembe karierni poti, zdravja, osebnih odnosov. Vprašanje nas vrne k našim vrednotam (Savickas idr. 2009, 241).

Sanje ali poklic tudi v odraslosti niso vedno nekaj velikega, to so lahko drobne misli, za katere je pomembno, da jih opredelimo in načrtamo, sicer dobijo neresnične dimenzije (Yaffe-Yanai 2009, 148).

Pripovedovanje poklicne zgodbe klienta je torej obsežen material za nove možnosti (Savickas in dr. 2009, 249). Pri tem se svetuje uporaba genograma in upoštevanje dejavnikov iz otroštva. Gradnja kariere je vseživljenjski proces, ki zajema širok spekter

dejavnikov, zato je potrebna nenehna interakcija in sodelovanje strokovnjakov, da se lahko nudi najboljša pomoč klientom pri sprejemanju njihove poklicne in družinske vloge.

## **4.2 Povezanost osebnega in kariernega svetovanja**

Ljudje si vedno bolj želijo izpolnjujoče odnose, boljšo samopodobo ter življenje po svojih vrednotah, premagati želijo strah pred čustvi, skratka biti svobodni in prevzeti odgovornost zase. (Gabor 2012, 22) meni da je prevzeti odgovornost zase ključno dejanje, ki pa je težko, lažje je namreč kriviti druge, politiko, recesijo. Karierna orientacija se nanaša na širše svetovanje brezposelnim za njihov (samo)razvoj kariere in zajema tudi naslovitev posameznikovih resničnih interesov, ne le potreb gospodarstva (Gabor, 2009, 2).

Pri obravnavi brezposelnih je pomembno naslavljanje tudi čustva. Čustva in razum sta povezana in to moramo upoštevati v svetovalnem procesu. Svetovalci morajo v odnosu do svetovancev uporabljati kognitivno empatijo, ki bi jo bilo treba označiti za ključno kompetenco svetovalcev (Gabor 2012, 22; Ruprecht 2010, 3). Čustva so tudi del motivacije, motivacija je pomembno gibalno ali zaviralno vedenje. Z naslavljanjem čustev kliente prepoznamo in priznamo kot celovite osebe ter jim dovolimo doživljati čustva ter jih pozitivno vrednotimo. Ko posameznik spozna katero čustvo doživlja in zakaj, ga lažje sprejme in ko ga sprejme, čustvo izgubi na svoji intenziteti, posledica je jasnejše odločanje (Gabor 2012, 23).

Gabor (2012, 25) tudi meni, da občutek izpolnitve krepi identiteto, odločnost, navdušenje in nasprotno: če posameznik nima ozaveščenega življenjskega smisla, se počuti nesrečno. Vsak je poklican za nekaj. Tisti, ki uspejo, niso nujno nadarjeni, dosežejo pa učinek vseh vrednot, prepričanj, interesov, želja in ciljev. Pri kariernem svetovanju je pomembno vedeti, da ima vsak svoj edinstven življenjski smisel. Svetovalec mora to znati prebuditi.

Pozitivna psihologija je lahko v pomoč, saj se osredotoča na krepitev pozitivnega v življenju, odkrivanje sreče, smisla, optimizma, uporabo lastnih prednosti in talentov. Ozdravljenje negativnih stvari ne prinese nujno pozitivnih. Učenje optimizma je več kot popravljanje pesimizma (Seligman 2009, 8). Če se osredotočimo na pozitivno, negativno izgine samo po sebi (Peacock 2001, 96). Potrebna je vizija, pozitivna naravnost, vera v uspeh, upanje, zaupanje.

Pri svetovanju je možno uporabiti dva pristopa: kognitivne metode in intuitivno odločanje. Ljudje se namreč marsičesa ne zavedajo, bodisi zaradi tega, ker sebe gledajo od zunaj in ne vidijo slepih peg, bodisi ker ne želijo videti zaradi bolečine obrambnih mehanizmov. Pri odkrivanju tega zelo pomagajo samoprojekcijske tehnike (risanje, pisanje in pripovedovanje zgodb, uporaba metafor, uporaba telesa) (Gabor 2012, 16–18). Bolj učinkovito je namreč, če oseba sama pride do uvida, če jo na to opozori kdo drug, je odpor bolj verjeten.

Na karierni poti je torej ključno, da posameznik pozna samega sebe. Vloga svetovalca je, da mu povečuje pozitivno mišljenje in upanje. Morda je svetovalec eden redkih v življenju klienta, ki pokaže vero vanj in njegove cilje. Prav tako svetovalec v zaupnem odnosu pomaga pri samorefleksiji, pri iskanju vizij, postavljanju etapnih korakov, morebitnem prilagajanju, spreminjanju ciljev ter spremljanju njihovega uresničevanja (Gabor 2008a, 55).

Peacock (2001, 29) pravi: »Zalivajmo rože, ne plevela!« Pri svetovanju je potrebno izhajati iz konkretnega problema stranke. Svetovalec da velik poudarek viziji, če uporabi čudežno vprašanje: »*Kaj bi bilo drugače ko bi dosegli želeno (dobili to službo), kako bi se počutili....*« S tem svetovanca premaknemo bližje njegovi viziji.

Pomemben je premik, ki ga lahko ponazorimo tudi z fizičnim premikom na drugi konec sobe ali se presedemo na drug stol. Za spremembo lahko najprej pogledamo na vrh gore in potem nazaj na izhodišče, vizija se s tem okrepi. Že Viktor Frankl je govoril o pomenu uporabe duhovne vizije oz. smisla pri načrtovanju ciljev (Amudson 2008b, 11).

»Dober občutek« glede odločitve je lahko ključen faktor v procesu odločanja. To, kar ljudje potrebujemo v današnjem času, je iskanje ravnotežje med znanstvenimi metodami in odločanju po instinktu (Gabor, 2008b 56–57). Klienti, ki s svetovalcem vzpostavijo tesno delovno povezavo, bodo zadovoljni s svetovanjem in posledično verjetno z tudi



doseženim napredkom. Veliko klientov v procesu kariernega svetovanja izgrajuje samospoštovanje oz. dviguje raven energije (63-64).

Peacock (2001, 25- 29) poudarja pomen tako imenovane tretje generacije komunikacije, ki poteka v sedanosti, usmerjena v rešitve neposredno v prihodnost, v iskanje virov. To je utemeljil Milton Erickson ob težavnem klientu, ko ni imel več idej razen te, da ga je pod hipnozo vprašal, kaj je naredil, da je rešil problem in kakšna je rešitev. Klient jo je našel. Medtem ko je bilo za prvo generacijo komunikacije, ki jo je navdihnil Freud, značilno predhodno odkrivanje vzrokov (analitik je bil tisti ki je vedel več in razlagal problem), prav tako je tudi drugo generacijo zaznamoval vpliv preteklosti in dolgotrajnega reševanja začaranega kroga negativnih vzorcev.

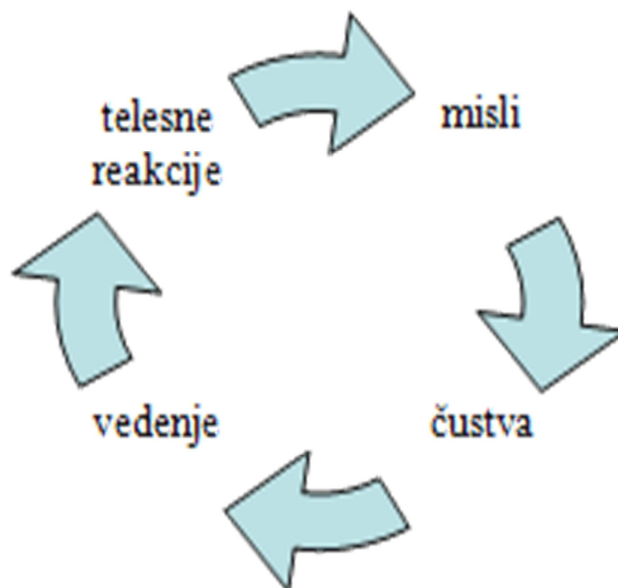
Tretja generacija komunikacije bi bila uporabna tudi v svetovalnem delu na Zavodu, potrebno je le usposabljanje svetovalcev (Gabor 2008b, 2). Če od se od klientov zahteva fleksibilnost, morajo biti najprej fleksibilni svetovalci (7).

Amundson (2008b, 2–11) navaja tri vzorce, v katere se pri pomoči klientom, ki gradijo kariero ali iščejo rešitev glede svoje poklicne poti, ne smemo ujeti:

- »kalup« (nefleksibilnost, ustaljeni racionalni načini) – uporabimo namreč lahko tudi intuicijo oz. združimo racionalni in intuitivni del),
- »plesen« (zastaranje) – svetovancem je treba pomagati pri premiku naprej, jim pomagati obnoviti samospoštovanje, pokazati njihove prednosti,
- »krt« (ozkoglednost) – pomagati jim je potrebno pri razširjanju zavedanja, vzpostavljanju široke mreže, iskanju življenjskega namena.

Če pomagamo nekomu spremeniti misli, prepričanja, bo to spremenilo njegovo vedenje in čustva. Dovolj je samo majhna sprememba vedenja, malo drugačen pristop (Peacock 2001, 99–100).

Kognitivno vedenjske tehnike pomagajo pri dvigu zaposljivosti (Proudfoot in Guelst 1997). Do večje zaposljivosti vodijo tudi teorija spremembe in motivacijske strategije ter krepitev stališč o iskanju zaposlitve, odnosa do samega sebe ter samospoštovanje (Alemagno in Dickie, 2005). Kognitivno vedenjske tehnike preko spremembe misli, spremenijo čustva, vedenje in ravnanje.



Slika 5 : Proces spremembe v kognitivno vedenjski terapiji (<http://www.kvt.si/>)

Vedenjsko kognitivna terapija najprej pomaga prepoznati samodestruktivne misli in jih nadomestiti z realnimi pozitivnimi. To lahko pomaga pri zmanjšanju strahu, anksioznosti. Posledično oseba lažje prevzame tveganje in nove izzive. Od lastnega samozaupanja je odvisno, kakšne cilje si bo posameznik zastavil in kako odgovoren bo, nenazadnje pa tudi zadovoljen in srečen (Adamčič Pavlovič 2001, 96). Samospoštovanje gradimo postopno, s tem ko delamo na večjih področjih:

- skrb zase – odkrivanje svojega »notranjega otroka«, ustvarjalnost
- preseganje negativnih misli – običajno se obravnavamo tako, kot so nas starši
- razvijanje podpore in intimnosti, ohranjanje vezi z drugimi,
- asertivnost – jasno izražanje želja, postavljanje meja
- skrb za fizično zdravje in telesna podoba, izražati čustva, tisti, ki jih ne izraža ne spozna samega sebe,
- pozitivni notranji govor in postavljanje ciljev (95–96).

K motivaciji in napredku lahko stranki pomagamo tudi s postopnim približevanjem z vprašanjem, kaj lahko naredi, da na lestvici pride od točke 2 do točke 2,1 (Peacock 2001, 65). Pri iskanju vizij si lahko pomagamo s še enim čudežnim vprašanjem: » *Kako bi se počutili če bi vse potekalo, tako kot želite (npr. dobili zeleno službo)? Kaj bi čutili, videli, slišali, delali? Kako bi vedeli, da se je čudež zgodil?*«. Temu sledi podroben opis prihodnosti, to pomaga pri kreaciji vizij, prihodnosti. Tako lahko brez preteklosti energetiziramo rešitve (37). Rešitev bo našel klient sam, potrebno ga je vzpodbuditi, da ni ene same rešitve, pač pa jih je tisoč (48). Pomagamo mu lahko z vprašanjem, kje na lestvici od 1 do 10 se nahaja (65). Če ugotovljamo, da nekaj ne deluje, je potrebna spodbuda da naredi drugače (69).

Brezposelne osebe pozitivna vprašanja (katere so njihove pozitivne karierne izkušnje, kako so se takrat počutili, o čem sanjajo/so vedno sanjali da bi delali) spodbudijo, da stopijo iz okvira in v varnem okolju svetovalcev lahko zastavijo nove aktivnosti in zaposlitvene cilje.

Vzpenjanje po lestvici v sedanjih globalnih časih nadomešča metafora "ježa valov" (ang. "Riding the Waves"), ki ozavešča tako napredovanje kot stagniranje in padce (Savickas 2008, 108). Amundson (2005) to imenuje karierni tok (ang. "Career Flow"). Biti v toku pomeni vedeti zakaj, vedeti kako, vedeti s kom, imeti vizijo, biti prilagodljiv, ohranjati zdravje. »Career flow« – karierni tok je metafora, ki pomaga ljudem, da razmišljajo o izzivih na nove načine. Osnova je prilagodljivost, ki se nanaša na zmožnost odzivati se na različne nove informacije in neomajno upanje. Za to je potrebno samospoznavanje, ki se odraža tudi v boljši poklicni samopodobi. Karierni model HCMDC (ang. Hope Centered model of career development), ki je zastavljen na pozitivni naravnosti zajema naslednja stališča: upanje, samorefleksija, samospoznavanje, vizionarstvo, postavljanje ciljev ter izvajanje ciljev in prilagajanje (Niles in Spencer, 2011, 173).

Glede na visoko brezposelnost, ko na razpolago ni veliko prostih delovnih mest in ko glede na spremembo 7. čl. ZUDT (Ur. l. št. 21/2013) delodajalci niso več dolžni objaviti prostega delovnega mesta na Zavodu, je potrebno čim bolj spodbujati brezposelne osebe k proaktivnim pristopom k iskanju zaposlitve. To pomeni osebno ali telefonsko kontaktiranje delodajalcev, izvirne predstavitve. V času, ko ni veliko prostih delovnih mest, se še bolj izrazi potreba brezposelne osebe, da ugotovi, katere so njene

močne točke, da dobi svetovalčev vpogled v situacijo. To velikokrat ni možno le s klasičnim svetovalnim razgovorom, ampak z dodatnimi empatičnimi tehnikami.

Zdi se, da se danes vračamo k izviru besede kariera, ki izhaja iz latinske besede 'carrus', kar pomeni vozilo. Začrtanih poti ni več, posameznikova pot nastaja z vsakim korakom, na trgu dela se zahtevata samopoznavanje in samozaupanje. Vloga kariernih svetovalcev je nudenje opore, da klient sprejme boljše odločitve. Vsaka odločitev predstavlja gradni element aktivnosti v želji, da se ideja transformira v realnost (Gomboc 2011, 6).

Savickas idr. (2009, 240) vpeljujejo model kariernega svetovanja LIFE DESIGN, ki zajema pomoč pri usmeritvi v prihodnost, poudarek je na upoštevanju posameznika, njegovih željah, idejah, sledenju sebi. Gre torej za povezavo osebnega in kariernega svetovanja. Posameznik tako krepi sebe, se bolj spozna, poveča se fleksibilnost, izboljša se samopodoba, bolj je pripravljen na vseživljenjsko učenje in spremembe poklicne poti. Svetovalec mu mora dati podporo pri raziskovanju novega pogleda, novih možnosti, ne le uporabljati šablone, ne posploševati, saj je vsak individuum (242–244).

Prilagodljivost omogoča predvidevanje sprememb in pripravo na spremembe, ki so stalnica. Zato je potrebno povečevati karierno prilagodljivost, torej pet gradnikov kariere: skrb (concern), nadzor (control), radovednost (curiosity), zaupanje (confidence) in predanost (commitment) (Savickas idr. 2009, 245).

V okviru intervencijskega modela svetovalec in svetovanec skupaj opredelita problem in ugotovita pričakovanja, vzpostavita odnos, pripoved stranke je obsežen material. Upoštevati je potrebno kontekst, izkušnje, družinske vzorce, odnose z drugimi in pričakovanja. Odpreti je potrebno perspektive – ko se implicitno spremeni v eksplicitno, preko »feedbacka« svetovalca se lahko reorganizirajo nove možnosti, nato je možno preoblikovanje problema, potem pa še aktivnosti in spremljanje aktivnosti ter dodatno posvetovanje (Savikas in dr. 2009, 246-247).

Glasser (2007, 1) meni, da je veliko tistega, kar se posamezniku dogaja posredna posledica dejavnosti in razmišljanj, ki jih je sam izbral vsak dan svojega življenja. Iz odnosov izvirajo vsi dolgotrajni, psihološki problemi. Zavedati pa se moramo, da vsak lahko nadzoruje le sebe, od drugih dobi le informacijo in od vsakega posameznika je odvisno, kaj z njo naredi (294–294). Namesto da bi prosili za pomoč, ljudje

»depresirajo.« Če bi prosili, bi delovali nesposobni. Tudi izogibanje aktivnemu iskanju zaposlitve je v nekem trenutku manj boleče kot pa doživljanje morebitne zavrnitve (70).

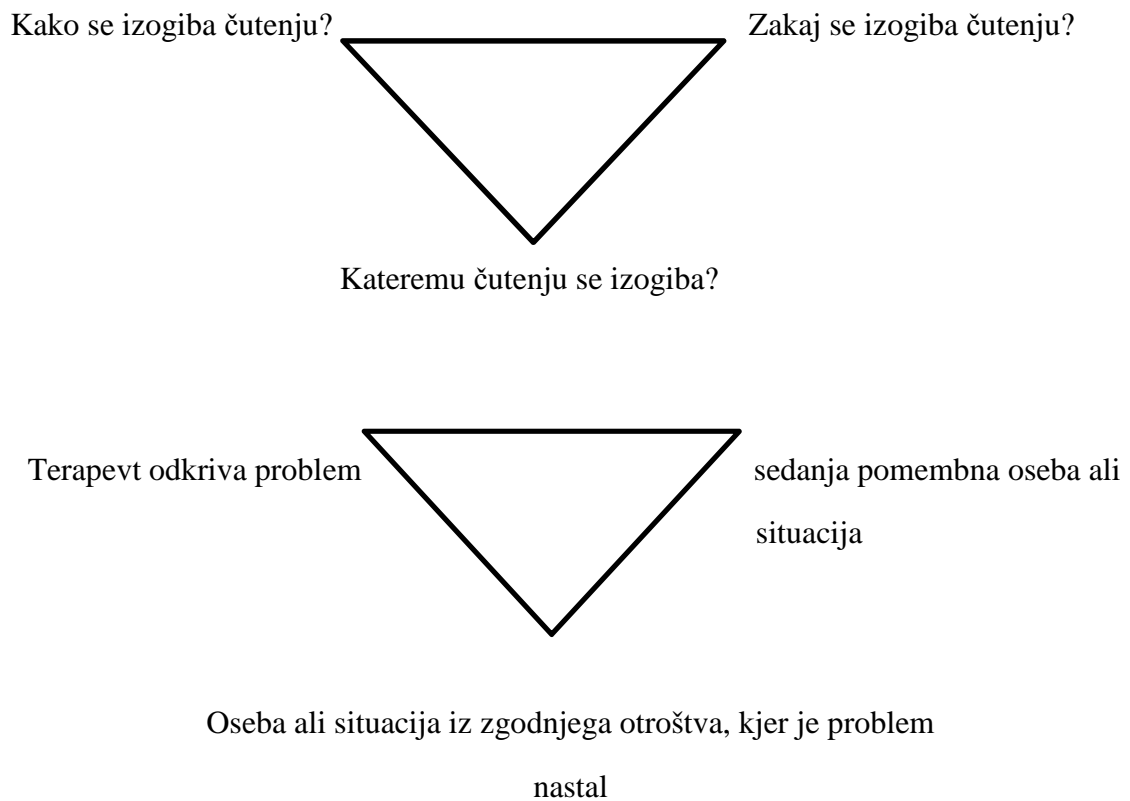
Čustvena inteligenca je pomembna tudi pri iskanju zaposlitve, obvladanje sebe in odnosi z drugimi so osrednje merilo v poslovanju (Goleman 2000, 18). S čustveno inteligenco je mišljena zmožnost motivirati samega sebe, povezati odgovornost in nadzorovati impulze in sposobnost odlaganja zadovoljitve, nadzovanja lastnih razpoloženj ter načrtovanja prihodnosti (349–359).

Kako torej spremeniti omejujoča in samodestruktivna prepričanja brezposelnih oseb? Ponujajo se nekatere možnosti, ki so zaznamovane predvsem z iskanjem načinov, da bi posamezniki gledali nezaposlenost kot pozitivno priložnost za rast in spremembe. Eden takih je npr. kratkoročni dinamični model psihoterapije: premagovanje fobije pred afekti (McCullough in Osborn 2004, 843–845).

Opisali smo že, kako pomembno je prepoznati čustva, temeljne afekte, obrambne mehanizme. Opredelimo najprej, kaj je afekt. **Afekt** je te temeljna kratkotrajna intenzivna emocija, ki ima psihosomatske vsebine in spomine, utemeljene na telesnih senzacijah, ki so bile ustvarjene v telesnih stikih z mamom oz. primarnimi skrbniki. Temeljni afekti so, kot navaja veliko avtorjev: gnus, sram, jeza, strah, žalost in veselje (Gostečnik 2011, 63). Čustvo se od afekta razlikuje po tem, da je bolj kompleksno.

Na področju dela z brezposelnimi je učinkovita pomoč kratkoročni dinamični model psihoterapije: premagovanje fobije pred afekti. Klientu pomaga priti do uvida, kako se izogiba afektom npr. ni v stiku z žalostjo, pa se namesto tega jezi, katerim čutenjem se izogiba (npr. jezi, žalosti in zakaj se jim izogiba verjetno zaradi večih zavrnitev v otroštvu). Najpogostejša čutenja, ki se jih ljudje izogibajo so asertivnost/jeza, žalost/žalovanje, bližina/nežnost, pozitivni občutki do sebe (npr. ponos, samozaupanje). Izogibajo pa se jih lahko zaradi sramu, krivde, ponižanja, anksioznosti, emocionalne bolečine, prezira, gnusa. Pri obravnavi pomaga čudežno vprašanje: »*Kaj je najhujše, kar se lahko zgodi?*« (McCullough in Osborn 2004, 843-845).

Brezposelna oseba se zaradi strahu pred zavrnitvijo (ima izkušnje z zavrnitvijo) ne upa vzpostaviti stika z delodajalcem, ker nima samozaupanja.



Slika 6: Proces odkrivanja fobije pred afekti (McCullough in Osborn 2004, 844)

Pri bolnikih z osebnostno motnjo je navedena terapija zmanjšala inhibicije in povečala aktiviranje čustev, končni rezultat je bilo večje sočutje do sebe (Schanche in Stiles 2011, 293).

### 4.3 Pomembnost empatičnega svetovalnega procesa

V svetovalnem procesu je zelo pomembno odkriti, raziskati in izkoristiti klientovo moč (mobilizirajo) in vire, ki so mu lahko v pomoč, da doseže svoj cilj. Svetovalec pomaga podpreti klientova prizadevanja za doseg ciljev in vizij, kar pa ni preprosto, saj je potrebno usklajevanje in pozitivno vrednotenje (Dennis Saleebey 1997, 3–4).

Udeleženci v razgovoru skupaj raziskujejo zgodbo in ustvarjajo novo (Čačinovič Vogrinčič 2000, 81).

Empatija je dožemanje drugih in njihovega doživljanja, gre za dvostransko izkušnjo; mi vstopamo v svet drugega in drugi v nas, vendar naš občutek celovitosti ostaja. Empatija se udejanji v sedanjem trenutku, o tem veliko piše Stern (2004). Odnosi so sestavljeni iz na videz mimobežnih trenutkov, vendar se ravno v teh trenutkih zgodijo pomembna spoznanja, premiki (Simonič 2010, 113). Dogajanje pri drugem doživljamo, kot da bi se dogajalo nam in s tem dostopamo do notranjega doživljanja drugega, brez da bi ugibali (Stein 1989, 16). Empatija ni enaka intuiciji, pri empatiji se z drugo osebo poistovetimo, pri intuiciji pa gre le za neposredno razumevanje določene ideje ali misli drugega (Beres in Arlow 1990, 253-254).

Razvoj empatije se začne že v najzgodnejšem otroštvu, ko se empatična mama oz. primarni skrbnik otroka v vsakdanjih drobnih trenutkih odziva na lakoto, strah in druge otrokove potrebe. To pa zmore le sproščena mama (Simonič 2010, 276-274). Ti mimobežni trenutki ustvarjajo družinsko vzdušje. Podobno je v terapiji, kjer je tudi pomemben in ključen sedanji trenutek, ko se empatija udejanji in prinese spremembo (283). Tega se je pomembno zavedati tudi v procesu kariernega svetovanja. Svetovalec mora biti na voljo brezposelni osebi, ne sme biti obremenjen z administrativnim delom in drugimi motečimi dejavniki. Potrebno je razmejiti svetovalno delo in administriracijo.

Simonič (2010, 258–268) navaja temeljne značilnosti vzajemnih empatičnih odnosov, ki so značilni tudi za svetovanje oz. terapijo:

- Vzajemnost; v vzajemnosti se oba udeleženca, drug drugemu odpirata, drug na drugega vplivata in drug drugega sprejemata.
- Dvosmernost odnosa: odnos poteka v obe smeri, vsak nekaj prispeva, gotovo terapevt večkrat ponudi empatično razumevanje.
- Soustvarjanje odnosa: nobeden od udeležencev odnosa ne more natančno predvideti, kaj bo v procesu nastalo. To, kar nastane, je ustvarjalni trenutek in na tem temelji sprememba;
- Nepredvidljivost, spontanost in pristnost: ne gre za zmedo, ampak za podlago ustvarjalnosti, tudi če se udeleženca zgrešita, je v naslednjem trenutku že

možnost popravka. Taka nestrukturiranost je lahko za terapevta zastrašujoča, vendar daje nove možnosti.

Empatija s strani terapevta pomaga ubesediti klientovo doživljanje (Simonič 2010, 258–259). V odnosu se vedno prepleta implicitno in eksplicitno. Implicitno je nebesedno, nezavedno in postane eksplicitno (zavedno) ko ga ubesedimo. Lahko pa ostane skrito ali pa pride na dan le delček; zlasti v afektivno močnih trenutkih lahko pride do spremembe, tudi če stvari niso ubesedene. Tu je morda tudi skrita moč empatije, na implicitni ravni se udeleženca povežeta in odpreta komunikaciji, ki prinaša spremembo (269).

Empatija v procesu pri klientu spodbuja spremembo zato, ker se počuti razumljen, ko čuti, da je nekdo ob njem ter da se lahko z njim poveže tudi na nebesedni ravni (Simonič 2010, 209). Vsekakor pa je pomemben tudi eksplicitni del, a vse premalo morda uporabljajo implicitnega.

Vzajemni odnos je nujen tudi v svetovanju; s tem tudi svetovalec napreduje (Kristančič 1995, 15). Empatija je pomembna tudi zato, ker pomaga pri samospoznavanju in gradi osebnost (Simonič 2010, 115). Trenutek vzajemnega stika med terapevtom ali svetovalcem in klientom je mogoč le z empatičnim odzivom, šele takrat je mogoče preoblikovanje vzorcev. Odnos je torej tisti, ki prepozna in zdravi nepredelane afekte, prepoznamo svoje lastnosti, ki so nam skupne ali različne z drugimi. Raziskave o terapevtski empatiji kažejo, da je njena uporaba običajno povezana s pozitivnimi rezultati pri klientu, saj le ta terapevta usmerja, kaj je v ob določenih situaciji klientu treba narediti oziroma kdaj se odzvati, klienti pa se preko tega odnosa naučijo biti empatični do sebe (Simonič 2010, 292-295).

Za empatično komunikacijo je značilno da zmanjšuje klientove obrace, svetovalec postane emocionalno pomemben v življenju klienta, ustvari se medsebojni odnos, kjer so klientove težave projekcije, napačne predstave, čustva vnovič izraženi, sprejeti, razumljeni in rešeni. Vzajemna empatija pomeni, da je svetovalec ne le poslušal, ampak tudi slišal (Kristančič 1995, 52–53). Pomembno je tudi visoko samospoštovanje svetovalca, da ne išče potrditve pri svetovancih ter osnovno zadovoljstvo s samim seboj, usmerjenost v bistvo življenja in humane odnose. Neuspešnosti se svetovalec izogne z realnimi cilji, soudeležnosti v vzajemnem odnosu ter s tem, da si dovoli biti prožen in



občutljiv (14–15). Pomembna lastnost svetovalca je avtentičnost, saj v odnos le tako vnaša pristnost, odkritost in posredovanje jasnih povratnih informacij. Avtentična spoštljiva komunikacija svetovalca omogoča, da klient razvije samospoštovanje. Ključno pa je da svetovalec pozna sebe, njegova avtentičnost je v soodvisnosti s samozavestjo. Svetovalec, ki ni samozavesten, bo imel težave pri razmejitvi lastnih čustev od čustev klienta, torej pri empatiji (36–42). Najpogostejše napake svetovalca so, da preveč dominira, se preveč samorazkriva, zavira izražanje čustev, moralizira, pretirava z ljubeznivostjo (100).

Prav, je da svetovalec upošteva vse dinamike človeka. Brezposelne osebe hitro izgubijo strukturo časa in posledično ustvarijo ritem, ki jih vodi v nezdravo življenje in kroga psihosomatskih težav, nekatere pa ovirajo tudi vzorci iz preteklosti.

Obravnava naj bo celostna, kar pomeni, da se vključi tako skrb za telesno zdravje, pogovor o občutkih ter medsebojnih odnosih, duhovni izpolnitvi, o dejavnostih za dušo. Predvsem pa je pomembna spodbuda, kaj želijo, kako lahko svoje znanje in talente uporabijo in kdo jim lahko pri tem pomaga in komu lahko s svojo vizijo pomagajo sami (Amundson 2008a, 1).

Svetovalni odnos v poglobljenem kariernem svetovanju temelji na pozitivnem vrednotenju svetovanca, skupnem dogovoru, enakopravnosti in avtonomnosti obeh. Svetovalec izbira metode in tehnike, čas in pogostost obravnave, svetovanec pa se avtonomno odloča in sprejema odgovornost za svoje odločitve. Dodana vrednost poglobljenega svetovanja so trajnejši in ponotranjeni zaposlitveni cilji, uvid in prepoznavanje ter premagovanje ovir, boljša samopodoba in povečanje nadzora nad kariero. Zaradi daljšega časa obravnave je možno vzpostaviti zaupanje (Jamnik Gogala 2012, 1). Posledično je možen globlji uvid v situacijo, raztapljanje in odprava ovir, postavitve realnih etapnih ciljev.

Z empatičnim, pozitivnim in na klienta naravnanim pristopom, smo se že približati polju psihoterapije. Svetovanje ni psihoterapija, tega se zavedamo. Vendar imata nekatere skupne točke, ki doprinesejo k hitrejšim spremembam in rezultatom svetovalnega procesa.

Psihoterapija se od svetovanja razlikuje v tem, da je bolj usmerjena na afektivna, čustvena in podzavestna stanja in dejavnike človeka, ki jih psihoterapevt pomaga odkriti

in spremeniti ter s tem pomagati do osebne rasti. Svetovanje pa je usmerjeno bolj k racionalnim zavestnim dejavnikom, ki jih svetovalec pomaga osvetliti v želji po napredku. Med njima torej ni bistvenih razlik (Kristančič 1995, 8–9). Pri svetovalnem delu gre usmerjanje klientovih izbir, možnosti, kritično vrednotenje, spodbujanje. Pri terapiji pa gre za globlje preoblikovanje osebnostne strukture.

#### **4.4. Relacijska družinska paradigma in relacijsko družinska terapija**

Kot ugotavljajo strokovnjaki, se karierno svetovanje vedno bolj prepleta z osebnim svetovanjem. Posameznika ni moč več obravnavati po delih, ampak celostno. Kot smo videli, je tudi in pri iskanju zaposlitve pomembna pozitivna naravnost, vizija, pogled v prihodnost, delovanje tukaj in sedaj. Včasih je dovolj že majhna sprememba za velik premik na karierni poti. Spoznanja o kompleksnosti in možni širini povezanosti karierne dediščine iz izvirne družine s posameznikovo karierno potjo, pa so nas pripeljala do relacijske družinske terapije, ki jo podrobneje predstavljamo v nadaljevanju.

Poglobljeni karierni svetovalci na Zavodu v okviru svojih obravnav odkrivajo tudi posameznikovo družinsko preteklost, saj so ovire pri nekaterih brezposelnih osebah tako obširne in včasih že dolgotrajne ter povezane z družinskimi vzorci, da jih ni mogoče rešiti brez odkritja in zavedanja teh nezavednih vplivov. Potreb bo odkrivanju takih ovir je vedno več in vedno več je tudi teženj po celostni obravnavi. Problem posameznika je, kot bomo videli v nadaljevanju tudi problem celega družinskega sistema, česar se je moramo zavedati pri obravnavi brezposelnih mladih, ki še živijo doma.

Poglejmo najprej relacijsko paradigmo. Relacijska paradigma je najpomembnejši premik sodobne psihoanalize, saj vnese **odnos** oziroma relacijo kot temeljno enoto psihične strukture. Freud je namreč poudarjal odsotnost odnosa. Fairbairn, Winnicott, Kohut so prvi vpeljali v psihoanalizo pojem »selfobjekta«, torej aktivnega objekta, ki prebudi delovanje jaza, za razliko Freuda, ki je menil, da je jaz brez energetske podlage (Gostečnik 2005, 5–15; Kompan Erzar 2001, 120).

Mitchell (1988) pa je relacijsko paradigmo opredelil na teoretski, medosebni in notranjepsihični ravni s tremi dimenzijami jaza: »jaz, ti in interakcijski prostor med njima« (Gostečnik 2011, 9; Kompan Erzar 2001, 120). Ta afektivni psihični prostor med jaz in ti raziskuje **interpersonalna psihoanaliza** (Gostečnik 2011, 55). **Objekt-relacijska teorija** govori o somatskih spominih in psihobioloških stanjih, ki se vzpostavljajo v najzgodnejši dobi in se globoko vtisnejo v organizem (44). Winnicott pravi, da je otrok usmerjen k iskanju objekta, to pomeni stika z odraslim, najprej materjo. **Psihologija jaza**, ki se opira na Kohuta, pa meni, da starši otroku služijo kot »selfobjekti« in odigrajo ključno relacijsko vlogo, ki jo vedno znova podoživlja (Gostečnik 2011, 9; Kompan Erzar 2001, 120). Temeljna vprašanja, ki si jih postavlja psihologija jaza so: kako posameznik doživlja sebe, kakšno je doživljanje s pomembnimi drugimi, kateri so ostanki teh povezav in kako so ti temeljni afekti povezani z njegovo samopodobo (Gostečnik 2011, 51).

Relacijska družinska terapija, katere avtor je Christian Gostečnik, je »**inovativni psihobiološki model**«, saj temelji na treh osnovnih nivojih doživljanja: «**sistemskem, interpersonalnem in intrapsihičnem**» (Gostečnik, 2011, 9) Vzorci, doživetja iz zgodnje mladosti, telesne senzacije in temeljni afekti se vedno znova obnavljajo na vseh treh nivojih. (Gostečnik 2011, 9). Temeljni motivacijski faktor so odnosi (41-42).

Sistem relacijske družinske paradigme in terapije je torej osnovan na globokih spoznanjih objektrelacijske terapije, interpersonalne analize in že omenjene psihologije jaza. S to širino in empatičnim relacijskim pristopom lahko v terapiji pride do sprememb.

Da dobimo popolno sliko relacijske paradigme in terapije je potrebno dodati še **nevropsihologijo**, katere spoznanja so, da se možgani nedvomno razvijajo v interakciji z okoljem, torej odnosih (Kompan Erzar, 2001, 121).

Relacijska družinska terapija je sistemska, kar pomeni, da vedno gleda cel družinski sistem. Sprememba v enem delu sistema povzroči spremembo v drugem. Celota je namreč več kot seštevek posameznih delov.

Iz sistemskega vidika je gotovo, da je posameznikova težava tudi sistemska težava. Identificiran pacient, kot imenujemo tistega, ki ima težave, je vedno tudi rezultat nefunkcionalnega sistema. Posamezniki v družini vplivajo drug na drugega preko

povratnih ciklov (»feedback zank«). Če je vedenje posameznika dovolj močno, da vpliva na sistem in povzroči spremembo, govorimo o pozitivnem »feedbacku«, če pa se ohranja nezdrava homeostaza, pa o negativnem »feedbacku« (Gostečnik 2010a, 24–25).

Sistem pomeni tudi hierarhijo in podsisteme. Družina ima denimo starševski in otroški podsistem, terapevt je pozoren na povezave med njima, odzivi otroškega podsistema so vedno ogledalo starševskega podsistema (Gostečnik 2010a, 336–337).

Zato se v relacijski družinski terapiji družino obravnava vedno kot sistem in raziskuje dinamiko v tem sistemu, npr. zakaj si posameznik ne upa tvegati in izbrati karijerne poti, za katero res čuti, da je prava. Kaj ga nezavedno zadržuje? Nato se osredotoča na medosebne odnose med družinskimi člani. Koliko je v teh odnosih avtonomije, koliko se lahko, ko ti ne gre, ko dobiš negativni odgovor glede zaposlitve, obrneš k družinskim članom in dobiš podporo. In končno, kako se posameznik počuti sam s sabo, kakšna je njegova samopodoba.

Družina torej predstavlja temelj, na katerem otrok prepozna sebe samega in sebe kot del sistema. Psihologija jaza predstavlja temelja vprašanja: kako posameznik doživlja sebe, kako se je že doživljal s pomembnimi drugimi? Kateri temeljni afekti so povezani z njegovo samopodobo (Gostečnik 2011, 57–58). Na osnovi tega lahko posameznik razvije nizko samopodobo, doživlja sebe kot nevrednega in to nosi v sebi vse življenje, ne glede na uspešnost (Schore 2003). Posameznik živi v svoji lastni preteklosti, zato se v odnosih počuti nevrednega. Ne upa si izraziti svojih želja in potreb, saj se boji zavrnitve ali ponižanja, kot je nekoč že doživel s strani staršev. Svet si interpretira skozi pretekle dogodke. Posameznik si tako ustvarja obrambe, to je **afektivne psihične konstrukte**, ki zavirajo njegov razvoj (Gostečnik 2011, 386).

Relacijska družinska terapija preko besed vzpostavi stik, ki bo s pomočjo levohemisfernih strategij omogočil dostop do desnohemisfernih. Nezavedno sedaj v odnosu postane zavedno in izgovorjeno. Transfer omogoči ponovno vzpostavitev manjkajočih povezav in poimenuje afekte. Terapevt mora najprej torej dostopiti do svojih desnohemisfernih povezav, da lahko pride do klienta (Kompan Erzar 2001, 125–127). Terapevt lahko s svojo desno hemisfero pomaga uravnati klientovo, v tem nastane vzajemni afekt. Terapevt si ob klientu dopusti svoje občutje, ki ga poimenuje in se tako odzove na klienta (Simonič 2010, 297–299).

Posameznik se namreč verbalno ne spominja psihobioloških stanj, nezavednih modelov iz prvih tednov, mesecev, so pa zato vtisnjeni v organski spomin in jih ne more ubesediti. Organski spomin se močno pokaže v dobi odraščanja (Gostečnik 2011, 29).

Terapevt relacijske terapije se vedno znova znajde pred izzivom rasti skupaj s klientom, saj se v odnosu tudi pri njem prebudijo vsebine, ki so morda nepredelane (Gostečnik 2011, 36). Regulacija emocij je mehanizem prevajanja čustvenih impulzov v telesne in obratno. Tako se impulzi ne obrnejo proti človeku (Kompan Erzar 2001, 125). Afektivnost je tista, ki v prvih mesecih pomaga razvijati občutek zase, za jaz. Omogoča, da so otrokova afektivna stanja sprejeta, razumljena. Odsotnost tega povzroči popačen jaz (Simonič 2010, 161-162). Pomembno je, da so čustva oz. afekti regulirani, neustrezna regulacija povzroča zmedo in posameznik ima kasneje občutek, da nima nadzora nad življenjem (Kompan Erzar 2006, 51). Za uravnavanje čustev služi tudi materina izraznost obraza (Schoore 1994, 205).

Otrok, ki je bil v najnežnejši dobi zanemarjen, v odraslosti dojema vsako najmanjšo sled in dogodek, ki bi lahko pomenil zanemarjenosti ali zavrnitev, kot da se to sedaj dejansko dogaja (Gostečnik 1997, 40). Terapevt afekte najprej naslovi, jih sam predela v sebi in preoblikovane vrne klientu. To imenujemo **regulacija afekta** (Gostečnik 2011, 39).

**Kontratransfer** je analitikov odgovor na **transfer** oz. pomeni čustveno angažiranje oz. to kamor analitik usmerja svoja čustva in je lahko vezan na sedanji trenutek, lahko se analitik zasanja v svojih izkušnjah ali je usmerjen v prihodnost. Pomembno je vedeti da gre pri transferju – kontratransferju in **projekcijsko-introjekcijski identifikaciji** za isto vzajemnost, razlika je le, da je transfer opisan kot situacija, projekcijsko introjekcijska-identifikacija pa kot mehanizem (Kompan Erzar in Erzar 2001, 140).

Projekcijska-introjekcijska identifikacija pomeni, da posameznik ponotranji vsebine, vzorce, ki mu jih nezavedno pošiljata starša. Te vsebine tudi vedno znova kompulzivno ponavlja v želji po tem, da se končno razrešijo. Otrok utelesi svoje izkušnje s starši pa tudi njihove osebne poteze. Ti afekti so tako močni, saj se z njimi popolnoma poistoveti in ga vedno išče. (Gostečnik 2012, 394–395). Preko mehanizma projekcijsko-introjekcijske identifikacije boleče dele svoje psihične strukture projicira na drugega.

Kaj to pomeni v svetovalnem oz. terapevtskem procesu? Klient bo na svetovalca oz. terapevta skušal prenesti odcepljene mentalne vsebine. Šele ko jih terapevt začuti, lahko v resnici ugotovi, kaj se dogaja s klientom in preko kontratransferja ubesedi dogajanje. V analitični teoriji govorimo o transferju in kontratransferju. Te vsebine lahko prihajajo tudi iz predverbalnega obdobja zato so še toliko bolj zakrite in nejasne (Gostečnik 2010a, 323–324).

Pomemben pojem je tudi **afektivni psihični konstrukt**, pri katerem gre za obrambe na vseh ravneh, tako telesni kot miselni ter čustveni, ko posameznik ni v stiku z čutenjem, problemom (Gostečnik 2011, 65). Cilje terapije je priti v stik z bolečim čutenjem. Afektivni psihični konstrukt ima torej kognitivno, vedenjsko in čustveno komponento, pa tudi organsko. Posameznik ponavlja vzorce, ki nosijo temeljni afekt (organska emocija), saj mu to omogoča stik, s tem kar mu je poznano, hkrati pa mu omogoča da se mu ni treba soočiti z bolečimi afekti. S tem lahko grobo zavirajo razvoj jaza oziroma občutka zase, ki se odraža v izkrivljeni samopodobi (50). To dejansko pomeni, da posameznik živi v preteklosti in v novih situacijah vedno znova obnavlja (kompulzivno ponavlja) dogodke, ko je bil prizadet, zavrjen. Ne upa izraziti svojih potreb ali pa enostavno pričakuje, da ga bodo drugi zavrnil, tako kot je nekoč od staršev že bil zavrjen ali pa da bodo drugi enostavno vedeli za njihove potrebe. Terapevt zato išče **temeljni afekt** na vseh ravneh sistema in ga pomaga regulirati (75).

Tudi terapevt oz. svetovalac mora razumeti svojo psihodinamiko, globino svojega doživljanja, svet drugega, le tako je uspešen. Poleg strokovnega znanja je potrebna splošna razgledanost, prav tako mora spoznati in uskladiti svoje potrebe, obrambe vključevanja v vsakdanjo resničnost in v svetovalni proces (Kristančič 1995, 12–13).

Transfer se uporablja tudi v svetovanju, kaže se v odnosu do svetovalca, v ozadju pa so nezadovoljene potrebe in potlačena čustva. Transfer klienta je lahko pozitiven, ki se kaže v velikem spoštovanju in želje po zblizanju, svetovalac mora v tem primeru prepoznati realne in nevrotične potrebe. Negativni transfer pa se kaže v projiciranju negativnih čustev na svetovalca, npr. jeza, skrivanje čustev, preusmerjanje (Kristančič 1995, 26). Pomembno je da svetovalac to naslovi. Kotratransfer pa se v svetovalnem procesu kaže s prenosom določenih svetovalčevih čustev na klienta. Transfer in kontratransfer sta vzajemno povezana in vplivata drug na drugega. Preko tega se klientu pomaga do vpogleda vase. Empatična komunikacija je potrebna že v zgodnji fazi

svetovanja, klient mora občutiti sprejemanje. Empatični odgovori (*»Razumem, da ste jezni«*) izražajo razumevanje in blažijo avtoritarnost (27–31). Ko je ozračje dovolj varno, je uporabna tudi konfrontacija, ki pomaga odkrivati klientov odpor. Klient namreč lahko v strahu, da bi izgubil samospoštovanje kaže povsem drug emocije. Svetovalec lahko z empatično konfrontacijo pokaže na diskrepanco med dejanskimi in izraženimi emocijami (100).

Projekcijsko-introjekcijska identifikacija oz. analitično transfer in kontratransfer posamezniku omogočata, da odcepi, potlači, zanika nekatere boleče vsebine, kot so zloraba, zavrnjenost, zavrženost, strah, in jih vsaj delno utiša. Če bi lahko doživel ta afekt, bi se počutil negotovega, doživljal bi lahko občutke sramu (Gostečnik 2011, 63–66) posameznik lahko te zanikane, odcepljene dele projicira, prenese v drugega in krog škodljivih odnosov je sklenjen. Sram ima veliko vlogo pri motenju čustvene varnosti v odnosih in posameznika zelo motivira, da se izogne situaciji, ki bi lahko aktivirala sram. Zapise o sramu namreč prenesemo iz našega jaza v odnose (Poljanec 2012, 71).

Raziskava je pokazala, da je dovzetnost za sram povezana s tesnobo in stresom. Oseba, nagnjena k sramu, se čuti nevredno, je pogosto introvertirana in zanjo obstaja večja verjetnost, da težje obvlada učinke stresa, tako kronične kot trenutne, saj se še bolj izolira (Erzar in Torkar 2007, 101).

Pri obravnavi je pomembno, da kliente zavarujemo pred ponovnim sramotjenjem in jim to ovrednotimo (Repič 2007, 366). Nove izkušnje, ki jih klient dobi, pripomorejo k razrešitvi problema. Te izkušnje so ločevanje med preteklostjo in sedanjostjo ter prihodnostjo, vrednotenje in naslavljanje. Profesionalni terapevt si dovoli začutiti vso bolečino, strah. Vendar terapevt relacijske terapije vrne ta čutenja nazaj, ko jih naslovi, poimenuje in poveže (368). Prav ta odnos s terapevtom je zdravilen, saj lahko preko dinamike transferja in kontratransferja predelujemo nerazrešene težave. Proces relacijske družinske terapije poveže tako kognitivno raven, kot čutenja in afekte, ki jih stranka doživlja ter telesne znake in zaradi tega so ovire boljše prepoznane in naslovljene (376).

Relacijska družinska terapija torej ne samo, da ponuja odgovor na karierno dediščino, ki jo treba pozdraviti, s svojim celostnim in empatičnim pristopom učinkovito odkriva ovire iz preteklosti ter jih rešuje tukaj in sedaj. Glede na vedno širše in obsežnejše

potrebe svetovancev, je priporočljivo njena spoznanja v še večji meri uporabiti v poglobljenem kariernem svetovanju z brezposelnimi osebami, saj to pripomore k boljši storitvi, ki ima lahko za posledico hitrejšo odpravo ovir in posledično hitrejšo in dolgoročnejšo zaposlitev ali karierno pot. Spoznanja pa pomagajo tudi svetovalcu, saj svetovalec učinkoviteje reflektira in regulira klientova stanja, saj si dovoli začuti vsebine, ki jih v odnos prinaša svetovanec in jih prej in učinkoviteje reflektira oz. preoblikovana vrne nazaj svetovancu in odpre polje novih rešitev.

V primeru kompleksnejših težav pa je smotrno klienta obvestiti o možnosti družinske terapije, ki se izvaja v več družinskih centrih po Sloveniji.



## **5. NAMEN RAZISKAVE**

### **5.1 Raziskovalno vprašanje**

Vidimo lahko, da so dejavniki, ki se povezujejo z učinkovitostjo iskanja zaposlitve in izbire kariere nasploh, zelo raznoliki. V našem magistrskem delu pa želimo podrobneje raziskati nekatere dejavnike, ki bi globlje osvetlili, kaj je pomembno pri iskanju zaposlitve in motiviranosti za to.

Zato želimo raziskati povezanost med motiviranostjo za aktivno iskanje zaposlitve in odnosi v izvorni družini (avtonomijo in intimnostjo) ter samospoštovanjem pri brezposelnih. Prav tako želimo raziskati povezanost med odnosi v izvorni družini (avtonomijo in intimnostjo) ter samospoštovanjem.

Ugotoviti želimo razlike v motivaciji za iskanje zaposlitve, avtonomiji, intimnosti iz izvorne družine in samospoštovanju moških in žensk ter razlike v motivaciji za iskanje zaposlitve ter avtonomiji in intimnosti iz izvorne družine glede na izobrazbo.

## 5.2 Hipoteze

Hipoteza 1: Motiviranost za aktivno iskanje zaposlitve je statistično pomembno pozitivno povezana z večjo funkcionalno opremljenostjo z avtonomijo in intimnostjo iz izvirne družine.

Hipoteza 2: Motiviranost za iskanje zaposlitve je statistično pomembno pozitivno povezana z večjim samospoštovanjem.

Hipoteza 3: Samospoštovanje je statistično pomembno pozitivno povezano z večjo avtonomijo in intimnostjo, pridobljeno v izvirni družini.

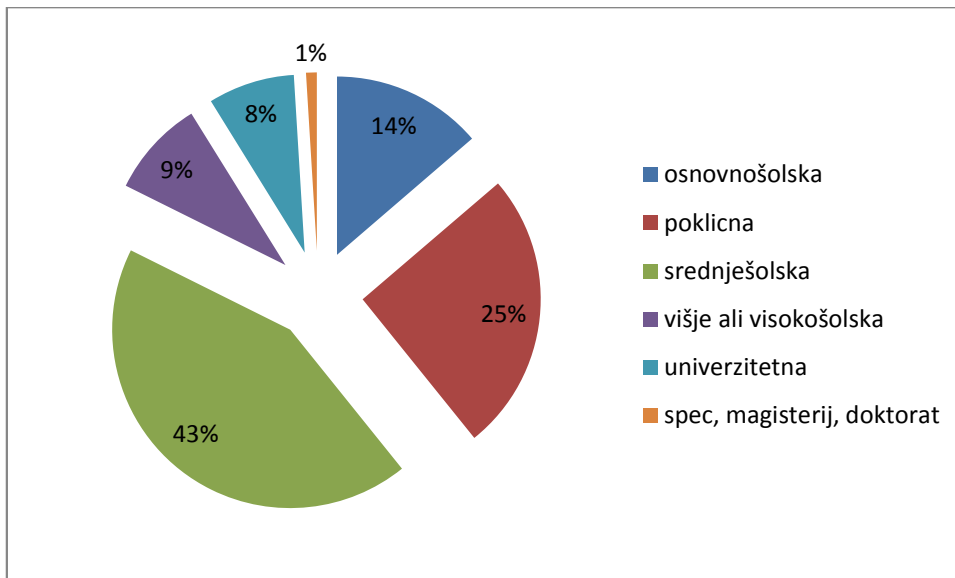
Hipoteza 4: Predvidevamo, da so statistično pomembne razlike med moškimi in ženskami v motivaciji za iskanje zaposlitve, avtonomiji, intimnosti iz izvirne družine in samospoštovanju.

Hipoteza 5: Predvidevamo statistično pomembne razlike glede na izobrazbo v motivaciji za iskanje zaposlitve, avtonomiji in intimnosti iz izvirne družine.

## 6. METODA

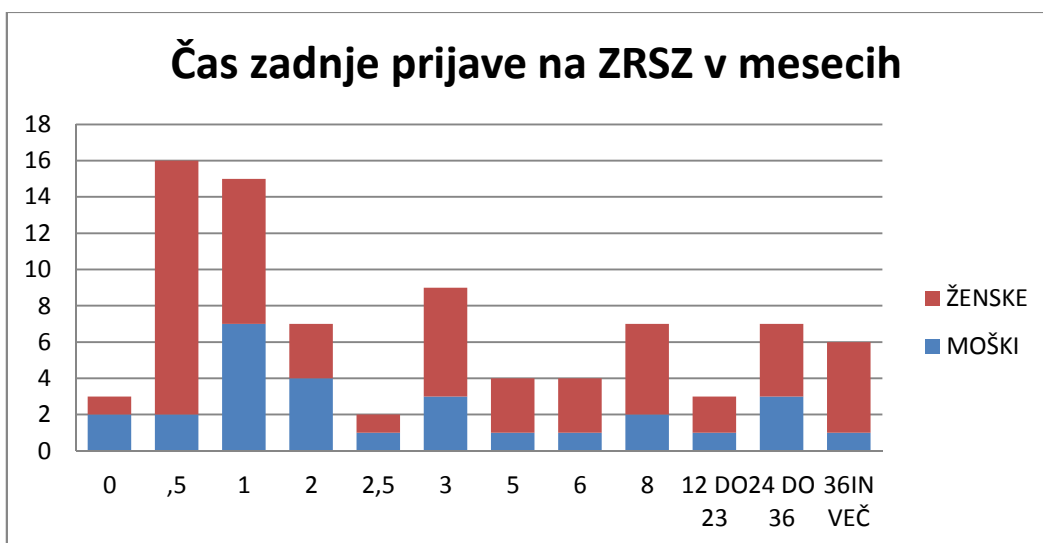
### 6.1 Udeleženci

V raziskavi sta sodelovali 102 brezposelni osebi (povprečna starost 29 let, SD  $\pm$  14,58), prijavljeni na ZRSZ OS Ptuj, od tega je bilo 37 moških (povprečna starost 34,1 let, SD  $\pm$  14,59) in 64 žensk (povprečna starost 32,2 let, SD  $\pm$  9,72). Najmlajši udeleženec je imel 18 let, najstarejši 60 let.



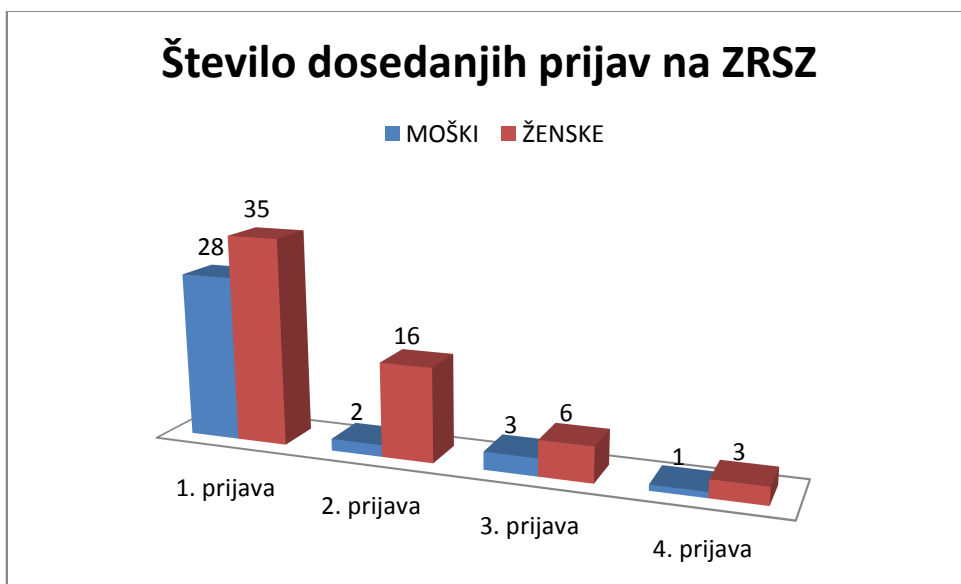
Slika 7: Udeleženci glede na izobrazbo

Iz slike 7 vidimo, da ima največ (44%) udeležencev srednješolsko izobrazbo, sledijo tisti s poklicno in osnovnošolsko izobrazbo. V pregledu udeležencev glede na spol smo ugotovili, da ima največ moških in žensk srednješolsko izobrazbo.



Slika 8: Udeleženci po spolu glede na čas zadnje prijave (v mesecih) v evidenco brezposelnih

Povprečen čas trajanja zadnje prijave na ZRSZ je bil 9,8 mesecev, največ jih je bilo prijavljenih 0,5 meseca. Pri ženskah je bil povprečen čas prijave 11,2 meseca, največ jih je bilo prijavljenih 0,5 meseca, pri moških je bil povprečen čas prijave 7,4 mesecev, največ jih je bilo prijavljenih 1 mesec.



Slika 9: Udeleženci po spolu glede na število zaporednih prijav v evidenco brezposelnih

Največ udeležencev (62 %) je bilo prijavljenih prvič, 18 % drugič, 9 %, 4 % četrtič. Ženske so bile v povprečju prijavljene večkrat kot moški.

## 6.2 Merski pripomočki

V raziskavi smo uporabili vprašalnik VOIZ – Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve (Job Search Attitude Inventory; četrta izdaja) (Liptak 2010a, 1–5), ki se z dovoljenjem in avtorskimi pravicami uporablja na Zavodu za zaposlovanje pri delu z brezposelnimi in je bil preveden in prirejen v okviru projekta »Razvoj in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih«, ki ga sofinancira Evropski socialni sklad (Gregorič Brezavšek 2012, 2). Meri naslednje dimenzije: sreča/načrtovanje, nezavzetost/zavzetost, pomoč drugih/samopomoč, pasivnost/aktivnost, pesimizem/optimizem. Skupno ima vprašalnik 40 postavk s štiristopenjsko lestvico, pri čemer *1 pomeni zelo se strinjam, 4 sploh se ne strinjam*. Več točk pomeni večjo motivacijo za iskanje zaposlitve. Zanesljivost vprašalnika se je izkazala za visoko, Crombachova alfa v naši raziskavi znaša  $\alpha = ,922$ . VOIZ temelji na zamisli, da je posameznikovo notranjo motivacijo možno okrepiti s povečanjem samospoštovanja, večjim zavedanjem smisla in kariernih ciljev ter povečanjem zmagovalne mentalitete. Temeljni na študiji Helwinga (1987), katerega raziskava kaže na zavedanje o pomenu osebne odgovornosti pri iskanju zaposlitve, osebna motivacija in učinkovit odnos do iskanja zaposlitev pa sta vsaj toliko pomembna dejavnika pri iskanju kot veščine in tehnike, če ne še bolj (Liptak 2010, 6).

Opremljenost z odnosi iz izvorne družine smo merili z vprašalnikom odnosov v izvorni družini (A family of origin scale – FOS), katerega avtorji so Hovestadt idr. (1985), ki meri avtonomijo in intimnost v izvorni družini, vsaka od teh dveh dimenzij ima še pet poddimenzij. Vprašalnik ima petstopenjsko lestvico, pri čemer *1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 popolnoma se strinjam*. Več točk pomeni večjo funkcionalnost. Zanesljivost vprašalnika se je izkazala za visoko, saj je Crombachova alfa v naši raziskavi znašal  $\alpha = ,841$ . Vprašalnik je v slovenščino prevedla dr. Tanja Repič Slavič (2006, 111) s sodelavci in ga uporabila v svoji raziskavi. Hovestadt idr. (1985, 2) menijo, da se v zdravi funkcionalni družini avtonomija kaže v jasnosti izražanja čustev, odgovornosti,

medsebojnem spoštovanju, odprtost med člani družine, soočanju z izgubami in ločitvami. Intimnost pa se odraža v spodbujanju izražanja čustev, ustvarjanju prijetnega družinskega vzdušja, spoprijemanju s konflikti s čim manj stresa, sočutju med člani družine, zaupanju in razvijanju zaupanja.

Samospoštovanje smo merili z Rosenbergovo lestvico samospoštovanja (The Rosenberg Self-esteem Scale – RSE) (Rosenberg 1965). Lestvica vsebuje 10 vprašanj s štiri stopenjsko lestvico, pri čemer 1 pomeni *močno se ne strinjam*, 4 *zelo se strinjam*. Več točk pomeni večje samospoštovanje. Vprašalnik se je izkazal za dokaj zanesljivega, koeficient zanesljivosti Crombachov alfa je v našem primeru  $\alpha = ,658$ .

### **6.3 Postopki**

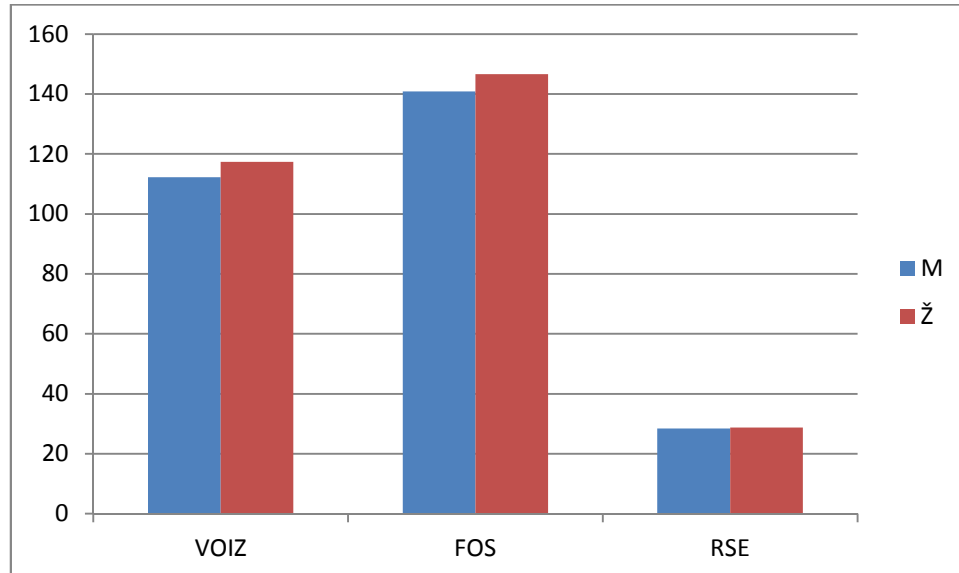
Vprašalnik smo razdelili 102 brezposelnima osebama na Območni službi Ptuj v decembru 2012 in januarju 2013. Razdelili smo jih na informativno-motivacijskih seminarjih, ki se organizirajo za brezposelne osebe takoj po prijavi v evidenco in na nekaterih kratkih modularnih delavnicah za učenje veščin vodenja kariere. Vsi udeleženci so pri izpolnjevanju vprašalnika sodelovali prostovoljno, njihovi odgovori pa so bili anonimni.

## 7. REZULTATI

Tabela 1: Povprečne vrednosti, standardne deviacije, minimalne in maksimalne vrednosti seštevka vrednosti na lestvicah motivacije za iskanje zaposlitve (vprašalnik VOIZ), odnosov v izvorni družini (vprašalnik FOS in samospoštovanju (vprašalnik RSE)

	Moški (N=37)			Ženske (N=64)			Skupaj (N=102)		
	M(±SD)	Min	Max	M(±SD)	Min	Max	M±SD	Min	Max
VOIZ	112,22±13,05	93	143	117,39±12,7	96	151	115,63±12,98	93	151
FOS	140,89±16,99	107	184	146,59±23,81	100	193	144,44±21,55	100	193
RSE	28,43±3,33	21	35	28,7±4,24	10	37	28,63±3,89	10	37

N = število anketirancev, M = povprečna vrednost, SD = standardni odklon, min/max = minimalna, maksimalna/vrednost



Slika 10: Primerjava povprečnih vrednosti seštevka vrednosti na lestvicah motivacije za iskanje zaposlitve, odnosov v izvorni družini in samospoštovanju

Rezultati in graf kažejo, da imajo ženske (N = 64) v tej raziskavi v povprečju malenkost višje vrednosti na lestvici motivacije za iskanje zaposlitve, kar pomeni, da so na splošno bolj motivirane za iskanje zaposlitve, prav tako imajo ženske nekoliko višje vrednosti

pri lestvici odnosov v izvorni družini, kar pomeni, da so na splošno bolj funkcionalno opremljene iz izvorne družine v primerjavi z moškimi (N = 37). Na lestvici samospoštovanja imajo moški in ženske podobne vrednosti, kar pomeni, da se v splošnem spoštujejo enako.

Hipoteza 1: Motiviranost za aktivno iskanje zaposlitve je statistično pomembno pozitivno povezana z večjo funkcionalno opremljenostjo z avtonomijo in intimnostjo iz izvorne družine.

Tabela 2: Prikaz povezanosti med motiviranostjo za iskanje zaposlitve (merjeno z vprašalnikom VOIZ) in odnosi v izviri družini (merjeno z vprašalnikom FOS) skupaj in po dimenzijah

	VOIZ	sreča	zavzetost	pomoč	pasivnost	pesimiz.
<b>Avtonomija</b>	<b>,539**</b>	<b>,449**</b>	<b>,431**</b>	<b>,387**</b>	<b>,459**<math>\rho</math></b>	<b>,521**</b>
jasnost izr. čustev	,538**	,464**	,401**	,362**	,399** $\rho$	,560**
odgovornost	361**	,338**	,246*	,302*	,300** $\rho$	,371**
medsebojno spoštovanje	,326** $\rho$	,251*	,246*	,215*	,319** $\rho$	,259**
odprtost med člani dr.	,436**	,401**	,367**	,375**	,297** $\rho$	,357** $\rho$
soočanje z izgubami in ločit.	,368** $\rho$	,266**	,372**	,221*	,354** $\rho$	,392**
<b>Intimnost</b>	<b>,569**<math>\rho</math></b>	<b>,465**</b>	<b>,453**</b>	<b>,448**</b>	<b>490**<math>\rho</math></b>	<b>,521**</b>
spodbujanje izraž. čustev	,478**	,323**	,339**	,387**	,325**	,450**
ustvarjanje prij. dr.vzdušja	,570**	,477**	,439**	,495**	,398**	,486**
spoprij. s konf. s čim. stresa	,445**	,378**	,311**	,334**	,451** $\rho$	,379**
sočutje med člani družine	,536**	,427**	,350**	,392**	,340**	,483** $\rho$
zaupanje in razv.zaupanja	,436** $\rho$	,384** $\rho$	,340**	,275** $\rho$	,349** $\rho$	,467**
<b>FOS (avton. in intimnost skupaj)</b>	<b>,587**</b>	<b>,478**</b>	<b>,462**</b>	<b>,438**</b>	<b>,474*<math>\rho</math></b>	<b>,543**</b>

Opombe: \*\* = statistična pomembnost na nivoju 0,01 - Pearsonov koeficient , \* = statistična pomembnost na nivoju 0,05 - Pearsonov koeficient, \*\* $\rho$  = statistična pomembnost na nivoju 0,01 - Spearmanov koeficient, \*  $\rho$  = statistična pomembnost na nivoju 0,05 - Spearmanov koeficient



Rezultati kažejo na močno statično pomembno povezanost motiviranosti za aktivno iskanje zaposlitve z funkcionalno opremljenostjo iz izvirne družine ( $r = ,587^{**}$ ), tako opremljenosti z avtonomijo ( $r = 0,539^{**}$ ) in intimnostjo ( $r = 0,583^{**}$ ) iz izvirne družine. Močna pozitivna povezanost se kaže pri vseh elementih, kar pomeni, da večja kot je motiviranost za aktivno iskanje zaposlitve skupaj in po posameznih dimenzijah, višje je bila ocenjena funkcionalnost v izvorni družini (vse dimenzije avtonomije in intimnosti). Zato lahko prvo hipotezo potrdimo.

Hipoteza 2: Motiviranost za iskanje zaposlitve je statistično pomembno pozitivno povezana z večjim samospoštovanjem.

Tabela 3: Prikaz povezanosti med motiviranostjo za iskanje zaposlitve (merjeno z vprašalnikom VOIZ) in samospoštovanjem (merjeno z vprašalnikom RSE)

	VOIZ	sreča/načrt.	zavzet/nezav.	pomoč/sam.	pas./akt.	pesim.opt.
RSE	,464**	,395**	,254* $\rho$	,477**	,324**	,545** $\rho$

Opombe: \*\* = statistična pomembnost na nivoju 0,01 - Pearsonov koeficient, \* = statistična pomembnost na nivoju 0,05 - Pearsonov koeficient, \*\*  $\rho$  = statistična pomembnost na nivoju 0,01- Spearmanov koeficient \*  $\rho$  = statistična pomembnost na nivoju 0,05 - Spearmanov koeficient

Potrdimo lahko tudi drugo hipotezo, saj rezultati kažejo na močno statistično pomembno povezanost večje motiviranosti za aktivno iskanje zaposlitve z večjim samospoštovanjem ( $r = 464^{**}$ ).

Hipoteza 3: Samospoštovanje je statistično pomembno pozitivno povezano z večjo avtonomijo in intimnostjo, pridobljeno v izvorni družini.

Tabela 4: Prikaz povezanosti med odnosi v izvorni družini (merjeno z vprašalnikom FOS) in samospoštovanjem (merjeno z vprašalnikom RSE)

	RSE
<b>Avtonomija</b>	<b>,308**</b> ρ
jasnost izr. čustev	,363** ρ
odgovornost	,314** ρ
medsebojno spoštovanje	,162 ρ
odprtost med člani družine	,212*
soočanje z izgubami in ločitvami	,155 ρ
<b>Intimnost</b>	<b>,381**</b>
spodbujanje izražanja čustev	,301**
ustvarjanje prijetnega dr. vzdušja	,406**
spoprijemanje s konflikti s čimmanj stresa	,315** ρ
sočutje med člani družine	,398** ρ
zaupanje in razvijanje zaupanja	,246* ρ
<b>FOS (avton. in intimnost skupaj)</b>	<b>,355**</b>

Opombe: \*\* = statistična pomembnost na nivoju 0,01 - Pearsonov koeficient , \* = statistična pomembnost na nivoju 0,05 - Pearsonov koeficient, \*\* ρ = statistična pomembnost na nivoju 0,01-Spearmanov koeficient \* ρ = statistična pomembnost na nivoju 0,05 - Spearmanov koeficient

Kot je razvidno iz tabele 3, lahko potrdimo tudi tretjo hipotezo: samospoštovanje je statistično pomembno pozitivno povezano s funkcionalno opremljenostjo iz izvorne družine ( $r=,355^{**}$ ), tako avtonomijo ( $r^{*}= ,308^{**}$ ) kot intimnostjo ( $r=,381^{**}$ ). Višja torej kot je zaznana funkcionalnost v družini (avtonomija in intimnost), višje je samospoštovanje pri posameznikih.

Hipoteza 4: Predvidevamo statistično pomembne razlike med moškimi in ženskami v motivaciji za iskanje zaposlitve, avtonomiji, intimnosti iz izvorne družine in samospoštovanju.

V nadaljevanju so predstavljeni samo rezultati izračunov pri tistih dimenzijah, kjer so se pokazale statistično pomembne razlike.

Tabela 5: Testiranje razlik med moškimi in ženskami v motivaciji za iskanje zaposlitve in avtonomijo v izvorni družini

	SPOL	N	M	SD	K-test	T-test	p
Avtonomija: jasnost izražanja čustev	M	37	12,73	3,42	,078	-2,513	0'015
	Ž	64	14,31	2,27			
Avtonomija: medsebojno spoštov.	M	37	13,97	1,76	,317	2,335	0'022
	Ž	64	13,00	2,40			
VOIZ sreča/načrtovanje	M	37	20,03	3,44	,476	-2,080	0'040
	Ž	64	21,42	3,09			

N = št. anketirancev, M = povprečna vrednost, SD = standardni odklon, K-test= Kolmogorov Smirnov test, p = nivo statistične pomembnosti

Med moškimi in ženskami so se pokazale statistično pomembne razlike pri dimenzijah: avtonomija: jasnost izražanja čustev ( $p = 0,15$ ), avtonomija: medsebojno spoštovanje ( $p = 0,22$ ). Ugotovili smo, da ženske v povprečju ( $M = 14,31$ ,  $SD \pm 2,27$ ) bolj avtonomno in jasno izražajo čustva kot moški ( $M = 12,73$ ,  $SD \pm 3,42$ ), moški pa so v povprečju ( $M = 13,97$ ,  $SD \pm 1,76$ ) dosegli več točk pri dimenziji medsebojno spoštovanje v primerjavi z ženskami ( $M=13,00$ ,  $SD \pm 2.40$ )

Prav tako smo ugotovili statistično pomembno razliko pri načrtovanju iskanja zaposlitve ( $p = 0,040$ ) in sicer ženske v povprečju ( $M = 21,42$ ,  $SD \pm 3,09$ ) bolj načrtujejo iskanje zaposlitve v primerjavi z moškimi ( $M = 20,03$ ,  $SD \pm 3,44$ ).

Hipoteza 5: Predvidevamo statistično pomembne razlike glede na izobrazbo v motivaciji za iskanje zaposlitve, avtonomiji in intimnosti iz izvirne družine.

Tabela 6: Testiranje razlik med moškimi in ženskami v intimnosti in motivaciji za iskanje zaposlitve

	SPOL	N	M	SD	p	Mann	
						W test	Df
intimnost- zaupanje in razv.zaup.	M	37	13,81	2,59	0,011	-1,750	98
	Ž	64	15,27	4,65			
VOIZ:pomoč drug./samopomoč	M	37	23,70	2,74	0,046	-2,096	94
	Ž	64	25,13	3,56			
VOIZ:pesimizem/optimizem	M	37	22,73	3,73	0,029	-2,889	98
	Ž	64	24,20	3,80			

N = št. Anketirancev, M = povprečna vrednost, SD = standardni odklon, p = nivo statistične pomembnosti, Mann W test = Mann Withneyev U-test

Pri dimenzijah, kjer distribucija pomembno odstopa od normalne smo uporabili Mann Whitneyev U test ter ugotovili, da se ženske pri iskanju zaposlitve v povprečju (M=25,13, SD ± 3,56) bolj pomagajo same, kot pa iščejo pomoč drugih (p = 0,046) v primerjavi z moškimi (M = 23,70, SD ± 2,74). Ženske so prav v povprečju (M = 24,20, SD ± 3,80) bolj optimistične (p = 0,029) kot moški (M = 22,73, SD ± 3,73) in v imajo povprečju (M = 15,27, SD ± 4,65) večje zaupanje in samozaupanje (p = 0,011) kot moški (M = 13,81, SD ± 2,59).

Kot izhaja iz tabel 5 in 6 smo ugotovili statistično pomembne razlike med moški in ženskami le v nekaterih dimenzijah:

- motivaciji za iskanje zaposlitve: ženske bolj načrtujejo iskanje zaposlitve, bolj se zanašajo na samopomoč kot pomoč drugih in so bolj optimistične;
- avtonomiji iz izvirne družine: ženske jasneje izražajo čustva, moški pa so dosegli več točk pri medsebojnem spoštovanju;
- v intimnosti iz izvirne družine: ženske imajo večje zaupanje/samozaupanje.

Pri ostalih spremenljivkah, tudi pri samospoštovanju, pa razlike niso bile statistično pomembne. Četrto hipotezo tako lahko le delno potrdimo.

Hipoteza 5: Predvidevamo statistično pomembne razlike glede na izobrazbo v motivaciji za iskanje zaposlitve, avtonomiji in intimnosti iz izvorne družine.

Tabela 7: Razlike glede na izobrazbo v motivaciji za iskanje zaposlitve

VOIZ	SS	df	MS	F	p
med					
skupinami	1823,39	4	455,85	2,9	0,26
znotraj skupin	15046,06	96	157,73		
Skupaj	16869,44	100			

SS= vsota kvadratov, MS=povprečje kvadratov, p=nivo statistične pomembnosti,

Z analizo variance smo ugotovili, da obstaja statistično pomembna razlika med načini iskanja zaposlitve pri osebah z osnovnošolsko in višje oz. visokošolsko ( $p = ,009$ ) ter osnovno in univerzitetno izobrazbo ( $p = ,006$ ) pri motiviranosti za iskanje zaposlitve. Tisti z višje oz. visokošolsko izobrazbo in tisti z univerzitetno izobrazbo v povprečju bolj aktivno iščejo zaposlitev v primerjavi s tistimi z osnovnošolsko izobrazbo.

Peto hipotezo lahko le delno potrdimo, saj pri odnosih iz izvorne družine (avtonomiji in intimnosti) in samospoštovanju nismo ugotovili statistično pomembnih razlik glede na izobrazbo udeležencev raziskave.

## 8. RAZPRAVA

Rezultati naše raziskave kažejo na močno statistično pomembno povezanost med odnosi v izvorni družini z motiviranostjo za iskanje zaposlitve in samospoštovanjem.

Izkušnje odnosov v izvorni družini vplivajo na vse naše odnose v odraslosti, tako na osebnem kot tudi na poslovnem področju. To kažejo tudi raziskave (Gostečnik 2010b, 219-228; Yaffe-Yanai 2009, 104). Družina nam daje zahteve, pa tudi ljubezen, če pa tega ni, je posameznik kasneje nepripravljen na soočanje z zunanjim svetom in posledično tudi svetom dela.

Starši kot pomembni drugi v stiku z otrokom determinirajo ta odnos, otrok ga ponotranji in obnavlja v vseh odnosih in išče bodisi sprejetost, pozornost ali zavrženost, ta občutja vedno znova doživlja v odraslosti (Čačinovič Vogrinčič 1998, 23; Gostečnik 2010b, 227; Juul, 2009, 53 -54; Kobal Grum in Musek, 2009, 121; Kompan Erzar, 2006, 26). Tudi Tomanovič (2003, 52) trdi, da je obseg avtonomije, ki jo posameznik dobi v družini, odvisen od kakovosti komunikacije s starši ter strukture skupnega časa in načrtovanja. Pomembno je izražanje konfliktov, soočanje s konflikti, ki pomagajo v družini izražati čustva in posamezniku omogoča boljše samospoznavanje. Avtorji (Čačinovič Vogrinčič 1998, 23; Gostečnik 2001a, 176 -177; Gostečnik 2004, 82) prav tako menijo, da morajo biti konflikti v družini primerno izrečeni in so osnova avtonomije, če ne, konflikt pride do otrok nezavedno in blokira razvoj preko potlačenih čustev. Odrasel človek se ne zaveda teh blokad, saj so vpisane globoko v mislih, duši in telesu. Raziskave namreč kažejo, da se mladi, ki v izvorni družini nimajo emocionalne podpore in razumevanja, soočajo z večjimi psihosocialnimi stiskami (Rapuš Pavel 2010, 435). Stalen dialog s starši izoblikuje tudi poklicno identiteto (Yaffe-Yanai 2009 250). Poklicna dediščina oz. »poklicni psihogen« (»karierni DNK«), kot ga imenuje Yaffe-Yanai (2009, 57), posameznika spremlja v odraslosti. Ta dediščina se ustvarja v družini, preko odnosov in vedenjskih vzorcev. Posameznik velikokrat ponavlja ali kompenzira zaplete svojih staršev, včasih celo v enakih obdobjih (92). Glede na to ne preseneča, da tudi naša raziskava potrjuje močno statistično pomembno povezanost motiviranosti za iskanje zaposlitve z odnosi v družini, tako z avtonomijo, kot intimnostjo. Z večjo

motiviranostjo za iskanje zaposlitve se najbolj povezujejo v izvorni družini pridobljeni optimizem, sočutje, odprtost, jasnost izražanja čustev, ustvarjanje prijetnega družinskega vzdušja in spoprijemanje s konflikti s čim manj stresa. Tudi Jacob (2008, 150) ugotavlja, da na učinkovitejše iskanje zaposlitve vpliva čustvena podpora staršev, vendar le, če deluje kot mreža, ki se »vklopi, ko jo potrebuješ«.

Samospoštovanje se razvija v odnosih s pomembnimi drugimi, le če je posamezniku dovoljeno izražati čustva, če dobi pozitivno vrednotenje, če mu v kritičnih obdobjih pomembni drugi zrcalijo njegova stanja in čustva (Bednar idr. 1989, 15; Čačinovič Vogrinčič 1998; Kompan Erzar 2003, 123; Satir 1995, 28). Tudi naši rezultati so pokazali, da imajo večje samospoštovanje tisti, ki so bolj opremljeni z avtonomijo in intimnostjo iz izvorne družine. Le-ti tudi bolj aktivno iščejo zaposlitev. Višje samospoštovanje se najbolj povezuje z ustvarjanjem prijetnega vzdušja in sočutjem v izvorni družini.

Rezultati naše raziskave tudi kažejo, da so za aktivno iskanje zaposlitve bolj motivirani brezposelni z višjim samospoštovanjem. Kot smo že omenjali, se iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, bolj zavedajo odgovornosti, imajo močnejšo motivacijo, vizije. Nekateri pa nimajo vizij, ne upajo ali ne znajo sanjati, verjeti vase. Morda so že od otroštva naučeno nemočni, ne načrtujejo in imajo tudi nižje samospoštovanje. Tako se obvarujejo pred morebitno zavrnitvijo. Le-ti potrebujejo veliko spodbude, saj, kot menijo nekateri (npr. Abramson idr. 1978, 70; Musek 2009, 121; Rahne Mandelj in Simonič 2011, 24; Ule 2000, 49) naučena nemoč zmanjša možnosti, vzame upanje. Liptak (2000; 2010b, 6) ter nekateri drugi (npr. Creed idr. 2001, 294–300) menijo, da je brezposelne treba usmerjati k samoodločenosti (ang. self-determined). Tisti z nižjo stopnjo samospoštovanja, so v treningu veččin potrebovali več časa za povečanje samospoštovanja, vendar se je samospoštovanje bolj povečalo kot pri tistih, ki so že na začetku imeli večje samospoštovanje. Zato se moramo vprašati, katere vsebine delavnic za brezposelne delujejo. Glede na naše rezultate in druge raziskave menimo, da tiste, ki obravnavajo posameznika kot celoto, upoštevajo osebnostne lastnosti in prednosti ter omejitve posamezne brezposelne osebe ter uporabljajo empatijo ter pozitivno motivacijo in poznavanje psihologije družine in osebnosti. Delavnica »Drugače«, ki je usmerjena k empatični obravnavi, poudarjanju spreminjanja negativnih stališč in oblikovanju vizij, daje dobre rezultate. Gabor (2013, 16) je strnil vtise udeležencev, ki

so po zaključku navajali, da so se počutili varno, okolje je bilo optimistično, spodbudno, lahko so se zaupali in dobili so zaupanja vase, začeli načrtovati, se zavedati svojih talentov. To je ključno za uspešen stik z delodajalci ter za vzpostavljanje socialne mreže, ki je varovanka pred brezposelnostjo. Tudi druge raziskave kažejo, da treningi veččin zmanjšajo občutke nemoči. Pri brezposelnih, ki so obiskovali treninge veččin, se je zmanjšala raven depresije, nemoči, prišlo pa je do hitrejše zaposlitve (Axerlsson in Ejlertsson 2002, 178–181; Creed idr. 1998, 171; Hoare in Machin 2003, 129). Vključeni so pridobili strukturo časa, socialne stike, v katerih so lahko obnovili ali pridobili zaupanje vase in druge. Nekateri avtorji (npr. Hammer 2007, 153; Holzer 1988, 17; Keithly in Deseran 1995, 481; Pavis idr. 2001, 305) ugotavljajo, da k učinkovitosti iskanja zaposlitve pomagata dobra socialna mreža in zaupanje v neposredni dostop do delodajalcev.

Naši rezultati kažejo, da se ženske pri iskanju zaposlitve v povprečju bolj zanašajo nase kot druge ljudi, so bolj optimistične ter imajo večje zaupanje in samozaupanje. Ugotovili smo, da ženske v povprečju bolj avtonomno in jasno izražajo čustva. Moški pa se bolj ukvarjajo z medsebojnim spoštovanjem. Druge raziskave kažejo, da je samospoštovanje pri moških višje (Axelsson in Ejlertsson 2002, 111–117), čeprav se v naši raziskavi razlike med moškimi in ženskami v samospoštovanju niso pokazale. Vendar pa raziskave tudi kažejo, da brezposelnost povzroči več duševnih težav moškimi, še posebej tistim iz nižjih socialnih razredov in manj ženskam, ki imajo otroke, kar se lahko pripisuje tradicionalnim vlogam (Artazcoz in dr. 2004, 84–86). Z izgubo zaposlitve žal velikokrat izgubijo samospoštovanje. Aktivno iskanje zaposlitve in zavezanost delu sta bolj značilna za mlade ženske kot za mlade moške (Dekleva in Rapuš Pavel 2004, 108). Naši rezultati so tudi pokazali, da imajo manj izobraženi večje težave pri iskanju zaposlitve.

Savickas (2009, 241) ter Mau in Bikos (2000, 190) poudarjajo, da je nenehno razmišljanje o poklicnih ciljih pomembno tudi v odraslosti. Savickas (2009, 241) meni, da nas to vrne k našim vrednotam. Yaffe-Yanai (2009, 151) trdi, da lahko »družinski psihogen« (»karierni DNK«). Upoštevati ga je potrebno v procesu kariernega svetovanja, saj opozori na posameznikove prednosti in njegove ovire ter ponuja rešitve, poznati pa je potrebno delovanje družinskih odnosov. Zato je v procesu kariernega svetovanja priporočljiva uporaba relacijsko družinske paradigme, ki, kot pravi



Gostečnik (2011, 9) človeka obravnava na treh ravneh doživljanja: »sistemskem, interpersonalnem in intrapsihičnem« Relacijska družinska terapija lahko pomaga preoblikovati in razrešiti vzorce iz zgodnje mladosti, temeljne afekte in obrambe, ki se vedno znova ponavljajo v življenju posameznika. Dovolj je samo majhna sprememba vedenja, malo drugačen pristop (Peacock 2001, 99–100). Svetovalec je morda eden redkih v življenju svetovanca, ki pokaže zaupanje vanj. Tudi drugi avtorji (Saleebey 1997, 3–4 ter Mau in Bikos 2000, 192) menijo, da je v svetovalnem procesu treba izkoristiti klientovo moč, osvetliti cilje, ga navduševati za prihodnost. Učenje optimizma je več kot popravljanje pesimizma (Seligman 2009, 8). Pri obravnavi je pomembno, da svetovanca zavarujemo pred ponovnim sramotenjem in ovrednotimo njegovo prizadevanje (Repič 2007, 366). Vloga kariernega svetovalca je vedno manj direktivna, odločitve sprejema posameznik sam, svetovalec mu pomaga pri opolnomočenju (Gabor 2009, 3).

Povezava osebnega in kariernega svetovanja, uporaba empatičnih tehnik in spoznanj relacijske družinske paradigme so pri tem v veliko pomoč, od kariernega svetovalca pa zahtevajo multidisciplinarnost in nenehno izobraževanje ter poznavanje družinske psihologije. Dobro bi bilo raziskati kako so delavnice, ki jih izvaja Zavod povezane s samospoštovanjem in kakšni so njihovi dolgoročni vplivi. Izkazalo se je, da je vprašalnik o iskanju zaposlitve VOIZ zelo uporaben za uporabo v delavnicah z brezposelnimi, saj je možno dobiti takojšnjo informacijo o motivaciji in skupaj načrtati aktivnejšo pot. Statistično pomembne korelacije med posameznimi dimenzijami vprašalnika VOIZ in vprašalnikom FOS, pa dokazujejo, da obstaja močna pozitivna statistična povezanost med motiviranostjo za aktivno iskanje zaposlitve s kvaliteto odnosov v izvorni družini. Zato bi morda v prihodnje bilo v okviru dela z brezposelnimi osebami smiselno razmišljati še o pristopih (npr. možnost psihoterapije), ki bi bolj poglobljeno omogočali predelavo nefunkcionalnih vzorcev, ki se povezujejo s slabimi odnosi v izvorni družini. Osebe, ki bi uspele predelati slabe vzorce in bi dosegle višje psihično blagostanje in tudi samospoštovanje, bi bile tako bolj motivirane za aktivno iskanje zaposlitve.

## SKLEP

Namen magistrskega dela je bil raziskati, ali in kako se odnosi iz izvorne družine (avtonomija in intimnost) povezujejo z motiviranostjo za aktivno iskanje zaposlitve. Prav tako nas je zanimalo ali se samospoštovanje povezuje z odnosi v izvorni družini in motiviranostjo za aktivno iskanje zaposlitve.

V uvodu smo predstavili štiri širša teoretična področja. V prvem teoretičnem sklopu nas je zanimalo stanje brezposelnosti, psihosocialni vidiki brezposelnosti in delovanje Zavoda RS za zaposlovanje. V drugem sklopu smo predstavili odnose v družini, prehod v odraslost in nevrobiološki razvoj, v tretjem teoretičnem sklopu pa samospoštovanje, njegov razvoj in samospoštovanje brezposelnih. V četrtem sklopu smo predstavili karierno dediščino, ki posameznika lahko zaznamuje na karierni poti. Opredelili smo povezanost osebnega in kariernega svetovanja, predstavili pa smo tudi nekatere oblike psihoterapij, še posebej relacijsko družinsko terapijo in sodobne svetovalne pristope, ki lahko pomagajo k celostni obravnavi brezposelnih oseb in hitrejši zaposlitvi.

V empiričnem delu smo ugotovili statistično pomembno povezanost motiviranosti za aktivno iskanje zaposlitve s funkcionalno opremljenostjo odnosov iz izvorne družine (avtonomijo in intimnostjo). Prav tako smo ugotovili statistično pomembno povezanost samospoštovanja z motiviranostjo za aktivno iskanje zaposlitve ter odnosi v izvorni družini. Za aktivno iskanje zaposlitve so bolj motivirani tisti z višjo funkcionalno opremljenostjo iz izvorne družine (avtonomijo in intimnostjo). Višja, kot je zaznana funkcionalnost v družini (avtonomija in intimnost), višje je tudi samospoštovanje pri posameznikih. Ugotovili pa smo tudi, da so brezposelni z višjim samospoštovanjem bolj motivirani za aktivno iskanje zaposlitve. Ugotovili smo statistično pomembne razlike med spoloma. Ženske bolj načrtujejo zaposlitev, imajo večje zaupanje in samozaupanje, moškim pa je pomembnejše medsebojno spoštovanje. Obstajajo tudi statistično pomembne razlike med motiviranostjo za iskanje zaposlitve pri osebah z osnovnošolsko ter višje- oz. visokošolsko in univerzitetno izobrazbo.

Navedena področja so pri nas le malo raziskana. Naše ugotovitve in izsledki lahko pomagajo nadgraditi karierno svetovanje, še posebej poglobljeno karierno svetovanje z

empatičnim relacijskim pristopom, s pomočjo katerega lahko hitreje in globlje prepoznamo in odpravimo ovire brezposelnih oseb, jih povežemo z izkušnjami iz izvirne družine ter jih opolnomočimo za večje samozaupanje in proaktivno delovanje. Vse to s ciljem večje zaposljivosti in zaposlenosti.

## POVZETEK

Povezanost odnosa do iskanja zaposlitve z odnosi v izvorni družini je precej neraziskano področje, prav tako tudi področje samospoštovanja pri brezposelnih. Zato nas je zanimala povezanost motiviranosti za aktivno iskanje zaposlitve z odnosi iz izvorne družine (avtonomija in intimnost) in samospoštovanjem pri brezposelnih. V raziskavo smo vključili 37 žensk in 64 moških, skupaj 102 brezposelni osebi, ki so bili vključeni v informativno-motivacije seminarje ali kratke modularne delavnice na ZRSZ, Območna služba Ptuj.

Ugotovili smo močno statistično pomembno povezanost med večjo motiviranostjo za aktivno iskanje zaposlitve in večjo funkcionalno opremljenostjo iz izvorne družine, tako opremljenostjo z avtonomijo in intimnostjo (najbolj na področju optimizma, sočutja, odprtosti, jasnosti izražanja čustev in spoprijemanja s konflikti s čim manj stresa). Tudi mnoge raziskave potrjujejo povezanost odnosov iz izvorne družine z odnosi v odraslosti, tako na osebnem, kot poslovnem področju. Poklicna dediščina iz izvorne družine lahko zaznamuje poklicne odločitve posameznika. Prav tako se večje samospoštovanje statistično pomembno povezuje z bolj funkcionalnimi odnosi iz izvorne družine, pa tudi z uspešnostjo karierni poti. Samospoštovanje se oblikuje v odnosih s pomembnimi drugimi. Ugotovili smo nekatere razlike med spoloma. Ženske bolj načrtujejo zaposlitev, imajo večje zaupanje in samozaupanje, moškim pa je pomembnejše medsebojno spoštovanje. Obstajajo razlike med motiviranostjo za iskanje zaposlitve pri osebah z osnovnošolsko ter višje oz. visokošolsko in univerzitetno izobrazbo.

Obremenjujočo poklicno dediščino je možno spremeniti s samozavedanjem, svetovanjem ali terapijo. Potrjujejo se koristi delavnic za brezposelne, predvsem pozitivno motivacijskih, ter smiselnost povezovanja empatičnega osebnega in kariernega svetovanja in poznavanja družinske psihologije. Vse z namenom samoaktiviranja in opolnomočenja brezposelnih oseb in posledično hitrejši zaposlitve.

Ključne besede: iskanje zaposlitve, pozitivna motivacija, samoučinkovitost, odnosi v izvorni družini, karierno svetovanje, empatični svetovalni proces, karierna dediščina.

## SUMMARY

The close method to finding employment, when coming from original descendants/families, is very much an unresearched area, as well as the area of self respect regarding the unemployed and this is why we were interested in the close motivation of active employment search with relation to the original family (autonomy and intimacy) and self respect to the unemployed. The research included 37 women and 64 men, altogether 102 unemployed persons, who were included in informative, motivating seminars or short modular workshops in Ptuj.

We realised a strong static connection of higher , in the search of , in people coming from original families, equipped with autonomy and intimacy ( especially in the area of optimism, compassion, openness, openly speaking about feelings and dealing with conflicts with as little stress as possible). Many researches also confirm the connection of relations from people coming from original families to adult relations, in private as well as business lives. Professional heritage from original families can mark professional decisions from individuals. Likewise greater self respect, which is statistically important, connects to more functional relations in original families and also in successful careers. Self respect forms in relations with other importances. We realised some differences between genders. Women plan employment and have more faith and self respect, whilst men find mutual respect very important. Differences exist , regarding the motivation in searching for employment, with people with primary school education, grammar school education and university education.

A professional hereditary burden can be changed with self confidence, advice or therapy. One can confirm that workshops for the unemployed are useful especially the positive motivation and the logical connection of emphatic personal and career advice and getting to know family psychology. All are intended to self activate and invest in the unemployed and to find them employment as soon as possible.

**KEY WORDS:** job search, positive motivation, self-efficacy, relations in an original family, career advice, emphatic advice process, hereditary career.

## REFERENCE

Abramson, Lyn, Martin Seligman in John Teasdale. 1978. Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology* 87, št.1:49–74.

Adamčič Pavlovič, Doris. 2001. Samospoštovanje z vidika vedenjsko kognitivne terapije. *Psihološka obzorja* 1, št. 10:91–96.

Alemagno, Sonia, in Jill Dickie. 2005. Employment issues of women in jail. *Journal of Employment Counseling* 42, št. 2:67–74.

Amundson, Norman. 2005. *Active Enaggemetn;Enchancing the Career Counselling Process*. Richmond: Ergon Communications. Navaja Peter Gabor, *Poročilo o udeležbi na drugem seminarju »Vocational Guidance«* Ciper 7. – 9. 5. 2008. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, 2008.

Amundson, Norman. 2008a. Up, up and away: A Career/Life Self Assessment Exercise [Www.ccpa-accp.ca/\\_.../Conference2008/AdmundsonExercise](http://www.ccpa-accp.ca/_.../Conference2008/AdmundsonExercise) (pridobljeno 15. aprila 2013).

Amundson, Norman. 2008b. Mold, mould, mold: the three m of career development. University of British Columbia Vancouver, B.C Candada. [Www.cew.wisc.edu/careersConf/.../Breaking%20the%20](http://www.cew.wisc.edu/careersConf/.../Breaking%20the%20) (pridobljeno 26. aprila 2013).

Artazcoz, Lucia, Joan Benach, Carmen Borrell in Immaculada Cortès. 2004. Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions Among Gender, Family Roles, and Social Class. *American Journal of Public Health* 94, št. 1:82–88.

Avsec, Andreja. 2007. *Psihodiagnostika osebnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Axelsson, Lars, in Goran Ejlertsson. 2002. Self-reported health, self-esteem and social support among young unemployed people: a population-based study. *International Journal of Social Welfare* 11, št. 2:111–119.

Beres, David, in Jakob Arlow. 1990. Fantasy and identification in empathy v: Robert Langs, ur. *Classics in psychoanalytic technique*: 245–255. Northvale: Jason Aronson inc.

Navaja Barbara Simonič, *Empatija kot temeljni antropološki odnos: Od izročila preko Edith Stein do relacijske teorije*, 128. Doktorska disertacija. Teološka fakulteta Univerze v Ljubljani.

Bezanson, Birdie. 2004. The application of solution-focused work in employment counseling. *Journal of Employment Counseling* 2, št. 41:183-191.

Bratina, Aleksander. 1992. Izguba zaposlitve in brezposelnost - bitka s stresom. *Psihološka obzorja* 1, št. 1:63-66.

Brejc, Miha. 2000. *Ljudje in organizacija v javni upravi*. Ljubljana: Visoka upravna šola.

Burns, Robert Bruce. 1979. The self concept in theory, measurement, development and behaviour. London and New York: Longman. Navaja Darja Kobal, *Temeljni vidiki samopodobe*, 23. Ljubljana: Pedagoški inštitut, 2000.

Center za kognitivno vedenjsko terapijo. Kognitivna psihoterapija. [Http://www.kvt.si/](http://www.kvt.si/) (pridobljeno 28. aprila 2013)

Creed, Peter, Richard Hicks in Tony Machin. 1998. Behavioural plasticity and mental health outcomes for long-term unemployed attending occupational training programmes. *Journal of Occupational and Organisational Psychology* 71, št. 2:171-191.

Creed, Peter A., Tracey D. Bloxsome in Karla Johns. 2001. Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Work & Family* 4, št. 3:285-303.

Cvahte, Bojana. 2004. Revščina in socialna izključenost oziroma vključenost. Realnost človeških stisk v pobudah varuhu človekovih pravic. [Http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/revscina-in-socialna-izkljucenost-oziroma-vkljucenost/?cHash=37cf5a26af727caa002cbda775d94817](http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/revscina-in-socialna-izkljucenost-oziroma-vkljucenost/?cHash=37cf5a26af727caa002cbda775d94817) (pridobljeno 30. aprila 2013)

Čacinovič Vogrinčič, Gabi. 1998. *Psihologija družine*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Čačinovič Vogrinčič, Gabi. 2000. Vzpostavitev in ohranjanje svetovalnega odnosa. *Psihološka obzorja* 9, št. 2:81-86.

Dekleva, Bojan, in Jana Pavel Rapuš. 2004. *Socialna vključenost in psihosocialno zdravje mladih z izkušnjami brezposelnosti na območju Ljubljane (Končno poročilo raziskovalne naloge)*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Dolenc, Sašo. 2006. Zrcalni nevroni. Kvadrakadabra. *Časopis za tolmačenje znanosti*. [Http://www.kvarkadabra.net/article.php/Zrcalni-nevroni](http://www.kvarkadabra.net/article.php/Zrcalni-nevroni) (pridobljeno 15. februarja 2013).

Erzar, Tomaž, in Matej Torkar. 2007. Razlikovanje med sramom in krivdo ter povezava s stresom, tesnobo in depresivnostjo. *Psihološka obzorja* 16, št. 3:89-104.

Gabor, Peter 2008a. Ciper po Cipru – Nekateri novosti s področja (poklicnega) svetovanja. Powerpoint predstavitev. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Gabor, Peter, 2008b. Poročilo o udeležbi na drugem seminarju »Vocational Guidance« Ciper 7–9.5.2008. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Gabor, Peter. 2009. Poročilo o udeležbi na seminarju: Vseživljenjska karierna orientacija za iskalce zaposlitve; razvoj smernic za uskladitev karierne in zaposlitvene orientacije. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Gabor, Peter. 2012. *Svetovalna delavnica za dolgotrajno brezposelne osebe: »Če želim, da bi bilo drugače, moram nekaj spremeniti, kratko Drugače«*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Gabor, Peter. 2013. *Analiza po prvih izvedbah delavnice »Drugače«*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Glasser, Wiliam. 2007. *Nova psihologija osebne svobode: teorija izbire*. Ljubljana: Luisa.

Gogala, Barbara. Statistika vključevanja v delavnice in izhodi v zaposlitev, 25. marca 2013. Sporočilo na poštni seznam uporabnikov Zavoda RS za zaposlovanje. (Pridobljeno 25. marca 2013).



- Goleman, Daniel. 2000. *Čustvena inteligenca na delovnem mestu*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Gomboc, Sonja, 2011. Novi izzivi karijerne orientacije. Powerpoint predstavitev. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Gostečnik, Christian. 1997. *Človek v začaranem krogu*. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski center.
- Gostečnik, Christian. 2001. *Poskusiva znova*. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Gostečnik, Christian. 2004. *Relacijska družinska terapija*. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Gostečnik, Christian. 2005. *Psihoanaliza in religiozno izkustvo*. Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Gostečnik, Christian. 2010a. *Sistemske teorije in praksa*. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Gostečnik, Christian. 2010b. *Neprodirna skrivnost intime*. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Gostečnik, Christian. 2011. *Inovativna relacijska družinska terapija*. Ljubljana: Brat Frančišek, Teološka fakulteta in Frančiškanski družinski inštitut.
- Gostečnik, Christian. 2012. *Govorica telesa v psihoanalizi*. Ljubljana: Brat Frančišek, Teološka fakulteta in Frančiškanski družinski inštitut.
- Greenspan, Stanley. 2008. *Izjemni otroci*. Tržič: Učila International.
- Gregorič Brezavšek, Barbara. 2012. Novi pripomočki Vseživljenjske karijerne orientacije v projektu Razvoj in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih. Powerpoint predstavitev. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

- Hammer, Torild. 2007. Labour market integration of unemployed youth from a life course perspective: the case of Norway. *International Journal of Social Welfare* 16, št. 3: 249–257.
- Harrison, Richard. 1976. The demoralizing effect of prolonged unemployment. *Department of Education Gazette* 84:339–348.
- Hill, Jonathan, Erica Mackie, Linda Banner, Helen Kondryn in Val Blair. 1999. Relationship with Family of Origin Scale (REFAMOS). Interrater reliability and associations with childhood experiences. *The British Journal of Psychiatry*, št. 70:175–565.
- Hillmert, Steffen, in Marita Jacob. 2003. Social inequality in higher education: is vocational training a pathway leading to or away from university? *European sociological review* 19, št. 3:1–16.
- Hoare, Patricia, in Anthony Machin. 2003. The influence of psychological factors on pre-employment activities in the unemployed. *Australian Journal of Psychology* 55:129–129.
- Holmes, Thomas, in Richard H. Rahe. 1967. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychometric Research* 11:213–218. Navaja Janek Musek . Osebnost, stres in psihično zdravje: Psihologija osebnosti. [Http://www. musek.si](http://www.musek.si) (pridobljeno 15. marca 2013).
- Holzer, Harry. 1988. Search method use by unemployed youth. *Journal of labour economics* 6, št. 1:1–20.
- Hovestadt, Allan J., William T. Anderson, Fred Piercy, Samuel W. Cochran in Marschall Fine. 1985. Family of origin scale. *Journal of marital and family therapy* 11, št. 3: 287–297.
- Jacob, Marita. 2008. Unemployment Benefits and Parental Resources: What Helps the Young Unemployed with Labour Market Integration? *Journal of Youth Studies* 11, št. 2: 147-163.
- Jahoda, Marie. 1982. Employment and Unemployment: A social-psychological Analysis. Cambridge: University Press.

- Jamnik, Darja, in Barbara Gogala. 2012. *Opredelevanje vrednosti poglobljenega kariernega svetovanja*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Jones, Gill. 2005. *Young people and their families today. Extension of economic dependence in youth: Implications for families*. NFPI Policy Discussion Paper. London: National Family and Parenting Institute.
- Juul, Jesper. 2008a. *Kompetentni otrok*. Radovljica: Didakta.
- Juul, Jesper. 2008b. *To sem jaz! Kdo si pa ti?* Radovljica: Didakta.
- Juul, Jesper. 2009. *Družinske vrednote*. Radovljica, Didakta.
- Keithly, Diane, in Andrew F. Deseran. 1995. Households, local labor markets, and youth labor force participation. *Youth and society* 26:463-492.
- Kobal, Darja. 2000. *Temeljni vidiki samopodobe*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Kobal Grum, Darja, in Janek Musek. 2009. *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Kompan Erzar, Katarina. 2001. Nevropsihologija in relacijska psihoterapija. *Psihološka obzorja* 10, št. 4:119-134.
- Kompan Erzar, Lia Katarina. 2001. *Odkritje odnosa*. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Kompan Erzar, Lia Katarina. 2003. *Skrita moč družine*. Ljubljana, Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Kompan Erzar, Katarina. 2006. *Ljubezen umije spomin*. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Kopač, Anja. 2004. *Aktivacija - obrat v socialni politiki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kristančič, Azra. 1995. *Svetovanje in komunikacija*. Ljubljana: AA Inserco.
- Lamovec, Tanja. 1994. *Psihodiagnostika osebnosti 2*. Ljubljana: Filozofska fakulteta: Oddelek za psihologijo: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Lindström, Martin, Sadiq Ali in Maria Rosvall. 2012. Socioeconomic status, labour market connection, and self-rated psychological health: The role of social capital and economic stress. *Scandinavian Journal of Public Health* 40, št. 1:51–60.

Liptak, John. 2000. *Motivation training*. Bluefield, WV: Center for Career Assessment.

Liptak John. 2010a. *Job Search Attitude Inventory, Fourth edition*. Indianapolis: JIST Publishing. *Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve 4. Verzija; Slovenski prevod in priredba vprašalnika z dovoljenjem in avtorskimi pravicami*. Ljubljana. Zavod RS za zaposlovanje.

Liptak John. 2010b. *Job Search Attitude Inventory, Fourth edition. Administrators Guide* Indianapolis: JIST Publishing. *Priročnik Vprašalnika o odnosu do iskanja zaposlitve 4. Verzija. Priročnik; Slovenski prevod priročnika z dovoljenjem in avtorskimi pravicami*. Ljubljana. Zavod RS za zaposlovanje.

Luecken, Linda. 2006. Eearly family adversity and cognitive performance in aging: a lifespan developmental model. *Journal of Social & Clinical Psychology* 25, št. 1:3–52.

Mau, Wei-cheng, in Lynette Bikos. 2000. Educational and vocational aspirations of minority and female students: a longitudinal study. *Journal of Counseling & Development* 78:186–194.

McCullough, Leigh, in Kristin Osborn. 2004. Short term dynamic psychotherapy goes to Hollywood: The treatment of performance anxiety in cinema. *Journal of Clinical Psychology* 60, št. 8:841–852.

McGraw, Phil. 1999. *Življenjske strategije*. Ljubljana: Orbis.

Miller, William, in Stephen Rollnick. 2002. *Motivational interviewing: Preparing people for change*. New York. Guilford Press.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja* 2013.

[Http://www.mdds.gov.si/fileadmin/.../zaposlovanje/apz\\_katalog\\_100113.doc](http://www.mdds.gov.si/fileadmin/.../zaposlovanje/apz_katalog_100113.doc)

(pridobljeno 13. maja 2013).

Musek, Janek. 2010. *Psihologija življenja*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.

Niklanovič, Saša. 2011. *Analiza izobraževanja za izvajalce karijerne orientacije v EU*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Niles, Spencer. 2011. Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling* 48, št. 4:173–175.

Ozamiz, Avgustin, Helga Gumplmaier in Ville Lehtinen. 2001. *Unemployment and Mental Health*. [Http://umhp.eu/documents/UMH%20book.pdf](http://umhp.eu/documents/UMH%20book.pdf) (pridobljeno 05. januarja 2013).

Pavis, Stephen, Gill Hubbard in Stephen Platt. 2001. Young people in rural areas: socially excluded or not? *Work, Employment & Society* 15, št. 2:291–309.

Peacock, Fletcher. 2001. *Water the Flowers, Not the Weeds*. Montreal: Open Heart Publishing.

Poljanec, Andreja. 2012. *Varno starševstvo z vidika relacijske družinske terapije in teorije*. Doktorska disertacija. Teološka fakulteta Univerze v Ljubljani.

Proudfoot, Judith, in David Guest. 1997. Effect of cognitive-behavioral training on job-finding among long-term unemployed people. *Lancet* 350: 96–101.

Pšeničny Andreja. 2006. Adrenalna izgorelost – adrenalni burnout. *Viva april 2006*, št. 4.

Rahne, Tina. 2009. Uporništvost je pot k dozorevanju. V: Katarina Kompan Erzar, Tomaž Erzar in Andreja Poljanec, ur. *Med dvema ognjema*, 103–105. Ljubljana: Družina.

Rahne Mandelj, Tina, in Barbara Simonič. 2011. Naučena nemoč v odnosih in primer psihoterapevtske obravnave po modelu relacijske družinske terapije. V: Ganc Damijan, Cvetek Robert, ur. *Inovativna družinska terapija*. Zbornik povzetkov II. kongresa zakonskih in družinskih terapevtov Slovenije, Bohinjska Bistrica, 29. januar 2011.

Rapuš Pavel, Jana. 2005. Ranljivost mladih pri soočanju z brezposelnostjo. *Socialna pedagogika* 9, št. 3:329–360.

Rapuš Pavel, Jana. 2010. Izkušnje socialne v-/izključenosti mladih v položaju dolgotrajne brezposelnosti. *Socialna pedagogika* 14, št. 4:417-438.

- Repič, Tanja. 2006. Avtonomija in intimnost v družini kot dejavnika tveganja za spolno zlorabo. *Psihološka obzorja* 15, št. 1:111–125.
- Repič, Tanja. 2007. Spolna zloraba in proces relacijske družinske terapije. Doktorska disertacija. Teološka fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Rosenberg, Morris. 1965. *Society and adolescent Self-Image*. Princetone, NJ Princetone University Press. Navaja Darja Kobal, *Temeljni vidiki samopodobe*, 155. Ljubljana: Pedagoški inštitut, 2000.
- Ruprecht J.J. 2010. *Proposing a emancipatory model for VC*. Luksemburg; LCD Mersch in Centre de psychologie et orientation scolaires. Neobjavljeno. Navaja Peter Gabor, Svetovalna delavnica za dolgotrajno brezposelne osebe: Če želim, da bi bilo drugače, moram nekaj spremeniti, 10. Ljubljana Zavod RS za zaposlovanje, 2012.
- Saleebey, Dennis. 1997. *The strengths perspective in social work practice*. Kansas: Allyn and Bacon.
- Satir, Virginia. 1995. *Družina za naš čas*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Savickas, Mark. 2008. *Helping people choose jobs: a history of the guidance profession*. Ohio: Springer Science and Business Media B.V.
- Savickas, Mark, Laura Nota, Jerome Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck in Annelies Van Vianen. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75:239–250.
- Savickas, Mark. 2012. A paradigm for career intervencion the 21 st century. *Journal of Counseling&Development* 90:13-19.
- Schanche, Elisabeth, Tore Stiles, Leigh McCullough, Martin Svartberg in Geir Høstmark Nielsen. 2011. The relationship between activating affects, inhibitory affects, and self-compassion in patients with Cluster C personality disorders. *Psychotherapy* 48, št. 3: 293-303.
- Schore, Allan. 1994. *Affect regulation and the origin of the self: The neurobiology of emotional development*. Hillsdale, New York: Lawrence Erlbaum Associates.

- Shore, Allan. 2003. *Affect regulation and the repair of the self*. New York: W.W. Norton & Company.
- Seligman, Martin. 2009. *Naučimo se optimizma*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Simonič, Barbara 2010. *Empatija - moč sočutja v medsebojnih odnosih*. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut.
- Statistični urad RS. 2013. Aktivno prebivalstvo Slovenija, februar 2013 - končni podatki. [Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=5433](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5433) (pridobljeno 15. maja 2013).
- Stein, Edith 1989. *On the problem of Empathy*. Washington: ICS Publications.
- Stern, Daniel. 2004. *The present Moment in psychotherapy and everyday*. New York, NY: W. W. Norton & Company. Navaja Barbara Simonič, *Empatija Moč - sočutja v medsebojnih odnosih*, 274–275. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski inštitut, 2010.
- Sunderland, Margot. 2008. *Znanost o vzgoji*. Radovljica: Didakta.
- Tilbury, Clare, Peter Creed, Nicholas Buys in Meegan Crawford. 2011. The school to work transition for young people in state care: perspectives from young people, carers and professionals. *Child & Family Social Work* 16, št. 3:345–352.
- Tomanovič, Smilja. 2003. Negotiating children's participation and autonomy within families. *International Journal of Children's Rights* 11:51–71.
- Travnikar, Tatjana. 2008. Vloga Zavoda za zaposlovanje pri preprečevanju socialne izključenosti. Diplomsko delo. Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani.
- Trzesniewski, Kali, Brent Donnellan in Richard Robins. 2003. Stability of Self-Esteem Across the Life Span. *Journal of Personality and Social Psychology* 84 št.3:205-220.
- Ule, Mirjana. 2000. Ranljivost, mladi in zasebno okolje. V: Ule Mirjana, ur. *Socialna ranljivost mladih*, 91-116. Ljubljana: Aristej.
- Winefield, Anthony, Marika Tiggemann in Robert Goldney. 1993. *Growing Up with Unemployment: A Longitudinal Study of its Psychological Impact*. London: Routledge.

Navaja Rapuš Pavel, Jana, 353–354. Ranljivost mladih pri soočanju z brezposelnostjo. *Socialna pedagogika* 9, št. 3:329-360.

Wood, Chris. 1989. Learned helplessness: A factor in counseling displaced homemakers. *Journal of Employment Counseling* 26, št. 1:4–10.

Yaffe-Yanai, Orenia. 2009. *Kariera iz strasti*. Ljubljana: Planet GV.

Zadel Aleksander. 2012. In odgovoren je? Video predavanje [Http://www.studio12.si/odnosi/osebni-razvoj/1181-tedxlj-aleksander-zadel-in-odgovoren-je.html](http://www.studio12.si/odnosi/osebni-razvoj/1181-tedxlj-aleksander-zadel-in-odgovoren-je.html) (pridobljeno 08. februarja 2013).

»Zakon o urejanju trga dela (ZUTD).« V: *Uradni list RS*, št. 80/2010. 12. oktobra 2010. [Http://zakonodaja.gov.si/](http://zakonodaja.gov.si/) (pridobljeno 18. marca 2013).

»Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A).« V: *Uradni list RS*, št. 21/2013. 13. marca 2013. [Http://zakonodaja.gov.si/](http://zakonodaja.gov.si/) (pridobljeno 06. maja 2013).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010. [Http://www.ess.gov.si/](http://www.ess.gov.si/) (pridobljeno 30. decembra 2013).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2008-2013. Aktualni podatki o trgu dela. [Http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah](http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah) (pridobljeno 19. aprila 2013).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2011. *Doktrina dela z delodajalci, brezposelnimi osebami in iskalci zaposlitve*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010. E- storitve. <http://www.poiscidelo.si/> (pridobljeno 30. decembra 2012).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2008. E- svetovanje; svetovanje pri zaposlitvi in poklicni orientaciji. [Http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/](http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/) (pridobljeno 30. decembra 2012).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2008. E-svetovanje. Samoocena. Interesi. [Http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samoocena/Interesi/](http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samoocena/Interesi/) (pridobljeno 15. maja 2013).



Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2011. *Kompetenčni model ZRSZ Verzija 15, potrjen s strani delovne skupine 20.06.2011*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2013. Poslovni načrt Zavoda RS za zaposlovanje 2013.

[Http://www.ess.gov.si/\\_files/4620/poslovni\\_nacrt\\_zavoda\\_rs\\_za\\_zsposlovanje\\_2013.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4620/poslovni_nacrt_zavoda_rs_za_zsposlovanje_2013.pdf) (pridobljeno 19. aprila 2013).

Žirovnik, Tomaž. 2009. Zaposljivost kot temelj novega koncepta socialne varnosti. Magistrsko delo. Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani.

## IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Tatjana Travnikar,  
rojena 16.11.1974, v kraju Ptuj,

izjavljam, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom:  
Motiviranost za aktivno iskanje zaposlitve v povezavi s kvaliteto odnosov v izvorni  
družini ter samospoštovanjem pri brezposelnih.

V Mariboru, dne 01.07.2013

Lastnoročni podpis

.....