

SPREMEMBA KARIERE – DA ALI NE?

(Revija Moje delo, 2008)

1. Kaj se zgodi v človeku, da se odloči za popolno spremembo karierne poti (npr. Borut Veselko iz zdravnika v igralca)?

Iz izkušenj, ki jih imam na področju upravljanja človeških virov tako v smislu selekcije kot tudi razvoja kadrov, ugotavljam, da bi lahko dejavnike oziroma vzroke, ki ljudi pripeljejo do spremembe karierne poti, uvrstili v skupino OSEBNOSTNE RASTI ali v skupino EGO POTREB.

Spremembo karierne poti, ki je posledica samospoznavanja skozi proces osebnostne rasti in omogoča razvoj lastnih talentov, smatram za **zdravo**, saj pozitivno vpliva tako na količino življenjske energije in občutek izpolnjenosti kot tudi na psihofizično zdravje, medtem ko karierne spremembe, ki nastanejo kot posledica ego potreb vodijo v izgubo smisla pri delu, pogosto pa tudi v izgorelost oz. t.i. „burnout“.

Da lahko naredi posameznik tako velik korak spremembe kariere iz zdravih vzrokov, mora pred tem spoznati svoje talente, poslanstvo oz. kaj resnično želi. Gre za dolg proces, ki ne pride čez noč in s katerim se zaradi sprememb družbenih vrednot sicer sooča vse več ljudi. Še vedno pa večina posameznikov na razgovorih za zaposlitev ob vprašanjih „Kaj so vaši talenti?“, „Kaj je vaša strast?“ ali „Kaj je vaše poslanstvo?“ obnemi, kar je dokaz, da se še vedno iščejo in so pogosto žrtve ego potreb.

Tako je težko reči ali se je Borut Veselko za igrilstvo odločil zaradi tega, ker ga tovrstno umetniško udejstvovanje izpolnjuje v večji meri kot zdravljenje ljudi. To ve predvsem on.

2. Kaj menite o spremembi kariere? Je pozitivna sprememba?

Kot rečeno, je lahko sprememba tako pozitivna, kot tudi negativna. Pozitivna je, kadar skozi proces osebnostne rasti oseba ugotovi, kaj so njeni potenciali in se odloči za delo, skozi katerega lahko le-te izkorišča. Takrat bo sprememba imela pozitivne učinke, koristi pa bodo vsestranske. Takšen posameznik bo namreč bolj zavzet za svoje delo in le zavzet posameznik lahko doda vrednost podjetju. To dokazuje tudi premik od ciljnega vodenja k vodenju s poslanstvom.

3. Koliko ljudi poznate, ki so popolnoma spremenili karierno pot?

Živimo v obdobju, ko so spremembe karierne poti vedno pogostejše in se za ta korak odloča vse več ljudi. Predpogoj zato je, da se uspejo rešiti družbenih spon, omejujočih prepričanj in lastnih vzorcev (doživljanja, vedenja in razmišljanja) ter stopijo na pot samoraziskovanja in samorealizacije skozi delo.

4. Kdaj mislite, da je pravi čas, da človek začne novo karierno pot?

Čas menjave kariere ni toliko povezan s starostjo posameznika kot s procesom osebnostne rasti. Ko posameznik začuti nezadovoljstvo in izgubo smisla pri delu, naj vzame to kot signal, da se začne spraševati kaj si resnično želi in kakšni so njegovi talenti. Tako lahko posredno ugotovimo kakšno je naše poslanstvo, takrat pa je čas za spremembo. Potrebno je opozoriti, da lahko tisti, ki imajo več talentov težje ugotovijo kaj si resnično želijo, saj so velikokrat prezaposleni z razvijanjem tistega talenta, ki je v družbi najbolj cenjen (npr. IQ) in ne tistega, ki bi jih najbolj izpolnjeval.

5. Kako se menjava kariere profesionalno izvede?

Potrebno je biti korekten in delovati transparentno do vseh vpletenih. Pred tem je potrebno dobro premisliti, prav tako pa je priporočljivo začetno ekstatičnost ob spoznanju prespati, da se skristalizirajo vzvodi spoznanja in pristnost le-teh. Na podlagi spoznanj po začetni evforičnosti se lahko pripravi osebni strateški načrt. Iz tega vidika tudi „headhunting“ ni najboljši pristop, saj „tarča“ ni samoiniciativno začutila želje po spremembi in jo lahko pri odločitvi zavedejo ego potrebe.

6. Kakšni so po vaše psihološki motivi menjave?

Psihološki motivi so bili podani že v zgornjih odgovorih, natančneje pa bi jih lahko razložili sledeče:

a. Motivi, ki izvirajo iz OSEBNOSTNE RASTI

Osebnostna rast posamezniku omogoči, da pogleda nase in na svet iz drugega zornega kota, manj determiniranega iz strani družbenih in družinskih vzorcev ter tako bolj usmerjenega nase, na svoje resnične želje, potenciale in vrednote. Posameznik se tekom procesa osebnostne rasti torej bolje spoznava in če ga to pripelje do ugotovitve, da ga delo, ki ga upravlja, ne izpolnjuje dovolj in mu ne omogoča razvoja, obstaja verjetnost, da se bo odločil zamenjati službo ali pa celo spremeniti karierno pot. Spremembo karierne poti, ki je posledica samospoznavanja in omogoča razvoj lastnih talentov, smatram za **zdravo**, saj pozitivno vpliva tako na količino življenjske energije kot tudi psihofizično zdravje.

b. Motivi, ki jih sprožijo EGO POTREBE

Glavna lastnost potreb je, da jih moramo zadovoljiti. Tako imajo moč usmerjati naše doživljanje, čustvovanje, mišljenje in vedenje četudi se tega ne zavedamo. In ravno tukaj nastane problem. Poleg bioloških, imamo ljudje tudi t.i. osnovne psihološke potrebe, ki morajo biti zadovoljene v zgodnjem obdobju našega življenja iz strani nam pomembnih oseb. K osnovnim psihološkim potrebam sodijo: potreba po varnosti, brezpogojnemu sprejemanju in ljubezni ter samospoštovanju. Če teh potreb v določenem obdobju nismo

imeli zadovoljenih, jih bomo kaneje v življenju skušali kompenzirati tudi na naši poklicni poti.

Obstaja torej velika verjetnost, da se bo oseba, ki se v otroštvu iz strani staršev ni čutila brezpogojno sprejeta, odločila za poklic, kjer bo lahko npr. pomagala drugim, jih „reševala“, lahko pa si izbere tudi poklic, kjer bo lahko ugajala čim večjemu številu ljudi. Tovrstna kariera ji bo prinašala potrditve, ki jih potrebuje, da se v svoji koži dobro počuti.

7. Kakšen pa je vaš nasvet za postopek menjave kariere?

Sprememba kariere je osebna izkušnja in zato iz tega vidika ni možno dati splošnega nasveta. Če posameznik ve le, da bi rad kariero spremenil, ne ve pa v katero smer, priporočam, da se posluži kariernega svetovanja oz. coachinga. Opozorila bi, da med psihologi še vedno obstaja tendenca, da ocenjujejo sposobnosti ljudi na način kot da jih ni mogoče razvijati in so prirojene. Vse kar s tem naredijo je, da ljudi pospravijo v predalčke s katerimi se identificirajo in si tako omejijo rast. Manj je tistih strokovnjakov, ki resnično pomagajo odkrivati skrite potenciale in pravilno svetujejo kako jih razvijati.

8. Kako se na spremembo kar najbolje pripraviti?

Potrebno je prevzeti odgovornost za svoje odločitve, delovati iskreno v skladu s svojim bistvom in zaupati v svoj uspeh.

9. Kaj pa, če je sprememba napačna, negativna?

Napačne spremembe so sestavni del razvojnega procesa. Pomembno je, da se iz napak učimo. Za razvoj proaktivnosti zaposlenih je ključnega pomena, da kultura podjetja zaposlenim dopušča, da delajo napake. Naj strah pred neuspehom ne zavira proaktivnosti zaposlenih!