CrossRoads

Ενδυνάμωση ενηλίκων άνω των 45 ετών που αλλάζουν επαγγελματική πορεία λόγω ανάγκης ή επιλογής

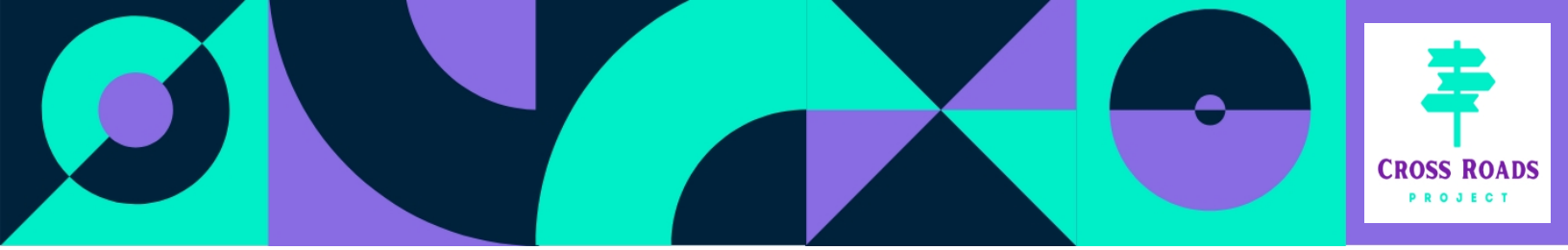
Αριθμός έργου: 2025-1-DE02-KA210-ADU-000357236

Συστηματικές διαδρομές προς την επαγγελματική ανανέωση

Οδηγός για ενήλικες άνω των 45 ετών που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.



© 2026 Smart Education Hub, The Serendipitous Black Cloud, INNOVIERA. Το έργο αυτό διατίθεται υπό την άδεια Creative Commons Attribution 4.0 International Licence (CC BY 4.0). Μπορείτε ελεύθερα να μοιραστείτε, να αντιγράψετε, να αναδιανείμετε, να προσαρμόσετε και να αξιοποιήσετε αυτό το υλικό για οποιονδήποτε σκοπό, συμπεριλαμβανομένου του εμπορικού, υπό την προϋπόθεση ότι θα αναφερθείτε κατάλληλα στους αρχικούς συγγραφείς και στο έργο CommUnity, θα επισημάνετε τυχόν αλλαγές και θα συμπεριλάβετε έναν σύνδεσμο προς την άδεια. Για να δείτε τους πλήρεις όρους της άδειας, επισκεφθείτε τη διεύθυνση https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Πίνακας περιεχομένων

Πρόλογος: Σημείωση προς τον αναγνώστη 7

1. Εισαγωγή - Πώς να χρησιμοποιήσετε αυτόν τον οδηγό 8

1.1. Σε ποιους απευθύνεται ο παρών οδηγός 8

1.2. Τι δεν είναι αυτός ο οδηγός 9

1.3. Πώς να περιηγηθείτε στα κεφάλαια 9

1.4. Σημείωση σχετικά με τη γλώσσα και την αυτοσυμπόνια 10

2. Ο συστημικός φακός - Γιατί εξετάζουμε την συνολική εικόνα 11

2.1 Τι σημαίνει «συστημικό»; 11

2.2 Η συστημική ψυχοθεραπεία ως ψυχοεκπαίδευση 12

2.3 Βασικές έννοιες της συστημικής σκέψης που εφαρμόζονται στην επαγγελματική μετάβαση 13

2.4 Τι μπορεί και τι δεν μπορεί να κάνει ο παρών οδηγός 15

2.5 Λίγα λόγια για τα επαγγελματικά όρια και πότε να αναζητήσετε περαιτέρω υποστήριξη 15

3. Κατανόηση της επαγγελματικής μετάβασης ως γεγονότος της ζωής 16

3.1 Η επαγγελματική μετάβαση δεν είναι απλώς ένα επαγγελματικό γεγονός 16

3.2 Η διαφορά μεταξύ επιλεγμένων και μη επιλεγμένων μεταβάσεων – και γιατί είναι πιο περίπλοκο από ό,τι ακούγεται 17

3.3 Γιατί οι μεταβάσεις μετά τα 45 είναι διαφορετικές 18

3.4 Και ο κόσμος άλλαξε - και αυτό δεν είναι τυχαίο 20

3.5 Τα συστήματα που διαμορφώνουν τη μετάβασή σας 21

3.6 Χαρτογράφηση της δικής σας μετάβασης - Μια άσκηση αναστοχασμού 22

4. Ζώντας με την αμφιθυμία – Όταν νιώθεις τα πάντα ταυτόχρονα 23

4.1 Τι είναι η αμφιθυμία; 23

4.2 Γιατί η αμφιθυμία είναι φυσιολογική - και έξυπνη 24

4.3 Το δίλημμα: να θέλεις την αλλαγή και να τη φοβάσαι 25

4.4 Πώς η πίεση της οικογένειας ενισχύει την αμφιθυμία 26

4.5 Δεν υπάρχουν λάθος επιλογές – μόνο η καλύτερη διαθέσιμη επιλογή εκείνη τη στιγμή 27

4.6 Συνεργαστείτε με την αμφιθυμία σας, μην την πολεμάτε 28

4.7 Μια άσκηση αναστοχασμού: χαρτογράφηση της αμφιθυμίας σας 29

5. Αντιμετωπίζοντας την απώλεια – Το πένθος ως παράμετρος της αλλαγής καριέρας 30

5.1 Επαναπροσδιορίζοντας την απώλεια - Περισσότερο από ό,τι νομίζουμε 30

5.2 Τα πολλά πρόσωπα της απώλειας που οδηγούν τους ανθρώπους στη μετάβαση 31

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

5.3 Το πένθος ως αντίδραση στην απώλεια - και ως καταλύτης αλλαγής 32
5.4 Ο θάνατος, η απώλεια και η υπαρξιακή διάσταση 33
5.5 Η απώλεια της επαγγελματικής ταυτότητας - και η ευκαιρία που κρύβεται μέσα της 34
5.6 Όταν οι απώλειες συσσωρεύονται – Η εμπειρία του «όλα ταυτόχρονα» 35
5.7 Δημιουργώντας χώρο για τον θρήνο χωρίς να κολλήσουμε – Εργαλεία αναστοχασμού 36
6. Μεταβάσεις στη ζωή και αλλαγή καριέρας - Η ευρύτερη εικόνα 37
6.1 Η αλλαγή καριέρας δεν συμβαίνει στο κενό 37
6.2 Η σχέση μεταξύ των μεταβάσεων στη ζωή και της αλλαγής καριέρας - Αιτιώδης, παράλληλη ή και τα δύο;.. 38
6.3 Το άδειο φωλιά - Όταν τελειώνει η δουλειά στην οποία ήσασταν οι καλύτεροι 39
6.4 Διαζύγιο, χωρισμός και η αλλαγή καριέρας που ακολουθεί 40
6.5 Υγεία, σώμα και αναπροσαρμογή της καριέρας 40
6.6 Τρεις χώρες, μία εμπειρία – με σημαντικές διαφορές 41
6.7 Η απογοήτευση για την οποία κανείς δεν μιλάει 42
6.8 Πολύ νέος για να συνταξιοδοτηθώ, πολύ μεγάλος για να ξαναρχίσω - Η παγίδα της μέσης ηλικίας ..43
6.9 Παραμένοντας Σημαντικός - και η Διαφορά μεταξύ Σημασίας και Νόημα 44
6.10 Ενσωμάτωση ζωής και καριέρας - Μια άσκηση χαρτογράφησης 44
7. Οικογενειακά συστήματα και αλλαγή καριέρας - Υποστήριξη, πίεση και όλα τα ενδιάμεσα 45
7.1 Η οικογένεια δεν είναι ποτέ απλώς φόντο 45
7.2 Τι προστατεύουν στην πραγματικότητα οι οικογένειες 46
7.3 Η πίεση να παραμείνουμε στα γνωστά – Φανερά, κρυφά και όλα τα ενδιάμεσα 46
7.4 Η πολιτισμική διάσταση - Εκτεταμένη οικογένεια, κοινότητα και συλλογική γνώμη 47
7.5 Όταν οι άνθρωποι που βρίσκονται πιο κοντά σου είναι και οι πιο δύσκολοι να πειστούν 48
7.6 Πώς είναι στην πραγματικότητα η γνήσια υποστήριξη 49
7.7 Θέτοντας όρια χωρίς να βγάζεις σπαθιά 49
7.8 Βρίσκοντας συμμάχους μέσα στο σύστημα 50
7.9 Ασκήσεις - Χαρτογράφηση οικογενειακών αφηγήσεων γύρω από την εργασία και την αλλαγή 50
8. Ψυχική και συναισθηματική ανθεκτικότητα - Πλοήγηση στο εσωτερικό τοπίο 52
8.1 Τι σημαίνει πραγματικά η ανθεκτικότητα – και τι δεν σημαίνει 52
8.2 Ένας διαφορετικός ορισμός - Η ανθεκτικότητα ως προσαρμοστικότητα 52
8.3 Η αναδιαμόρφωση και η αλλαγή της αφήγησης 53
8.4 Άγχος, στρες και η διαδικασία μετάβασης 54
8.5 Επαγγελματική εξουθένωση – Μια κατάσταση, όχι μια στιγμή 54
8.6 Αποκατάσταση της αυτοπεποίθησης και της αυτοαποτελεσματικότητας 56

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

8.7 Ο ρόλος της ανάπαυσης, της ανάρρωσης και της αυτοσυμπόνιας 57
8.8 Πρακτικά εργαλεία – Άσκηση γείωσης, αναστοχασμού και προοπτικής 58
9. Καταπολέμηση της ηλικιακής διάκρισης - Αντιμετώπιση των προκαταλήψεων λόγω ηλικίας στην αγορά εργασίας και μέσα μας 59
9.1 Η ηλικία που έχεις και η ηλικία που νιώθεις – Ένα χάσμα για το οποίο κανείς δεν μιλάει 59
9.2 Τι είναι ο ηλικιακός ρατσισμός και πώς λειτουργεί 60
9.3 Εξωτερικός ηλικιακός ρατσισμός - Τι κάνουν οι εργοδότες, οι υπεύθυνοι προσλήψεων και οι θεσμοί 60
9.4 Εσωτερικευμένος ηλικιακός ρατσισμός - Οι ιστορίες που λέμε στον εαυτό μας 61
9.5 Το εσωτερικό χάσμα ηλικίας - Δουλεύοντας με την αντίφαση 62
9.6 Αναθεώρηση της ηλικίας ως πλεονέκτημα - Εμπειρία, σοφία και μεταβιβάσιμα πλεονεκτήματα 62
9.7 Πρακτικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων λόγω ηλικίας 63
9.8 Γνωρίζοντας τα δικαιώματά σας – και πότε να τα ασκείτε 63
9.9 Ασκήσεις - Αμφισβητώντας την αφήγηση για την ηλικία 63
10. Φύλο και επαγγελματική μετάβαση - Διαφορετικές διαδρομές, κοινές πιέσεις 64
10.1 Γιατί το φύλο πρέπει να περιλαμβάνεται σε έναν οδηγό επαγγελματικής μετάβασης 64
10.2 Η μακρά σκιά της εγκυμοσύνης και της φροντίδας των παιδιών στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών 65
10.3 Το διπλό βάρος – η φροντίδα των παιδιών δεν σταματά όταν αυτά μεγαλώνουν 65
10.4 Η εμμηνόπαυση, η επαγγελματική ζωή και η σιωπή που κοστίζει ακριβά στις γυναίκες 66
10.5 Τα σενάρια που κουβαλούν οι γυναίκες – και το κόστος τους 67
10.6 Άνδρες άνω των 45 ετών - Ταυτότητα, υπερηφάνεια και η πρόκληση της ανανέωσης 68
10.7 Όπου οι εμπειρίες συγκλίνουν 69
10.8 Διατομεακότητα - Όταν το φύλο συναντά άλλες διαστάσεις της ταυτότητας 69
10.9 Ασκήσεις - Εξετάζοντας τα σενάρια φύλου σας γύρω από την εργασία 69
11. Τεχνητή νοημοσύνη, τεχνολογία και ο φόβος του να μείνεις πίσω 70
11.1 Η αμφιθυμία είναι το ζητούμενο 70
11.2 Πιάσαμε την επανάσταση της τεχνητής νοημοσύνης – και κανείς δεν μας ρώτησε 71
11.3 Τι είναι στην πραγματικότητα η τεχνητή νοημοσύνη – και τι δεν είναι 72
11.4 Ο φόβος που κρύβεται πίσω από τον φόβο 72
11.5 Η απόρριψη - και τι προστατεύει 73
11.6 Από το άγχος στην περιέργεια - Μια πρακτική αναδιαμόρφωση 73
11.7 Αυτό που γνωρίζετε ήδη και η τεχνητή νοημοσύνη δεν γνωρίζει 74
11.8 Οικοδομώντας μια εποικοδομητική σχέση με την ψηφιακή αλλαγή 74
11.9 Μια σημείωση για την ελπίδα 75

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

12. Αλληλοϋποστήριξη, κοινότητα και η δύναμη της κοινής εμπειρίας 75
12.1 Γιατί η απομόνωση δυσκολεύει τη μετάβαση 75
12.2 Τι συνέβη στις ομάδες εστίασης – και τι μας λέει αυτό 76
12.3 Η θεραπευτική λειτουργία των χώρων συνάντησης ομοτίμων – χωρίς τη θεραπεία 76
12.4 Η διαφορά μεταξύ υποστήριξης και συμβουλών 77
12.5 Δημιουργώντας σκόπιμα το δίκτυο υποστήριξής σας 77
12.6 Η κοινότητα ως πόρος και σύστημα 78
12.7 Ασκήσεις - Χαρτογράφηση του δικτύου σας και εντοπισμός κενών 78
13. Πλοήγηση στους θεσμούς και τα συστήματα υποστήριξης 79
13.1 Το χάσμα μεταξύ του τι θα έπρεπε να υπάρχει και του τι υπάρχει 79
13.2 Πώς σκέφτονται οι θεσμοί – και γιατί συχνά αυτό δεν ταιριάζει με τον τρόπο που σκέφτεστε εσείς 80
13.3 Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης – Τι μπορούν και τι δεν μπορούν να κάνουν 80
13.4 Εκπαιδευτικά ιδρύματα και το χάσμα των ενηλίκων μαθητών 81
13.5 Το διαρθρωτικό χάσμα των αυτοαπασχολούμενων - Μια συγκεκριμένη αδικία 81
13.6 Διαδρομές ανά χώρα - Μια γενική επισκόπηση 82
13.7 Υπεράσπιση των δικαιωμάτων σας εντός των θεσμικών οργάνων 83
13.8 Όταν τα συστήματα αποτυγχάνουν - Συστημική υπεράσπιση και συλλογική φωνή 83
13.9 Γνωρίζοντας πότε να πιέζετε και πότε να αλλάζετε στρατηγική 84
14. Χτίζοντας το δικό σου μονοπάτι ανανέωσης 84
14.1 Τι έχετε καλύψει - και τι έχει επιφέρει 84
14.2 Τι σημαίνει πραγματικά η ανανέωση 85
14.3 Συνθέτοντας όσα έχετε μάθει 85
14.4 Από τον προβληματισμό στη δράση – Ένα πλαίσιο για τα επόμενα βήματα 86
14.5 Θέτοντας προθέσεις, όχι μόνο στόχους 88
14.6 Διατήρηση της δυναμικής όταν η πρόοδος φαίνεται αργή 88
14.7 Όταν η πορεία αλλάζει κατεύθυνση – και γιατί αυτό δεν είναι αποτυχία 89
14.8 Ο προσωπικός σας χάρτης ανανέωσης - Μια τελική άσκηση 89
14.9 Ο οδηγός τελειώνει εδώ - το ταξίδι όμως όχι 91
Παραρτήματα 92
Παράρτημα Α: Γλωσσάριο βασικών συστημικών εννοιών 92
Παράρτημα Β: Πρότυπα ημερολογίου αναστοχασμού 93
Παράρτημα Γ: Σημειώσεις του συντονιστή 94

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Πρόλογος: Σημείωση προς τον αναγνώστη

Αυτός ο οδηγός δεν γράφτηκε για κάποιον που τα έχει καταλάβει όλα.

Γράφτηκε για όσους βρίσκονται σε ένα σταυροδρόμι – ίσως μετά από μια απόλυση, ένα επαγγελματικό εξουθενωτικό στρες, τον τερματισμό μιας σχέσης, την αποχώρηση ενός παιδιού από το σπίτι, μια αίσθηση αργής ασφυξίας σε έναν ρόλο που κάποτε τους ταίριαζε, ή απλά μια βαθιά και αυξανόμενη βεβαιότητα ότι κάτι πρέπει να αλλάξει. Γράφτηκε για όσους δεν είναι σίγουροι αν αυτό που νιώθουν είναι θλίψη ή ανακούφιση, ενθουσιασμός ή τρόμος – ή, πιο πιθανό, όλα αυτά ταυτόχρονα.

Με άλλα λόγια, γράφτηκε για κάποιον που βρίσκεται σε επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 του χρόνια.

Το πρόγραμμα CrossRoads άκουσε προσεκτικά ανθρώπους που βρίσκονται ακριβώς σε αυτή τη θέση σε όλη την Κύπρο, την Ελλάδα και τη Γερμανία. Αυτό που αποκάλυψαν αυτές οι συνομιλίες δεν ήταν πρωτίστως ένα έλλειμμα δεξιοτήτων. Ήταν κάτι πιο πολυεπίπεδο και πιο ανθρώπινο: μια διαπραγμάτευση μεταξύ του ποιος ήταν επαγγελματικά ένα άτομο και του ποιος γίνεται· μεταξύ των προσδοκιών των οικογενειών, των εργοδοτών, των θεσμών και των πολιτισμών, και της πιο ήσυχης, πιο επίμονης φωνής των δικών του αναγκών και επιθυμιών· μεταξύ του κόσμου για τον οποίο εκπαιδεύτηκε και ενός κόσμου που μοιάζει, μερικές φορές ανησυχητικά, καθόλου με αυτόν.

> *«Πιάσαμε την επανάσταση της τεχνητής νοημοσύνης. Ζούμε σε έναν κόσμο που δεν μοιάζει καθόλου με τον κόσμο στον οποίο γεννηθήκαμε.» – Συμμετέχων σε ομάδα εστίασης, Κύπρος*

Αυτός ο οδηγός λαμβάνει σοβαρά υπόψη αυτή την εμπειρία. Δεν προσφέρει γρήγορες λύσεις, σχέδια πέντε βημάτων ή πλαίσια κινητοποίησης σχεδιασμένα για έναν 28χρονο που ξεκινά την καριέρα του. Αντ' αυτού, προσφέρει κάτι πιο σπάνιο: μια δομημένη πρόσκληση να κατανοήσετε αυτό που περνάτε – τις ψυχολογικές, σχεσιακές και συστημικές διαστάσεις του – έτσι ώστε οι πρακτικές αποφάσεις που παίρνετε για το επόμενο επαγγελματικό σας κεφάλαιο να βασίζονται σε γνήσια αυτογνωσία και όχι σε αντιδραστική επείγουσα ανάγκη.

Είναι γραμμένος για εσάς. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί από συμβούλους καριέρας, εκπαιδευτές, διοργανωτές εργαστηρίων και εκπαιδευτικούς που συνοδεύουν ενήλικες σε φάση μετάβασης. Οδηγίες για τους διοργανωτές περιλαμβάνονται στο Παράρτημα Γ.

Διαβάστε το αργά. Επιστρέψτε στα κεφάλαια καθώς η ζωή σας αλλάζει. Κάντε σημειώσεις στα περιθώρια. Διαφωνήστε μαζί του. Το πιο σημαντικό πράγμα που μπορεί να κάνει είναι να σας βοηθήσει να σκεφτείτε πιο καθαρά τη δική σας ιδιαίτερη, αναντικατάστατη κατάσταση.

Η ομάδα του CrossRoads

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

1. Εισαγωγή - Πώς να χρησιμοποιήσετε αυτόν τον οδηγό

1.1. Σε ποιους απευθύνεται αυτός ο οδηγός

Αυτός ο οδηγός απευθύνεται σε ενήλικες ηλικίας 45 ετών και άνω που βρίσκονται σε φάση επαγγελματικής μετάβασης – είτε αυτή η μετάβαση είναι επιλεγμένη είτε όχι, ξαφνική είτε αναμενόμενη, ευπρόσδεκτη είτε ανεπιθύμητη, ή, όπως συμβαίνει συνήθως, ένα σύνθετο μείγμα όλων αυτών.

Η έρευνα CrossRoads διεξήχθη σε τρία διαφορετικά εθνικά πλαίσια – Κύπρο, Ελλάδα και Γερμανία – και ενώ οι δομικές πραγματικότητες της αγοράς εργασίας διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους, τα ψυχολογικά και σχεσιακά πρότυπα ήταν εντυπωσιακά συνεπή. Και στις τρεις χώρες, οι ενήλικες που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 περιέγραψαν τις ίδιες βασικές εμπειρίες: το βάρος της οικογενειακής πίεσης και των προσδοκιών, ένα βαθύ, συχνά υποτιμημένο αίσθημα απώλειας, μια συναισθηματική αμφιθυμία που θα μπορούσε εύκολα να εκληφθεί ως αναποφασιστικότητα, και μια σειρά αλληλεπιδράσεων με εργοδότες, δημόσιες υπηρεσίες και συστήματα κατάρτισης που συχνά απέχουν πολύ από αυτό που χρειάζονται. Η σύγκλιση αυτών των εμπειριών σε τρεις διαφορετικές χώρες, τρεις διαφορετικές γλώσσες και τρία αρκετά διαφορετικά οικονομικά και πολιτισμικά πλαίσια είναι από μόνη της σημαντική: μας λέει ότι αυτό που αντιμετωπίζει αυτός ο πληθυσμός δεν είναι πρωτίστως ένα τοπικό ή δομικό πρόβλημα, αλλά ένα ανθρώπινο. Αυτό σημαίνει ότι ο οδηγός αυτός μπορεί να σας μιλήσει όπου κι αν τον διαβάζετε.

Δεν χρειάζεται να βρίσκεστε σε κρίση για να χρησιμοποιήσετε αυτόν τον οδηγό. Μπορεί να βρίσκεστε σε αρχικό στάδιο σκέψης – να αισθάνεστε ανησυχία αλλά να μην είστε ακόμα σίγουροι. Μπορεί να βρίσκεστε στη μέση της μετάβασης, έχοντας ήδη κάνει μια αλλαγή και να περιπλανιέστε τώρα στο χαοτικό μέσο της. Ή μπορεί να βρίσκεστε σε μια στιγμή σαφήνειας σχετικά με το τι θέλετε, αλλά να αισθάνεστε αβεβαιότητα για το πώς να φτάσετε εκεί. Ο οδηγός έχει σχεδιαστεί για να είναι χρήσιμος σε όλα αυτά τα στάδια, καθώς και σε διαφορετικά στάδια της ίδιας μετάβασης καθώς αυτή εξελίσσεται.

Αυτός ο οδηγός έχει επίσης σχεδιαστεί για να χρησιμοποιείται από επαγγελματίες που εργάζονται με ενήλικες σε επαγγελματική μετάβαση

- συμβούλους καριέρας, coaches, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, διαμεσολαβητές, εκπαιδευτικούς και θεραπευτές. Αυτοί οι αναγνώστες θα διαπιστώσουν ότι τα πλαίσια και τα εργαλεία που προσφέρονται εδώ μεταφράζονται εύκολα στην επαγγελματική πρακτική και ότι ο άμεσος, προσιτός τόνος είναι τέτοιος που μπορεί να προσφερθεί στους πελάτες παράλληλα με την κλινική ή συμβουλευτική υποστήριξη. Οδηγίες ειδικά για αυτό το επαγγελματικό κοινό εμφανίζονται στο Παράρτημα Γ.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

1.2. Τι δεν είναι αυτός ο οδηγός

Αυτός ο οδηγός δεν είναι εγχειρίδιο επαγγελματικής συμβουλευτικής ή εργαλείο αναζήτησης εργασίας. Αυτά τα πρακτικά στοιχεία εξετάζονται στο συνοδευτικό έγγραφο: Ενδυνάμωση των επαγγελματικών μεταβάσεων: Ένας οδηγός δεξιοτήτων για ενήλικες άνω των 45 ετών. Ενώ ο οδηγός αυτός επικεντρώνεται σε πρακτικές ικανότητες - ψηφιακές δεξιότητες, σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, προετοιμασία συνέντευξης, επιχειρηματικότητα - ο παρών οδηγός επικεντρώνεται στο εσωτερικό και σχεσιακό τοπίο της μετάβασης. Οι δύο οδηγοί έχουν σχεδιαστεί για να αλληλοσυμπληρώνονται, αλλά ο καθένας είναι αυτόνομος.

Ο οδηγός αυτός δεν αποτελεί επίσης θεραπεία. Αντλεί από έννοιες και πλαίσια της συστημικής ψυχοθεραπείας και τα χρησιμοποιεί ως ψυχοεκπαιδευτικά εργαλεία – δηλαδή, ως τρόπους κατανόησης της εμπειρίας και όχι ως κλινικές παρεμβάσεις. Η διάκριση έχει σημασία: η ψυχοεκπαίδευση προσκαλεί στην κατανόηση· η θεραπεία παρέχει θεραπεία. Ο οδηγός αυτός κάνει το πρώτο και υποδεικνύει σαφώς το δεύτερο όταν αυτό είναι ό,τι πραγματικά χρειάζεται.

Δεν είναι κανονιστικός. Δεν υπάρχει ένας μοναδικός σωστός δρόμος για τη μετάβαση στην καριέρα, και ο οδηγός αυτός δεν θα προσποιηθεί το αντίθετο. Αυτό που προσφέρει είναι ένα σύνολο χαρτών – πλαίσια, ερωτήσεις αναστοχασμού και ασκήσεις που σας βοηθούν να βρείτε τον δικό σας δρόμο, αντί για έναν δρόμο που έχει ήδη χαραχτεί για εσάς. Η μετάβασή σας είναι αποκλειστικά δική σας: διαμορφώνεται από την ιστορία σας, τις σχέσεις σας, το πολιτισμικό σας πλαίσιο και τον ιδιαίτερο συνδυασμό απωλειών και δυνατοτήτων που σας χαρακτηρίζει. Κανένας οδηγός δεν μπορεί να την χαράξει για εσάς. Αυτό που μπορεί να κάνει ο συγκεκριμένος οδηγός είναι να σας εξοπλίσει ώστε να την χαράξετε πιο συνειδητά και με περισσότερη συμπόνια.

Επίσης, δεν είναι ένας οδηγός που θα σας πει ότι όλα θα πάνε καλά. Η αλήθεια είναι ότι η επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 είναι πραγματικά δύσκολη, και μέρος της δυσκολίας είναι δομικό και δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο με ατομική ψυχολογική εργασία. Αυτός ο οδηγός το αναγνωρίζει αυτό, ονομάζει τις συστημικές ανισότητες που εμπλέκονται και εστιάζει την ενέργειά του σε ό,τι είναι πραγματικά εφικτό για εσάς – το οποίο, όπως αποδεικνύεται, είναι σημαντικά περισσότερο από ό,τι τείνουν να υποδηλώνουν οι δύσκολες στιγμές.

1.3. Πώς να περιηγηθείτε στα κεφάλαια

Ο οδηγός είναι δομημένος διαδοχικά, ξεκινώντας με βασικές έννοιες και προχωρώντας σε συγκεκριμένα θέματα πριν καταλήξει σε ένα τελικό κεφάλαιο που εστιάζει στη δημιουργία της δικής σας προσωπικής πορείας ανανέωσης. Κάθε κεφάλαιο έχει σχεδιαστεί ώστε να είναι αυτόνομο και κανένα κεφάλαιο δεν απαιτεί το προηγούμενο ως προαπαιτούμενο. Εάν αυτή τη στιγμή βρίσκεστε σε σύγκρουση με ένα μέλος της οικογένειάς σας σχετικά με τις επαγγελματικές σας επιλογές, το Κεφάλαιο 7 για τα οικογενειακά συστήματα μπορεί να είναι ακριβώς το σημείο από όπου πρέπει να ξεκινήσετε. Εάν αντιμετωπίζετε κυρίως τον φόβο να μείνετε τεχνολογικά πίσω, το Κεφάλαιο 11 θα ανταποκρίνεται πιο άμεσα

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

την τρέχουσα κατάστασή σας. Εάν βρίσκεστε στην οξεία φάση του πένθους μετά από μια σημαντική απώλεια, το Κεφάλαιο 5 είναι το σημείο από όπου πρέπει να ξεκινήσετε.

Ωστόσο, υπάρχει μια λογική στη σειρά των κεφαλαίων. Τα πρώτα κεφάλαια θέτουν τα εννοιολογικά θεμέλια – τι σημαίνει «συστημικό», γιατί ο οδηγός αυτός προσεγγίζει τη μεταβατική φάση της καριέρας ως ένα γεγονός της ζωής και όχι ως ένα επαγγελματικό πρόβλημα – και αυτά τα θεμέλια κάνουν τα επόμενα κεφάλαια πλουσιότερα και πιο χρήσιμα. Αν έχετε το χρόνο και τη διάθεση να διαβάσετε από την αρχή, θα διαπιστώσετε ότι τα κεφάλαια βασίζονται το ένα στο άλλο με τρόπο που δημιουργεί μια συσσωρευτική δυναμική. Αν δεν έχετε, ξεκινήστε από το σημείο που βρίσκεστε και εμπιστευθείτε ότι τα άλλα κεφάλαια θα αποκτήσουν σημασία καθώς εξελίσσεται η μετάβασή σας.

Κάθε κεφάλαιο περιλαμβάνει διάφορα σταθερά στοιχεία. Περιλαμβάνει ένα εννοιολογικό πλαίσιο, το οποίο αντλεί από τη συστημική, ψυχολογική και αναπτυξιακή σκέψη για τους ενήλικες και μεταφράζεται σε προσιτή γλώσσα. Περιλαμβάνει επίσης μια θεμελίωση στο πλαίσιο, με τη μορφή αναφορών σε όσα ανέφεραν οι ενήλικες που συμμετείχαν στην έρευνα CrossRoads – έτσι ώστε τα πλαίσια να βασίζονται σε πραγματικές εμπειρίες και όχι σε αφηρημένη θεωρία. Περιλαμβάνει επίσης ερωτήσεις αναστοχασμού, σχεδιασμένες για να σας βοηθήσουν να εφαρμόσετε τις έννοιες στη δική σας συγκεκριμένη κατάσταση. Υπάρχουν πρακτικές ασκήσεις, δομημένες δραστηριότητες για ατομική ή ομαδική χρήση. Και υπάρχουν μεταβατικά κείμενα στο τέλος κάθε κεφαλαίου, που υποδεικνύουν τι ακολουθεί.

1.4. Σημείωση σχετικά με τη γλώσσα και την αυτοσυμπόνια

Η επαγγελματική μετάβαση είναι ένα πλαίσιο στο οποίο η αυτοκριτική γλώσσα τείνει να ανθίζει. Οι ενήλικες στις ομάδες εστίασής μας περιέγραψαν τους εαυτούς τους ως αποτυχημένους, ξεπερασμένους, καθυστερημένους, πολύ μεγάλους, ανεπαρκείς. Συγκρίθηκαν δυσμενώς με νεότερους συναδέλφους, με τον παλιότερο εαυτό τους και με κάποια εξιδανικευμένη εκδοχή κάποιου που χειρίζεται την αλλαγή καλύτερα από αυτούς. Αυτή η εσωτερική κριτική δεν είναι μοναδική για αυτούς – είναι σχεδόν καθολική μεταξύ των ενηλίκων που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση και αντανακλά τόσο την πραγματική δυσκολία της διαδικασίας όσο και τα πολιτισμικά μηνύματα σχετικά με την ηλικία, την παραγωγικότητα και την αξία, τα οποία τείνουν να είναι πιο έντονα όταν ένα άτομο είναι πιο ευάλωτο σε αυτά.

Αυτός ο οδηγός χρησιμοποιεί γλώσσα που προσπαθεί, συνειδητά και με συνέπεια, να αντισταθεί σε αυτό το ρεύμα. Πρόκληση αντί για αποτυχία. Μετάβαση αντί για κρίση. Αμφιθυμία αντί για αδυναμία. Όχι για να ελαχιστοποιήσουμε την πραγματική δυσκολία της εμπειρίας – η οποία είναι γνήσια και πρέπει να ονομαστεί άμεσα – αλλά επειδή η γλώσσα που χρησιμοποιούμε διαμορφώνει τον χώρο που έχουμε στη διάθεσή μας για σκέψη και δράση. Ένα άτομο που αντιλαμβάνεται την κατάστασή του ως μια γνήσια πρόκληση που αντιμετωπίζουν πολλοί ικανοί ενήλικες, αντί ως απόδειξη της δικής του προσωπικής ανεπάρκειας, έχει πρόσβαση σε περισσότερες

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

επιλογές, περισσότερη ευελιξία και περισσότερη ανθεκτικότητα από ένα άτομο που έχει αποδεχτεί την επικριτική αφήγηση ως αλήθεια.

Καθώς διαβάζετε αυτόν τον οδηγό, είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα παρατηρήσετε στιγμές κατά τις οποίες ο εσωτερικός σας κριτικός αντιδρά – όταν η προτεινόμενη αναδιαμόρφωση φαίνεται υπερβολικά αισιόδοξη, όταν η άσκηση φαίνεται άσχετη με τη συγκεκριμένη και ιδιαίτερα δύσκολη κατάστασή σας, όταν η ζεστασιά του τόνου έρχεται σε αντίθεση με αυτό που πραγματικά αισθάνεστε ότι ισχύει αυτή τη στιγμή. Αξίζει να προσέξετε αυτή την αντίδραση. Δεν αποτελεί απαραίτητα απόδειξη ότι ο οδηγός είναι λάθος. Μπορεί να είναι απόδειξη του πόσο σταθερά έχει εδραιωθεί η κριτική αφήγηση και του πόσο πολύ δουλειά απαιτεί στην πραγματικότητα η αναδιαμόρφωση.

Σε όλο τον οδηγό, προσπαθήστε να δείξετε στον εαυτό σας την ίδια προσοχή και γενναιοδωρία που θα δείχνατε σε έναν καλό φίλο που περνάει τα ίδια. Αυτό δεν είναι συναισθηματισμός. Είναι μια πρακτική στρατηγική για να ασχοληθείτε παραγωγικά με πραγματικά δύσκολο υλικό.

2. Ο συστημικός φακός - Γιατί εξετάζουμε την ολική εικόνα

2.1 Τι σημαίνει «συστημικό»;

Η λέξη «συστημικό» έχει μια συγκεκριμένη έννοια στο πλαίσιο αυτού του οδηγού. Δεν σημαίνει «ευρέως διαδεδομένο» ή «δομικό» με την πολιτική έννοια, αν και αυτές οι διαστάσεις έχουν σημασία και ο οδηγός τις αναγνωρίζει. Σημαίνει κάτι πιο συγκεκριμένο: μια προσέγγιση που αντιλαμβάνεται την ατομική εμπειρία ως πάντα ενσωματωμένη σε, διαμορφωμένη από και σε συνεχή αλληλεπίδραση με ένα σύνολο συστημάτων που την περιβάλλουν.

Δεν είστε ένα ελεύθερο άτομο που λαμβάνει ορθολογικές αποφάσεις στο κενό. Είστε ένα άτομο που μεγάλωσε σε μια συγκεκριμένη οικογένεια, με τις δικές της ιστορίες σχετικά με την εργασία, την επιτυχία, τα χρήματα, τη φιλοδοξία, τους ρόλους των φύλων και το τι σημαίνει να είσαι αρκετά καλός. Υπάρχετε μέσα σε μια ευρύτερη κουλτούρα που έχει πεποιθήσεις σχετικά με την ηλικία, την παραγωγικότητα, την αφοσίωση και τη σωστή πορεία μιας ζωής. Λειτουργείτε σε μια αγορά εργασίας με τις δικές της δομές, προκαταλήψεις και φρουρούς. Και έχετε σχέσεις – με συντρόφους, γονείς, παιδιά, συναδέλφους, φίλους – οι οποίοι έχουν όλοι τη δική τους επένδυση στο ποιος είστε και ποιος θα γίνετε.

Όλα αυτά τα συστήματα είναι παρόντα στη μεταβατική φάση της καριέρας σου, είτε τα συνειδητοποιείς είτε όχι. Το οικογενειακό σύστημα διαμορφώνει το τι αλλαγή θεωρείται αποδεκτή και τι θεωρείται

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

προδοσία. Το πολιτισμικό σύστημα διαμορφώνει το τι θεωρείται επιτυχία και το τι θεωρείται αποτυχία. Το σύστημα της αγοράς εργασίας διαμορφώνει το τι είναι πρακτικά διαθέσιμο και το τι είναι δομικά μπλοκαρισμένο. Και το εσωτερικό σύστημα – οι συσσωρευμένες πεποιθήσεις και ιστορίες που κουβαλάτε για τον εαυτό σας – διαμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύετε όλα τα άλλα.

Μια συστημική οπτική λαμβάνει όλα αυτά υπόψη ταυτόχρονα. Ρωτά όχι μόνο τι θέλετε, αλλά σε ποιο σύστημα διαμορφώθηκε αυτή η επιθυμία και σε ποιο σύστημα πρέπει να διαπραγματευτεί; Αυτή η αλλαγή στο πλαίσιο – από το μεμονωμένο άτομο στο άτομο μέσα στα συστήματα – αλλάζει όχι μόνο την ανάλυση αλλά και τις διαθέσιμες απαντήσεις. Όταν μια δυσκολία γίνεται αντιληπτή ως προερχόμενη από ένα σύστημα, καθίσταται δυνατό να αντιμετωπιστεί στο επίπεδο του συστήματος, αντί να εντοπίζεται το πρόβλημα εξ ολοκλήρου στο άτομο και να αναμένεται από αυτό να το επιλύσει με καθαρά προσωπική προσπάθεια.

2.2 Η συστημική ψυχοθεραπεία ως ψυχοεκπαίδευση

Η συστημική ψυχοθεραπεία είναι μια καθιερωμένη θεραπευτική παράδοση με ρίζες στο έργο του Mental Research Institute στο Palo Alto και της σχολής οικογενειακής θεραπείας του Μιλάνου στα μέσα του εικοστού αιώνα, η οποία αναπτύχθηκε και διαφοροποιήθηκε σημαντικά τις επόμενες δεκαετίες. Αντλεί από την κυβερνητική, τον κοινωνικό κονστρουκτιβισμό, τη θεωρία της αφήγησης και τη συσσωρευμένη κλινική σοφία γενεών επαγγελματιών που έχουν εργαστεί με άτομα, ζευγάρια, οικογένειες και οργανισμούς που αντιμετωπίζουν δυσκολίες.

Αξίζει να αναφερθούν με σαφήνεια οι βασικές θεωρητικές της παραδοχές, καθώς αποτελούν το θεμέλιο όλων όσων προσφέρει ο παρών οδηγός. Οι άνθρωποι κατανοούνται καλύτερα στο πλαίσιο των σχέσεών τους και των συστημάτων στα οποία εντάσσονται αυτές οι σχέσεις. Τα προβλήματα δεν εντοπίζονται αποκλειστικά στο εσωτερικό ενός ατόμου, αλλά προκύπτουν από μοτίβα αλληλεπίδρασης – από τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι και τα συστήματα σχετίζονται μεταξύ τους με την πάροδο του χρόνου. Το νόημα συν-κατασκευάζεται μέσα στη σχέση, δεν ανακαλύπτεται μεμονωμένα: η ιστορία που αφηγούμαστε για τη μεταβατική φάση της καριέρας μας διαμορφώνεται, σε σημαντικό βαθμό, από τις αντιδράσεις των ανθρώπων γύρω μας. Η αλλαγή σε ένα μέρος ενός συστήματος διαχέεται σε ολόκληρο το σύστημα: όταν αρχίζετε να κινείστε επαγγελματικά, τα συστήματα στα οποία εντάσσεστε αρχίζουν να κινούνται κι αυτά – μερικές φορές προς όφελός σας, άλλες φορές όχι. Και συνήθως υπάρχουν πολλαπλές έγκυρες οπτικές για κάθε κατάσταση, συμπεριλαμβανομένης της δικής σας.

Σε αυτόν τον οδηγό, αυτές οι αρχές εφαρμόζονται όχι ως θεραπευτικές παρεμβάσεις αλλά ως ψυχοεκπαιδευτικά πλαίσια – τρόποι κατανόησης και αναστοχασμού πάνω στην εμπειρία που προσφέρονται σε ένα γενικό, μορφωμένο κοινό. Δεν χρειάζεστε υπόβαθρο στην ψυχολογία ή τη θεραπεία για να χρησιμοποιήσετε αυτόν τον οδηγό. Οι έννοιες μεταφράζονται σε απλή γλώσσα και βασίζονται με συνέπεια στη

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

τη συγκεκριμένη εμπειρία της επαγγελματικής μετάβασης. Όπου ενδείκνυται η κλινική εφαρμογή συστημικών προσεγγίσεων – όπου η κατάσταση ενός αναγνώστη απαιτεί τη συνεχή, δομημένη υποστήριξη ενός εκπαιδευμένου θεραπευτή – ο οδηγός το αναφέρει σαφώς, και το Παράρτημα Δ παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο πρόσβασης σε αυτή την υποστήριξη.

2.3 Βασικές έννοιες της συστημικής σκέψης που εφαρμόζονται στην επαγγελματική μετάβαση

Κυκλικότητα

Στη γραμμική σκέψη, το Α προκαλεί το Β. Στη συστημική σκέψη, το Α και το Β αλληλοεπηρεάζονται – το ένα διαμορφώνει το άλλο σε συνεχείς βρόχους που μπορούν είτε να κλιμακωθούν είτε να σταθεροποιηθούν με την πάροδο του χρόνου. Εφαρμογή στην επαγγελματική μετάβαση: το άγχος σας για την αλλαγή καριέρας επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ο σύντροφός σας ανταποκρίνεται σε εσάς, κάτι που διαμορφώνει το άγχος σας, το οποίο με τη σειρά του διαμορφώνει την αντίδραση του συντρόφου σας. Κανένας από τους δύο δεν προκαλεί απλώς την εμπειρία του άλλου· ο καθένας συμμετέχει σε ένα μοτίβο. Για να σπάσετε το μοτίβο, πρέπει να εστιάσετε στον ίδιο τον βρόχο, όχι μόνο σε ένα στοιχείο του.

Η κατανόηση της κυκλικότητας είναι χρήσιμη επειδή αποτρέπει το είδος της επίρριψης ευθυνών – σε άλλους ή στον εαυτό σας – που τείνει να δημιουργεί η γραμμική σκέψη. Εάν το άγχος του συντρόφου σας δυσκολεύει τη μετάβασή σας και η δυσκολία της μετάβασής σας αυξάνει το άγχος του συντρόφου σας, κανένας από τους δύο δεν είναι απλώς η αιτία του προβλήματος. Είστε και οι δύο συμμετέχοντες σε ένα μοτίβο. Και τα μοτίβα, σε αντίθεση με τις αιτίες, μπορούν να διακοπούν από πολλαπλά σημεία.

Το οικογενειακό και κοινωνικό σύστημα ως πλαίσιο, όχι ως υπόβαθρο

Ένα από τα πιο συνεπή ευρήματα της έρευνας CrossRoads ήταν ότι το οικογενειακό και κοινωνικό πλαίσιο της επαγγελματικής μετάβασης δεν αποτελεί περιφερειακή πληροφορία – είναι κεντρικό για την εμπειρία. Όταν μια συμμετέχουσα σε ομάδα εστίασης περιέγραψε ότι ένιωθε ανίκανη να κάνει μια αλλαγή καριέρας επειδή η οικογένειά της δεν θα καταλάβαινε, ή όταν μια άλλη περιέγραψε την ανακούφιση που ένιωσε που τελικά είχε έναν σύντροφο που απλά της είπε «είμαι μαζί σου» – αυτά δεν ήταν ασήμαντες προσωπικές λεπτομέρειες. Ήταν περιγραφές του συστήματος μέσα στο οποίο γινόταν η μετάβαση, και μέσα στο οποίο θα έπρεπε να πλοηγηθεί.

Αυτός ο οδηγός αντιμετωπίζει το οικογενειακό, το κοινοτικό και το πολιτισμικό πλαίσιο ως ενεργούς συμμετέχοντες στην επαγγελματική μετάβαση, όχι ως φόντο. Το Κεφάλαιο 7 είναι αφιερωμένο εξ ολοκλήρου σε αυτή τη διάσταση, και το οικογενειακό σύστημα διατρέχει σαν κεντρικός άξονας κάθε άλλο κεφάλαιο. Αυτό δεν συμβαίνει επειδή η οικογένεια είναι πάντα ένα πρόβλημα – συχνά αποτελεί την πιο σημαντική πηγή πραγματικής υποστήριξης που υπάρχει. Συμβαίνει επειδή το να προσποιούμαστε ότι οι σημαντικές επαγγελματικές αποφάσεις λαμβάνονται από άτομα απομονωμένα από τους

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

ανθρώπους με τους οποίους ζουν σε σχέση, απλά δεν είναι ακριβές, και οποιοσδήποτε οδηγός που προχωρά με αυτή την προσποίηση θα είναι λιγότερο χρήσιμος από έναν που λαμβάνει σοβαρά υπόψη την συνολική εικόνα.

Μοτίβα και αφηγήσεις

Ζούμε μέσα σε ιστορίες για το ποιοι είμαστε, τι μας αξίζει, τι είναι εφικτό για ανθρώπους σαν εμάς και τι υποτίθεται ότι πρέπει να μας προσφέρει η εργασία. Πολλές από αυτές τις ιστορίες γράφτηκαν κατά την παιδική ηλικία και τα πρώτα χρόνια της ενήλικης ζωής μας – διαμορφωμένες από όσα παρατηρούσαμε στις οικογένειές μας, από το τι επιβράβευε και τι τιμωρούσε ο πολιτισμός μας, από τον ιδιαίτερο συνδυασμό εμπειριών που μας διαμόρφωσε. Συνήθως δεν επιλέγονται συνειδητά. Απλώς έγιναν το νερό στο οποίο κολυμπάμε.

Η συστημική σκέψη, ιδιαίτερα στη διάσταση της αφηγηματικής θεραπείας, βοηθά να αναγνωρίσουμε πότε ζούμε μια παλιά ιστορία σε μια νέα κατάσταση – όταν οι πεποιθήσεις και οι υποθέσεις που είχαν νόημα σε ένα πλαίσιο εφαρμόζονται, αυτόματα, σε ένα πλαίσιο όπου δεν ταιριάζουν πλέον. Το άτομο που πιστεύει, με βάση ένα πρώιμο οικογενειακό μήνυμα, ότι η αλλαγή κατεύθυνσης σημαίνει αποτυχία, θα βιώσει μια επαγγελματική μετάβαση πολύ διαφορετικά από το άτομο που φέρει μια οικογενειακή αφήγηση που εξισώνει την προσαρμοστικότητα με τη δύναμη. Και οι δύο αφηγήσεις είναι κατανοητές, δεδομένης της προέλευσής τους. Καμία από τις δύο δεν είναι απλά αληθινή ή ψευδής. Και οι δύο είναι επιδεκτικές εξέτασης και, όπου είναι απαραίτητο, αναθεώρησης.

Πόροι και δυνατά σημεία

Οι συστημικές προσεγγίσεις, ιδίως εκείνες που βασίζονται στις παραδόσεις της ψυχολογίας που εστιάζει στις λύσεις και της θετικής ψυχολογίας, προσανατολίζονται σταθερά προς ό,τι είναι ήδη παρόν και διαθέσιμο – τους πόρους, τα πλεονεκτήματα και τις υπάρχουσες ικανότητες που τα προβλήματα και οι δυσκολίες τείνουν να επισκιάζουν. Κάθε άτομο που βιώνει μια επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 έχει συσσωρεύσει κάτι πραγματικό κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής: εμπειρία, κρίση, σχέσεις, ικανότητες και μια σκληρά κερδισμένη κατανόηση του τρόπου λειτουργίας του κόσμου, η οποία δεν είναι διαθέσιμη σε κάποιον που βρίσκεται στην αρχή της καριέρας του. Ο παρών οδηγός προσανατολίζεται ενεργά προς αυτόν τον συσσωρευμένο πόρο – όχι για να συγκαλύψει τις πραγματικές δυσκολίες, αλλά για να διασφαλίσει ότι οι δυσκολίες δεν μονοπωλούν την προσοχή σε βάρος αυτού που είναι πραγματικά διαθέσιμο.

Διαφορετικότητα και πολλαπλές προοπτικές

Η συστημική σκέψη αποδίδει ιδιαίτερη αξία στην ικανότητα να διατηρεί κανείς ταυτόχρονα πολλαπλές προοπτικές – να αντιστέκεται στην έλξη προς μια ενιαία, σταθερή ερμηνεία μιας κατάστασης και να παραμένει πραγματικά περίεργος για το πώς η ίδια κατάσταση φαίνεται από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Αυτή η ικανότητα σχετίζεται άμεσα με μία από τις πιο απαιτητικές πτυχές της επαγγελματικής μετάβασης μετά τα 45: την εμπειρία της αμφιθυμίας, η οποία εξετάζεται διεξοδικά στο Κεφάλαιο 4. Η αμφιθυμία – η ταυτόχρονη διατήρηση αντιφατικών συναισθημάτων και θέσεων – συχνά βιώνεται ως αποτυχία της προοπτικής,

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

ως σύγχυση, ως αδυναμία να δει κανείς καθαρά. Η συστημική κατανόηση είναι διαφορετική: η αμφιθυμία είναι συχνά η ταυτόχρονη παρουσία πολλαπλών έγκυρων προοπτικών, καθεμία από τις οποίες αποτυπώνει κάτι πραγματικό. Το έργο δεν είναι να εξαλειφθούν όλες εκτός από μία, αλλά να διατηρηθεί η πολυπλοκότητα με αρκετή σταθερότητα ώστε να καταστεί δυνατή η μελετημένη κίνηση.

2.4 Τι μπορεί και τι δεν μπορεί να κάνει αυτός ο οδηγός

Αυτός ο οδηγός μπορεί να σας βοηθήσει να κατανοήσετε την εμπειρία σας πληρέστερα και να την πλαισιώσετε με τρόπους που είναι πιο ακριβείς και πιο χρήσιμοι από τις αυτοκριτικές αφηγήσεις που τείνουν να παράγουν οι μεταβάσεις. Μπορεί να σας βοηθήσει να μειώσετε την αυτοκατηγορία, τοποθετώντας τις προσωπικές δυσκολίες στο συστημικό τους πλαίσιο. Μπορεί να σας βοηθήσει να λάβετε πιο μελετημένες αποφάσεις, αποσαφηνίζοντας τις αξίες, χαρτογραφώντας τους πόρους και αναπτύσσοντας την ψυχολογική σταθερότητα που απαιτεί η πραγματικά ελεύθερη επιλογή. Μπορεί να σας βοηθήσει να πλοηγηθείτε πιο επιδέξια στις δυναμικές της οικογένειας και των θεσμών και να χτίσετε την ανθεκτικότητα – όπως εξηγεί ο οδηγός στο Κεφάλαιο 8 – που απαιτεί η πραγματική μετάβαση.

Αυτό που δεν μπορεί να κάνει είναι να αντικαταστήσει την επαγγελματική ψυχολογική υποστήριξη όπου αυτή ενδείκνυται. Εάν το υλικό αυτού του οδηγού ενεργοποιεί παρατεταμένη δυσφορία, σας επανασυνδέει με ανεπεξέργαστο τραύμα ή σας κάνει να αισθάνεστε σημαντικά χειρότερα αντί για πιο δυνατοί για παρατεταμένο χρονικό διάστημα, παρακαλούμε να εξετάσετε το ενδεχόμενο να αναζητήσετε επαγγελματική υποστήριξη. Αυτό δεν αποτελεί αποτυχία του οδηγού ή δική σας – είναι μια κατάλληλη αντίδραση στα όρια της ψυχοεκπαίδευσης και στην πραγματική πολυπλοκότητα ορισμένων από τα ζητήματα που ανακύπτουν κατά τη μετάβαση.

Επίσης, δεν μπορεί να επιλύσει τις διαρθρωτικές ανισότητες που διαμορφώνουν τη μεταβατική φάση στην καριέρα των ενηλίκων άνω των 45 ετών – την ηλικιακή μεροληψία στις αγορές εργασίας, την ανεπάρκεια των θεσμικών συστημάτων υποστήριξης, την κατανομή της φροντίδας με βάση το φύλο που διαμορφώνει τις καριέρες των γυναικών καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Αυτά είναι πραγματικά και αναφέρονται σαφώς σε όλο τον οδηγό. Αυτό που μπορεί να προσφέρει ο οδηγός είναι μια πιο σταθερή, πιο ενδυναμωμένη θέση από την οποία μπορείτε να πλοηγηθείτε σε αυτές τις διαρθρωτικές πραγματικότητες – κάτι που δεν είναι καθόλου ασήμαντο.

2.5 Λίγα λόγια για τα επαγγελματικά όρια και πότε να αναζητήσετε περαιτέρω υποστήριξη από έναν επαγγελματία ψυχολόγο ( )

Οι συναισθηματικές και ψυχολογικές διαστάσεις της επαγγελματικής μετάβασης μπορούν, για ορισμένους ανθρώπους, να φέρουν στην επιφάνεια εμπειρίες που υπερβαίνουν αυτά που μπορεί να αντιμετωπίσει κατάλληλα ένας ψυχοεκπαιδευτικός οδηγός. Θλίψη που συνδέεται με παλαιότερες απώλειες και φαίνεται δυσανάλογη σε σχέση με τις άμεσες περιστάσεις. Άγχος που γίνεται διάχυτο και αναπηρικό. Κατάθλιψη που επιμένει κατά τη διάρκεια της μετάβασης

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

αντί να υποχωρεί καθώς οι συνθήκες αρχίζουν να αλλάζουν. Αντιδράσεις τραύματος που ενεργοποιούνται από τη διαταραχή της οικείας δομής και ρουτίνας. Αυτές οι εμπειρίες δεν είναι σημάδια αδυναμίας ή ότι κάτι είναι θεμελιωδώς λάθος. Είναι σημάδια ότι η μετάβαση έχει συνδεθεί με ζητήματα που αξίζουν επαγγελματική προσοχή.

Ο οδηγός είναι επίσης σαφής, σε όλο το κείμενο, σχετικά με τη διάκριση μεταξύ ψυχοεκπαιδευτικών εργαλείων και κλινικών παρεμβάσεων. Οι ασκήσεις σε αυτόν τον οδηγό έχουν σχεδιαστεί για να προωθήσουν τον αναστοχασμό και την αυτογνωσία. Δεν είναι διαγνωστικά εργαλεία. Δεν είναι θεραπευτικές τεχνικές που απαιτούν επαγγελματική εποπτεία. Εάν έχετε αμφιβολίες σχετικά με το αν μια άσκηση είναι κατάλληλη για την τρέχουσα κατάστασή σας, συμβουλευτείτε έναν εξειδικευμένο επαγγελματία πριν προχωρήσετε.

3. Κατανοώντας τη μετάβαση στην καριέρα ως ένα γεγονός της ζωής

3.1 Η επαγγελματική μετάβαση δεν είναι απλώς ένα επαγγελματικό γεγονός

Όταν οι περισσότεροι άνθρωποι σκέφτονται την αλλαγή καριέρας, φαντάζονται ένα βιογραφικό, μια πίνακα αγγελιών εργασίας, ίσως μια αμήχανη συζήτηση με το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό που δεν φαντάζονται – αλλά που τείνει να κυριαρχεί στην πραγματική εμπειρία – είναι η αϋπνία στις 3 το πρωί, η ξαφνική αβεβαιότητα για το ποιοι είναι όταν κάποιος σε ένα δείπνο τους ρωτάει τι κάνουν, το περίπλοκο μείγμα ενοχής και ενθουσιασμού που συνοδεύει το να αφήνεις κάτι πίσω, και η περίεργη θλίψη του να μαζεύεις ένα γραφείο που εξ αρχής δεν σου άρεσε και πολύ.

Η επαγγελματική μετάβαση, ειδικά μετά τα 45, δεν είναι πρωτίστως ένα επαγγελματικό γεγονός. Είναι ένα γεγονός ζωής – ένα γεγονός που αγγίζει την ταυτότητα, τις σχέσεις, το χρόνο, τα χρήματα, την αυτοεκτίμηση και τις ιστορίες που κουβαλάμε για το πώς υποτίθεται ότι πρέπει να είναι μια καλή ζωή. Η επαγγελματική διάσταση είναι πραγματική, φυσικά. Αλλά βρίσκεται μέσα σε κάτι μεγαλύτερο, και το να την αντιμετωπίζουμε ως καθαρά θέμα δεξιοτήτων και αιτήσεων εργασίας είναι λίγο σαν να αντιμετωπίζουμε έναν γάμο ως πρωτίστως μια άσκηση logistics. Τεχνικά ακριβές. Βαθιά ελλιπές.

Αυτός ο οδηγός ξεκινά από αυτή την ευρύτερη εικόνα. Όχι επειδή οι πρακτικές διαστάσεις δεν έχουν σημασία – έχουν τεράστια σημασία, και ο συνοδευτικός Οδηγός Δεξιοτήτων τις αντιμετωπίζει άμεσα – αλλά επειδή το εσωτερικό και σχεσιακό τοπίο της μετάβασης είναι εκεί όπου βρίσκεται στην πραγματικότητα το μεγαλύτερο μέρος της δυσκολίας, και όπου ιστορικά απουσιάζει το μεγαλύτερο μέρος της διαθέσιμης υποστήριξης. Οι ενήλικες στην έρευνα CrossRoads δεν ζητούσαν, κατά κύριο λόγο, βοήθεια με τα βιογραφικά τους. Ζητούσαν κάτι να κρατηθούν, ενώ το έδαφος κάτω από τα πόδια τους μετακινούνταν. Αυτό είναι που προσπαθεί να προσφέρει ο παρών οδηγός.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Η κατανόηση της επαγγελματικής μετάβασης ως γεγονότος της ζωής και όχι ως επαγγελματικού προβλήματος αλλάζει επίσης το τι θεωρείται πρόοδος. Σε ένα καθαρά επαγγελματικό πλαίσιο, πρόοδος σημαίνει να πλησιάζεις στην εξασφάλιση ενός νέου ρόλου ή στην καθιέρωση μιας νέας επαγγελματικής κατεύθυνσης. Στο πληρέστερο πλαίσιο με το οποίο λειτουργεί ο παρών οδηγός, η πρόοδος περιλαμβάνει επίσης την αυξανόμενη σαφήνεια σχετικά με το τι πραγματικά εκτιμάτε, την ανάπτυξη μιας πιο ειλικρινής σχέσης με τη δική σας αμφιθυμία, την οικοδόμηση της σχεσιακής υποστήριξης που στηρίζει μια δύσκολη διαδικασία και την ανάπτυξη της ψυχολογικής σταθερότητας που επιτρέπει τη λήψη μελετημένων αποφάσεων αντί για αντιδραστικών. Αυτές οι μορφές προόδου είναι πραγματικές και έχουν τεράστια σημασία – ακόμη και όταν, ειδικά όταν, δεν είναι ακόμη ορατές με τη μορφή εξωτερικών αποτελεσμάτων.

3.2 Η διαφορά μεταξύ επιλεγμένων και μη επιλεγμένων μεταβάσεων – « » και γιατί είναι πιο περίπλοκο από ό,τι ακούγεται

Στη θεωρία, η διάκριση φαίνεται αρκετά προφανής. Είτε αποφάσισες να φύγεις, είτε συνέβη κάτι που σου άφησε ελάχιστες επιλογές. Απολύσεις, κλείσιμο εταιρείας, κρίση υγείας, ένας τομέας που εξαφανίζεται υπό την πίεση της ψηφιοποίησης – αυτά φαίνονται επιβεβλημένα. Μια σκόπιμη απόφαση να αλλάξεις κατεύθυνση, να επιδιώξεις κάτι πιο ουσιαστικό ή να απομακρυνθείς από έναν ρόλο που είχε πάψει να σου ταιριάζει – αυτά φαίνονται επιλεγμένα. Καθαρές κατηγορίες. Κατανοητές απαντήσεις. Διαχειρίσιμες, κατ' αρχήν, με τη σωστή υποστήριξη.

Η πραγματικότητα που περιέγραψαν οι ενήλικες στις ομάδες εστίασης του CrossRoads ήταν σημαντικά πιο περίπλοκη από αυτό, και σημαντικά πιο ενδιαφέρουσα. Η κατηγορία της μη επιλεγμένης μετάβασης αποδείχθηκε, μετά από πιο προσεκτική εξέταση, ότι περιείχε μεγάλη κρυφή πολυπλοκότητα. Αρκετοί άνθρωποι που αρχικά είχαν βιώσει τη μετάβασή τους ως εντελώς αναγκαστική περιέγραψαν ότι, μήνες ή χρόνια αργότερα, έφτασαν σε ένα σημείο γνήσιας ευγνωμοσύνης. Όχι την προσποιητή ευγνωμοσύνη κάποιου που προσπαθεί να βγάλει το καλύτερο από τα πράγματα, αλλά κάτι πιο ειλικρινές και πιο σκληρά κερδισμένο: την αναγνώριση ότι η ώθηση που δεν είχαν επιλέξει τους είχε οδηγήσει κάπου που δεν θα είχαν πάει μόνοι τους. Η απόλυση που είχε φανεί ως καταστροφή, αποδείχθηκε ότι τους είχε απελευθερώσει από κάτι που τους εξαντλούσε σιγά-σιγά. Το πρόβλημα υγείας που είχε καταστήσει αδύνατη τη συνέχιση της προηγούμενης εργασίας τους τους είχε ανακατευθύνει προς μια εργασία που τους ταίριαζε καλύτερα με τρόπους που δεν είχαν σκεφτεί να αναζητήσουν.

> *«Τότε ήμουν συντετριμμένος. Είχα δουλέψει εκεί για δεκαοκτώ χρόνια. Αλλά κοιτάζοντας πίσω, εκείνο το email απόλυσης ήταν το καλύτερο πράγμα που μου συνέβη – απλά χρειάστηκα δύο χρόνια και πολλές άυπνες νύχτες για να μπορέσω να το πω αυτό.»*

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Η κατηγορία της επιλεγμένης μετάβασης περιείχε τις δικές της περιπλοκές. Άτομα που είχαν κάνει μεταβάσεις που φαινόταν εντελώς εθελοντικές περιέγραψαν την απόφαση ως πολύ λιγότερο ελεύθερη από ό,τι φαινόταν από έξω. Μια αργή συσσώρευση δυστυχίας, που αναγνωρίστηκε μόνο εκ των υστέρων ως το στοιχείο που κατέστησε τελικά δυνατή την αποχώρηση. Μια σιγά-σιγά εισχωρούσα αίσθηση απαξίωσης που είχε συσσωρευτεί για χρόνια πριν καταστεί αδύνατο να αγνοηθεί. Μια σχέση που δεν μπορούσε να επιβιώσει με το πρόσωπο στο οποίο μεταμορφώνονταν στο τρέχον ρόλο τους. Αυτές δεν είναι ακριβώς ελεύθερες επιλογές – είναι αντιδράσεις σε πίεση που απλώς είχε συσσωρευτεί σταδιακά αντί να εμφανιστεί ξαφνικά με μια μορφή που ήταν ευκολότερο να ονομαστεί και να αντιμετωπιστεί.

Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι ο τρόπος με τον οποίο βρεθήκατε σε μεταβατικό στάδιο έχει λιγότερη σημασία από ό,τι φαίνεται αρχικά. Η συναισθηματική και ψυχολογική εργασία που απαιτείται είναι γενικά παρόμοια, ανεξάρτητα από το αν η πόρτα άνοιξε επειδή την σπρώξατε εσείς ή επειδή κάποιος άλλος σας έσπρωξε μέσα από αυτήν. Αυτό που διαφέρει είναι η ιστορία που λέτε στον εαυτό σας γι' αυτό – και αυτή η ιστορία αξίζει να εξεταστεί προσεκτικά, επειδή διαμορφώνει όλα όσα ακολουθούν. Το άτομο που αφηγείται τη μετάβασή του ως κάτι που του έγινε και στο οποίο δεν είχε καμία συμμετοχή στη διαμόρφωσή του, συχνά φέρει μια διαφορετική ποιότητα θλίψης και θυμού από το άτομο που μπορεί να βρει, ακόμη και μέσα σε μια μη επιλεγμένη μετάβαση, κάποιο στοιχείο ενεργητικότητας ή τελικής αναγνώρισης. Αυτή η αφήγηση δεν είναι πάντα άμεσα διαθέσιμη και δεν πρέπει να επιβάλλεται. Αλλά αξίζει να την αναζητήσετε και να την αφήσετε να εισέλθει όταν γίνει γνήσια.

> Σκέψη: Πώς περιγράφεις αυτή τη στιγμή τη μετάβασή σου στον εαυτό σου – ως κάτι που σου συνέβη, κάτι που επέλεξες ή κάτι ενδιάμεσο; Και αυτή η περιγραφή σου ταιριάζει ή σε εμποδίζει;

3.3 Γιατί οι μεταβάσεις μετά τα 45 είναι ξεχωριστές

Οι επαγγελματικές μεταβάσεις συμβαίνουν σε κάθε ηλικία και οι δυσκολίες που συνεπάγονται δεν αφορούν αποκλειστικά κάποια συγκεκριμένη φάση της ζωής. Αξίζει λοιπόν να διευκρινίσουμε τι κάνει τις μεταβάσεις μετά τα 45 διαφορετικές

- όχι πιο δύσκολες σε απόλυτο επίπεδο, αλλά διαφορετικές ως προς τον χαρακτήρα, τη φύση των προκλήσεων που συνεπάγονται και τα στοιχεία που απαιτούνται περισσότερο για την επιτυχή διαχείρισή τους.

Ο χρόνος φαίνεται διαφορετικός. Στα είκοσί σας, μια επαγγελματική παράκαμψη μοιάζει με περιπέτεια – ένα κεφάλαιο ανάμεσα σε πολλά που είναι ακόμα σαφώς μπροστά σας. Στα σαράντα και στα πενήντα σας, η ίδια παράκαμψη μπορεί να μοιάζει με ρίσκο – όχι επειδή το αποτέλεσμα είναι απαραίτητα χειρότερο, αλλά επειδή η ψυχολογική σχέση με τον χρόνο έχει αλλάξει με τρόπους που είναι πραγματικοί και αξίζει να αναγνωριστούν αντί να αμφισβητηθούν. Υπάρχει μεγαλύτερη συνειδητοποίηση ότι δεν παραμένουν μόνιμα διαθέσιμες όλες οι επιλογές

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

διαθέσιμη, ότι δεν μπορούν όλα να αναιρεθούν και να ξαναγίνουν επ' αόριστον, ότι κάποιες πόρτες που κάποτε φαινόταν ανοιχτές μπορεί να έχουν κλείσει αθόρυβα. Αυτό δεν είναι πεσιμισμός· είναι μια ώριμη σχέση με την πραγματικότητα μιας πεπερασμένης ζωής. Αλλά προσθέτει ένα βάρος στις αποφάσεις που οι νεότεροι που αλλάζουν καριέρα συχνά πραγματικά δεν φέρουν, και αυτό το βάρος αξίζει να αναγνωριστεί.

Η επαγγελματική ταυτότητα είναι πιο βαθιά ριζωμένη. Μέχρι τα 45, οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν περάσει δύο ή τρεις δεκαετίες χτίζοντας ένα επαγγελματικό εαυτό – ένα σύνολο ρόλων, ικανοτήτων, σχέσεων και τρόπων ύπαρξης στον κόσμο που έχουν ενσωματωθεί πλήρως σε αυτό που θεωρούν ότι είναι. Η αλλαγή καριέρας σε αυτό το στάδιο δεν σημαίνει απλώς αλλαγή εργασίας. Σημαίνει διαπραγμάτευση με μια ταυτότητα που είχε πολύ χρόνο να εδραιωθεί, που είναι ενσωματωμένη στις προσδοκίες των ανθρώπων γύρω σας και που μπορεί να αισθάνεται, σε κάποιο επίπεδο, σαν αυτό που διατηρεί την αίσθηση της αξίας και της κοινωνικής σας θέσης. Το βάθος αυτής της επένδυσης είναι ο λόγος για τον οποίο η διάσταση της ταυτότητας στην επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 αξίζει τόσο μεγάλη προσοχή σε αυτόν τον οδηγό, και γιατί η θλίψη της απώλειας της επαγγελματικής ταυτότητας – που εξετάζεται στο Κεφάλαιο 5 – υποτιμάται τόσο συχνά από τους ανθρώπους που τη βιώνουν και από τα συστήματα που έχουν σχεδιαστεί για να τους υποστηρίξουν.

Τα συστήματα γύρω σας έχουν περισσότερα να διακυβεύονται. Στα μέσα της ζωής, οι περισσότεροι άνθρωποι είναι ενσωματωμένοι σε πιο σύνθετα συστήματα σχέσεων και οικονομικά συστήματα από ό,τι ήταν στα 25 τους. Συντρόφοι των οποίων οι δικές τους καριέρες και ρουτίνες έχουν οργανωθεί γύρω από μια συγκεκριμένη αντίληψη για τον ρόλο και το εισόδημά σας. Παιδιά των οποίων το μέλλον περιλαμβάνει οικονομικό σχεδιασμό που εξαρτάται από ένα ορισμένο επίπεδο σταθερότητας. Γηράσκοντες γονείς, των οποίων οι ανάγκες αρχίζουν να απαιτούν περισσότερο χρόνο και προσοχή. Στεγαστικά δάνεια, συνταξιοδοτικά ζητήματα, ασφάλιση υγείας και όλες οι άλλες πρακτικές δομές που έχουν χτιστεί γύρω από μια υποτιθέμενη επαγγελματική πορεία. Οι δευτερογενείς επιπτώσεις μιας αλλαγής καριέρας επεκτείνονται περαιτέρω σε αυτό το στάδιο και εμπλέκουν περισσότερα άτομα με πιο νόμιμα συμφέροντα στο αποτέλεσμα. Αυτό δεν είναι λόγος για να μην αλλάξετε – είναι λόγος για να διαχειριστείτε την αλλαγή με μεγαλύτερη συνειδητοποίηση του συστήματος στο οποίο συμβαίνει.

Η αγορά εργασίας δεν είναι ουδέτερη ως προς την ηλικία. Αυτό το σημείο εξετάζεται σε βάθος στο Κεφάλαιο 9, αλλά πρέπει να αναφερθεί εδώ ως ένα από τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των μεταβάσεων μετά τα 45. Οι ενήλικες που διαχειρίζονται επαγγελματικές αλλαγές σε αυτό το στάδιο της ζωής τους το κάνουν σε μια αγορά εργασίας που φέρει, συχνά ασυνείδητα, μια σειρά υποθέσεων σχετικά με την προσαρμοστικότητά τους, την ψηφιακή τους ικανότητα, την ενέργειά τους και τη μακροπρόθεσμη αξία τους ως επένδυση. Αυτές οι υποθέσεις είναι συχνά λανθασμένες. Επίσης, συναντώνται συχνά – στη σιωπή των διαδικασιών υποβολής αιτήσεων, στον τρόπο με τον οποίο δομούνται οι συνεντεύξεις, στα σιωπηρά μηνύματα των περιγραφών θέσεων εργασίας που έχουν συνταχθεί για διαφορετική δημογραφική ομάδα. Το να το κατανοήσουμε αυτό ως ένα συστημικό χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος και όχι ως προσωπική κρίση δεν το καθιστά ανώδυνο, αλλά αλλάζει το νόημά του και αλλάζει την κατάλληλη αντίδραση.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

3.4 Και ο κόσμος άλλαξε – και αυτό δεν είναι τυχαίο

Οποιαδήποτε ειλικρινής περιγραφή της επαγγελματικής μετάβασης μετά τα 45 στα μέσα της δεκαετίας του 2020 πρέπει να αναγνωρίζει το εξαιρετικό εξωτερικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα. Δεν είναι συνηθισμένες εποχές για να διαχειριστεί κανείς επαγγελματικές αλλαγές, και οι ενήλικες που το κάνουν αξίζουν να αναγνωριστεί αυτό, αντί να αντιμετωπίζονται απλώς ως προσωπική περίσταση.

Η πανδημία του COVID-19 δεν διατάραξε απλώς τις ατομικές σταδιοδρομίες - αναδιοργάνωσε ολόκληρη την αρχιτεκτονική της εργασίας στο μεγαλύτερο μέρος του ανεπτυγμένου κόσμου. Η εξ αποστάσεως εργασία έγινε κανονική σχεδόν εν μία νυκτί για ορισμένους τομείς και εξαφανίστηκε εντελώς για άλλους. Ολόκληροι κλάδοι συρρικνώθηκαν ή μεταμορφώθηκαν πέρα από κάθε αναγνώριση. Μερικοί άνθρωποι αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν θέσεις εργασίας που κατείχαν για δεκαετίες, χωρίς δική τους ευθύνη και με ελάχιστη προειδοποίηση. Άλλοι ανακάλυψαν, μέσα στην ξαφνική αναγκαστική ακινησία του lockdown, ότι η ζωή που ζούσαν με υψηλούς ρυθμούς δεν ήταν στην πραγματικότητα η ζωή που ήθελαν – και ότι η αναστάτωση, αν και ανεπιθύμητη, είχε δημιουργήσει χώρο για ερωτήματα που ήταν πολύ απασχολημένοι για να θέσουν. Η πανδημία ήταν, για πολλούς από τους ενήλικες στην έρευνα CrossRoads, είτε η άμεση αφορμή για τη μετάβασή τους είτε η στιγμή που έκανε μια ήδη διαμορφούμενη απόφαση αδύνατο να αγνοηθεί πλέον.

Στη συνέχεια, υπάρχει η τεχνητή νοημοσύνη – μια τεχνολογική εξέλιξη που κινείται τόσο γρήγορα ώστε, για πολλούς ανθρώπους αυτής της ηλικιακής ομάδας, μοιάζει λιγότερο με ένα εργαλείο που εισάγεται και περισσότερο με έναν κόσμο που αντικαθίσταται. Οι συμμετέχοντες σε ομάδες εστίασης και στις τρεις χώρες του CrossRoads περιέγραψαν την ίδια εμπειρία: κοιτάζοντας μια αγορά εργασίας που προϋποθέτει όλο και περισσότερο εξοικείωση με τεχνολογίες που δεν υπήρχαν όταν εκπαιδεύτηκαν, και νιώθοντας όχι μόνο ανεπαρκώς προετοιμασμένοι αλλά και κατά κάποιον τρόπο προσωπικά εμπλεκόμενοι στην ίδια τους την απαξίωση. Όπως το έθεσε μια ομάδα με χαρακτηριστικό χιούμορ, ήταν GenX και Xennials που είχαν προσαρμοστεί αρκετά καλά στις αλλαγές καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, και στη συνέχεια ο ρυθμός των αλλαγών απλώς ξεπέρασε αυτό που μπορούσε να διαχειριστεί η προσαρμογή από μόνη της. Αυτή η εμπειρία – ενός κόσμου που κινήθηκε ταχύτερα από ό,τι θα μπορούσε λογικά να αναμένεται από οποιονδήποτε να συμβαδίσει – είναι πραγματική και αξίζει να τιμηθεί αντί να απορριφθεί ως αντίσταση στην πρόοδο.

Και πέρα από αυτές τις διαταραχές που κάνουν τα πρωτοσέλιδα, υπάρχουν οι πιο ήσυχες αλλά όχι λιγότερο πραγματικές πιέσεις του περιβάλλοντος: η παρατεταμένη οικονομική αναταραχή και οι αυξήσεις του κόστους ζωής που έχουν αναδιαμορφώσει το τι είναι οικονομικά εφικτό· η γεωπολιτική αστάθεια που έχει καταστήσει ορισμένους τομείς ασταθείς και ορισμένες υποθέσεις για το μέλλον πιο δύσκολο να διατηρηθούν με σιγουριά· και οι μακροπρόθεσμες διαρθρωτικές αλλαγές στις αγορές εργασίας – η παρακμή ορισμένων ειδών απασχόλησης, η άνοδος της οικονομίας των μικροεργασιών, η διάβρωση της μακροπρόθεσμης εργασιακής ασφάλειας ως κανόνα – που έχουν αναδιαμορφώσει το έδαφος πάνω στο οποίο χτίζονται οι σταδιοδρομίες τις τελευταίες δύο δεκαετίες.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Τίποτα από όλα αυτά δεν είναι δικό σας λάθος. Όλα αυτά αποτελούν μέρος του πλαισίου της μετάβασής σας. Αυτό έχει σημασία για έναν λόγο που υπερβαίνει την απλή αναγνώριση: όταν κατανοούμε την ατομική μας εμπειρία ως ενσωματωμένη σε ευρύτερες ιστορικές και κοινωνικές κινήσεις, είναι λιγότερο πιθανό να ερμηνεύσουμε τη δυσκολία της ως απόδειξη προσωπικής ανεπάρκειας. Η πανδημία δεν σας συνέβη επειδή δεν ήσασταν αρκετά ανθεκτικοί. Η τεχνητή νοημοσύνη δεν ήρθε για να εκθέσει τα όριά σας. Ο κόσμος άλλαξε – δραματικά, ραγδαία, με τρόπους που επηρέασαν όλους – και εσείς αντιμετωπίζετε αυτή την αλλαγή ως συγκεκριμένο άτομο με συγκεκριμένη ιστορία και συγκεκριμένο πλέγμα σχέσεων. Αυτό δεν είναι αποτυχία. Αυτή είναι η κατάσταση.

3.5 Τα συστήματα που διαμορφώνουν τη μετάβασή σας

Επιστρέφοντας στο συστημικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 2: η επαγγελματική σου μετάβαση δεν συμβαίνει μεμονωμένα. Συμβαίνει μέσα σε ένα σύνολο αλληλεπικαλυπτόμενων συστημάτων – μερικά οικεία και άμεσα, μερικά δομικά και απομακρυσμένα – που διαμορφώνουν ενεργά το τι φαίνεται εφικτό, το τι φαίνεται επιτρεπτό και το τι φαίνεται πολύ τρομακτικό για να το επιχειρήσεις.

Το πιο άμεσο από αυτά είναι το οικογενειακό σας σύστημα – οι άνθρωποι που βρίσκονται πιο κοντά σας, των οποίων οι αντιδράσεις στη μετάβασή σας έχουν τεράστια σημασία και είναι μερικές φορές βαθιά περίπλοκες. Ο σύντροφος που φοβάται την οικονομική αβεβαιότητα. Ο γονιός που δεν μπορεί να καταλάβει γιατί θα αφήνατε μια σταθερή θέση. Το ενήλικο παιδί που είναι σιωπηλά περήφανο για το θάρρος σας, αλλά φοβάται να το πει. Το αδελφό ή η αδελφή που έχει διαχειριστεί τη δική του μετάβαση και γίνεται, απροσδόκητα, ο πιο χρήσιμος σύμμαχός σας. Αναλύουμε το οικογενειακό σύστημα σε βάθος στο Κεφάλαιο 7, αλλά αξίζει να το αναφέρουμε εδώ ως ένα από τα κύρια πλαίσια μέσα στα οποία συμβαίνει η μετάβασή σας, επειδή το να το αγνοήσετε τείνει να κάνει τα πάντα πιο δύσκολα, ενώ το να το κατανοήσετε τείνει να κάνει πολλά περισσότερα πιθανά.

Πέρα από την οικογένεια βρίσκεται το κοινωνικό και πολιτισμικό σύστημα – το ευρύτερο σύνολο κανόνων, αξιών και προσδοκιών που διαμορφώνει η κοινότητά σας σχετικά με την εργασία, την επιτυχία, τη σταθερότητα, την ηλικία και το φύλο. Αυτοί οι κανόνες διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των τριών χωρών στις οποίες απευθύνεται ο παρών οδηγός: το πολιτισμικό πλαίσιο της επαγγελματικής μετάβασης στην Κύπρο δεν είναι το ίδιο με αυτό της Ελλάδας, το οποίο με τη σειρά του διαφέρει από αυτό της Γερμανίας, ενώ και οι τρεις χώρες διαφέρουν μεταξύ τους με τρόπους που έχουν πραγματικές συνέπειες ως προς το ποιοι τύποι επαγγελματικής αλλαγής θεωρούνται κοινωνικά κατανοητοί και αποδεκτοί. Διαφέρουν επίσης μεταξύ των γενεών, μεταξύ των επαγγελμάτων, μεταξύ αστικών και αγροτικών πλαισίων. Ωστόσο, είναι πάντα παρόντα και έχουν πάντα απόψεις για το τι θα έπρεπε να κάνετε – ανεξάρτητα από το αν αυτές οι απόψεις είναι ευπρόσδεκτες ή όχι.

Στη συνέχεια, υπάρχουν τα θεσμικά συστήματα – εργοδότες, δομές της αγοράς εργασίας, φορείς κατάρτισης, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης – τα οποία μπορεί να υποστηρίξουν τη μετάβασή σας ή μπορεί, όπως διαπίστωσε με συνέπεια η έρευνα

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

έχει διαπιστώσει επανειλημμένα η έρευνα του CrossRoads, απλά να μην έχουν σχεδιαστεί με εσάς στο μυαλό. Η κατανόηση του τρόπου λειτουργίας αυτών των συστημάτων, των αδυναμιών τους και του τρόπου στρατηγικής πλοήγησης σε αυτά, αντί να νικιέστε από τις ανεπάρκειές τους, εξετάζεται στο Κεφάλαιο 13.

Και τέλος, υπάρχει το σύστημα που φέρεις εσωτερικά: οι συσσωρευμένες πεποιθήσεις, ιστορίες, αφοσιώσεις και αυτοαντιλήψεις που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύεις όλα τα παραπάνω. Αυτό το εσωτερικό σύστημα είναι ίσως το πιο σημαντικό και το πιο άμεσα διαθέσιμο για αλλαγή – όχι μέσω της δύναμης της θέλησης ή της θετικής σκέψης, αλλά μέσω του είδους της ειλικρινούς, υπομονετικής, συστημικής αυτοεξέτασης που ο οδηγός αυτός έχει σχεδιαστεί να υποστηρίζει.

3.6 Χαρτογραφώντας τη δική σας μετάβαση - Μια άσκηση αναστοχασμού

Πριν προχωρήσουμε στα συγκεκριμένα θέματα των κεφαλαίων που ακολουθούν, αξίζει να αφιερώσετε λίγο χρόνο για να εντοπίσετε τον εαυτό σας μέσα στο τοπίο που περιγράφεται σε αυτό το κεφάλαιο. Οι παρακάτω ερωτήσεις δεν είναι ένα ερωτηματολόγιο με σωστές απαντήσεις. Είναι προσκλήσεις για γνήσια αναστοχασμό – του είδους που ωφελείται από το να καταγράφεται, να επανεξετάζεται και να αφήνεται να αναπτυχθεί σε περισσότερες από μία συνεδρίες.

Σχετικά με τη φύση της μετάβασής σας

Πώς ξεκίνησε η μετάβασή σας - με ένα ξαφνικό γεγονός, μια σταδιακή μετατόπιση ή κάτι ενδιάμεσο; Αν εκείνη τη στιγμή σας φάνηκε αναγκαστική, υπάρχει κάποιο μέρος της που, εκ των υστέρων, χαίρεστε που συνέβη; Αν ναι, τι σας λέει αυτό; Αν σας φάνηκε επιλογή, υπήρχαν πιέσεις - εξωτερικές ή εσωτερικές - που έκαναν αυτή την επιλογή να φαίνεται λιγότερο ελεύθερη από ό,τι φαινόταν;

Σχετικά με το χρονοδιάγραμμα και το πλαίσιο

Πώς έχουν διαμορφώσει το πλαίσιο της μετάβασής σας τα μεγαλύτερα γεγονότα – η πανδημία, οι οικονομικές αλλαγές, οι τεχνολογικές μεταβολές; Υπάρχει κάποιος τρόπος με τον οποίο η κίνηση του κόσμου έκανε τη δική σας κίνηση να φαίνεται πιο επείγουσα, πιο εφικτή ή πιο τρομακτική; Πώς θα ήταν η μετάβασή σας αν είχε συμβεί δέκα χρόνια νωρίτερα, πριν από αυτές τις αναταραχές; Πώς έχει διαμορφώσει η συγκεκριμένη ιστορική στιγμή το τι είναι διαθέσιμο για εσάς και τι όχι;

Σχετικά με τα συστήματα γύρω σας

Ποιος στη ζωή σας υποστηρίζει περισσότερο τη μετάβασή σας; Ποιος τη βρίσκει πιο δύσκολη – και τι νομίζετε ότι προστατεύουν όταν αντιστέκονται; Τι πιστεύει η κουλτούρα ή η κοινότητά σας για τους ανθρώπους που αλλάζουν καριέρα στην ηλικία σας; Πόσο σας επηρεάζει αυτή η πεποίθηση και με ποιους τρόπους;

Σχετικά με τον εαυτό σας

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Ποια ιστορία λέτε αυτή τη στιγμή για το γιατί συμβαίνει η μετάβασή σας – στον εαυτό σας και στους άλλους; Είναι αυτές οι ιστορίες ίδιες; Ποια εκδοχή είναι πιο ειλικρινής; Η ιστορία που λέτε σας βοηθά ή σας εμποδίζει;

Δεν υπάρχει βιασύνη να απαντήσετε πλήρως σε αυτές τις ερωτήσεις, ούτε υπάρχει προσδοκία ότι οι απαντήσεις θα παραμείνουν σταθερές καθώς εξελίσσεται η μετάβαση. Οι επαγγελματικές μεταβάσεις μετά τα 45 τείνουν να αντιστέκονται στην τακτοποιημένη λύση που επιτρέπουν μερικές φορές οι μεταβάσεις σε νεότερη ηλικία. Αυτό δεν είναι ένα πρόβλημα που πρέπει να λυθεί. Είναι μια πραγματικότητα που πρέπει να συνοδεύεται – και αυτό είναι που προσπαθεί να κάνει ο παρών οδηγός, κεφάλαιο προς κεφάλαιο.

4. Ζώντας με την αμφιθυμία – Όταν νιώθετε τα πάντα ταυτόχρονα

4.1 Τι είναι η αμφιθυμία;

Υπάρχει μια λέξη που περιγράφει αυτό που αισθάνονται πολλοί άνθρωποι που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση, αλλά σπάνια το λένε φωναχτά, επειδή ακούγεται σαν αδυναμία, ή σύγχυση, ή αποτυχία να πάρουν τη σωστή απόφαση. Η λέξη είναι αμφιθυμία.

Δεν σημαίνει αδιαφορία. Δεν σημαίνει αδυναμία λήψης απόφασης. Σημαίνει να έχεις ταυτόχρονα δύο πραγματικά αντίθετα συναισθήματα – ή δύο πραγματικά αντίθετες αλήθειες – χωρίς το ένα να ακυρώνει το άλλο. Σημαίνει να θέλεις την αλλαγή και να τη φοβάσαι. Να νιώθεις έτοιμος και να νιώθεις εντελώς απροετοίμαστος. Να ξέρεις ότι δεν μπορείς να μείνεις και να μην ξέρεις ακόμα πώς να φύγεις. Να θρηνείς για κάτι από το οποίο επέλεξες να απομακρυνθείς. Να είσαι ευγνώμων για μια πόρτα που κάποιος άλλος έκλεισε με δύναμη.

Οι περισσότεροι άνθρωποι που βιώνουν επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 γνωρίζουν αυτό το συναίσθημα πολύ καλά. Πολλοί απλώς δεν έχουν ένα όνομα για αυτό. Το περιγράφουν ως το να είναι κολλημένοι, ως το να κάνουν κύκλους, ως το να μην είναι σίγουροι για τον εαυτό τους, ως το να μην είναι έτοιμοι. Το αντιμετωπίζουν ως ένα πρόβλημα που πρέπει να λυθεί – μια σύγχυση που πρέπει να ξεκαθαριστεί – πριν μπορέσει να ξεκινήσει η πραγματική δουλειά της μετάβασης. Αυτός ο οδηγός προτείνει κάτι διαφορετικό: ότι η αμφιθυμία δεν είναι το εμπόδιο στη μετάβασή σας. Σε πολλές περιπτώσεις, η αμφιθυμία είναι η ίδια η μετάβαση. Και το να μάθετε να ζείτε μαζί της, αντί να προσπαθείτε να την εξαλείψετε, είναι μία από τις πιο σημαντικές πρακτικές ικανότητες που αυτός ο οδηγός μπορεί να σας βοηθήσει να αναπτύξετε.

Ο λόγος για τον οποίο η αμφιθυμία σπάνια ονομάζεται έτσι και συχνά παρερμηνεύεται ως αναποφασιστικότητα ή αδυναμία, είναι ότι η κουλτούρα στην οποία ζούμε έχει μια βαθιά προκατάληψη υπέρ της επίλυσης. Τείνουμε να αντιμετωπίζουμε τη σαφήνεια ως αρετή και την αβεβαιότητα ως αποτυχία. Επαινούμε τους ανθρώπους που ξέρουν τι θέλουν και το επιδιώκουν

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

, ενώ κοιτάζουμε τους ανθρώπους που είναι πραγματικά αβέβαιοι – που νιώθουν να τραβιούνται προς πολλές κατευθύνσεις ταυτόχρονα – με ένα μείγμα ανησυχίας και ήπιας ανυπομονησίας. Το μήνυμα, που μεταδίδεται σε αμέτρητα βιβλία, προγράμματα και πλαίσια επαγγελματικής ανάπτυξης, είναι: καταλάβετε τι θέλετε, φτιάξτε ένα σχέδιο και εκτελέστε το. Η αμφιθυμία είναι απλώς κάτι που πρέπει να ξεπεράσετε. Αυτός ο οδηγός αντιτίθεται σε αυτό το πλαίσιο, και το Κεφάλαιο 4 είναι το σημείο όπου αρχίζει αυτή η αντίθεση.

4.2 Γιατί η αμφιθυμία είναι φυσιολογική – και έξυπνη

Όταν οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης του CrossRoads περιέγραψαν την συναισθηματική τους εμπειρία από την επαγγελματική μετάβαση, η εικόνα που προέκυψε δεν ήταν ανθρώπων που μετακινούνται ομαλά από τη μία κατάσταση στην άλλη – από το φόβο στο θάρρος, από τη σύγχυση στη σαφήνεια, από την παλιά ζωή στη νέα. Ήταν ανθρώπων που βίωναν ταυτόχρονα πολλαπλές, αντιφατικές καταστάσεις, συχνά μέσα στην ίδια συζήτηση, μερικές φορές μέσα στην ίδια πρόταση.

Η ανακούφιση του να έχεις τελικά πάρει μια απόφαση συνυπάρχει με τον τρόμο του να μην ξέρεις τι θα ακολουθήσει. Η λαχτάρα για αλλαγή συνυπάρχει με τη θλίψη για ό,τι αφήνεις πίσω - επαγγελματική ταυτότητα, κύρος, ρουτίνα, κοινότητα. Ο ενθουσιασμός για την πιθανότητα ενός νέου κεφαλαίου, υπονομεύεται σχεδόν αμέσως από το άγχος για το αν είναι πολύ μεγάλοι για να ληφθούν σοβαρά υπόψη σε αυτό. Η υπερηφάνεια για όλα όσα είχαν χτίσει επαγγελματικά, παράλληλα με έναν διαρκή φόβο ότι η αγορά εργασίας είχε απλώς σταματήσει να βρίσκει ενδιαφέρουσα αυτή την ιστορία. Και και στις τρεις χώρες, χωρίς εξαίρεση, η ίδια εμπειρία του να βιώνουν εντελώς αντιφατικά συναισθήματα χωρίς κανένα από αυτά να ακυρώνει τα άλλα.

Αυτό δεν είναι σύγχυση. Είναι μια ακριβής συναισθηματική αντίδραση σε μια πραγματικά πολύπλοκη κατάσταση. Σκεφτείτε τι συνεπάγεται στην πραγματικότητα η επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45. Σας ζητείται να αποχωριστείτε μια ταυτότητα που χρειάστηκαν δεκαετίες για να χτίσετε, σε μια αγορά εργασίας που μπορεί να καλωσορίσει ή όχι αυτό που προσφέρετε, σε μια φάση της ζωής όπου τα διακυβεύματα φαίνονται μεγαλύτερα από ό,τι στα 25, ενώ παράλληλα πρέπει να διαχειριστείτε τις ανησυχίες των ανθρώπων που σας αγαπούν και εξαρτώνται από εσάς, σε έναν κόσμο που αλλάζει πιο γρήγορα από ό,τι σας είχε προετοιμάσει κανείς. Η λογική αντίδραση σε όλα αυτά δεν είναι η γαλήνια αυτοπεποίθηση. Είναι ένα περίπλοκο, κυμαινόμενο, μερικές φορές εξαντλητικό μείγμα συναισθημάτων – που είναι ακριβώς αυτό που αναφέρουν οι περισσότεροι άνθρωποι, και ακριβώς αυτό που ντρέπονται να παραδεχτούν.

Η αμφιθυμία, υπό αυτό το πρίσμα, δεν είναι σύμπτωμα απώλειας. Είναι ένα σημάδι ότι παίρνεις στα σοβαρά το πλήρες βάρος της κατάστασής σου, ότι δεν προσποιείσαι ότι είναι απλούστερη από ό,τι είναι, και ότι οι πολλαπλές έγκυρες σκέψεις που παίζουν ρόλο λαμβάνουν την προσοχή που τους αξίζει. Θα ήταν πιο ανησυχητικό, κατά κάποιον τρόπο, αν ένιωθες μόνο βεβαιότητα. Η βεβαιότητα σχετικά με μια σημαντική αλλαγή στη ζωή είναι είτε το προϊόν πραγματικής σαφήνειας – η οποία τείνει να έρχεται μετά από παρατεταμένη

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

ενασχόλησης με την πολυπλοκότητα, όχι πριν – ή το προϊόν ενός είδους αμυντικής στενότητας που τελικά είναι λιγότερο χρήσιμη. Η γνήσια αμφιθυμία, όταν είναι ειλικρινής, είναι το καλύτερο σημείο εκκίνησης.

4.3 Το δίλημμα: να θέλεις την αλλαγή και να τη φοβάσαι

Μία από τις πιο συνηθισμένες μορφές αμφιθυμίας στην επαγγελματική μετάβαση είναι αυτό που θα μπορούσε να ονομαστεί διπλό δίλημμα – η εμπειρία του να σε τραβάει ταυτόχρονα προς την αλλαγή και να σε κρατάει πίσω από αυτήν, με έναν τρόπο που μπορεί να μοιάζει σαν να είσαι παγιδευμένος ανάμεσα σε δύο εξίσου ισχυρούς μαγνήτες. Και οι δύο έλξεις είναι πραγματικές. Και οι δύο έχουν νόμιμο δικαίωμα στην προσοχή σου. Και όμως φαίνεται να σε τραβούν σε αντίθετες κατευθύνσεις, κάτι που δημιουργεί ένα είδος αιωρούμενης έντασης που μπορεί εύκολα να εκληφθεί ως παράλυση ή αναποφασιστικότητα.

Από τη μία πλευρά: η έλξη προς κάτι νέο. Ένα διαφορετικό είδος εργασίας. Μια καλύτερη αντιστοιχία μεταξύ του ποιος είστε τώρα και του τι κάνετε κάθε μέρα. Μια ανάκτηση της ενέργειας, του νοήματος ή της αξιοπρέπειας που ο τρέχων ή ο προηγούμενος ρόλος είχε σταματήσει να σας παρέχει. Μια αίσθηση – ήσυχη αλλά επίμονη – ότι υπάρχουν περισσότερα, και ότι είστε ικανός για αυτά, και ότι τα χρόνια που απομένουν στην επαγγελματική σας ζωή είναι πολύτιμα για να τα περάσετε στο λάθος μέρος.

Από την άλλη πλευρά: ο φόβος για ό,τι απαιτεί η αλλαγή. Η αβεβαιότητα του άγνωστου. Το οικονομικό ρίσκο, και όλα όσα εξαρτώνται από την οικονομική σταθερότητα. Η πιθανότητα της αποτυχίας – όχι μόνο της προσωπικής, αλλά και της ορατής, αυτής που βλέπουν και σχολιάζουν οι άλλοι. Η προοπτική να ξεκινήσεις από την αρχή σε έναν κόσμο που μερικές φορές φαίνεται να έχει σχεδιαστεί για ανθρώπους είκοσι χρόνια νεότερους. Η απώλεια του κύρους και της ικανότητας που παρείχε ο τρέχων ή ο προηγούμενος ρόλος, ακόμα κι αν αυτός ο ρόλος δεν ήταν ο σωστός. Και κάτω από όλα αυτά, ένα ερώτημα που λίγοι εκφράζουν ανοιχτά, αλλά πολλοί κουβαλούν: τι θα γίνει αν φύγω και αποδειχθεί ότι το πρόβλημα ήμουν εγώ από την αρχή;

Αυτή η διπλή δέσμευση μπορεί να προκαλέσει ένα ιδιαίτερο είδος ακινησίας – όχι την ακινησία κάποιου που δεν έχει ιδέα τι θέλει, αλλά την ακινησία κάποιου που θέλει δύο πραγματικά ασυμβίβαστα πράγματα ταυτόχρονα και δεν μπορεί να βρει μια λύση που να μην συνεπάγεται απώλεια. Ο παλιός ρόλος μπορεί να ήταν ασφυκτικός, αλλά ήταν γνωστός. Η νέα κατεύθυνση μπορεί να είναι συναρπαστική, αλλά είναι αβέβαιη. Η επιλογή σημαίνει να εγκαταλείψεις κάτι. Το να μην επιλέξεις σημαίνει επίσης να εγκαταλείψεις κάτι. Το δίλημμα είναι πραγματικό και δεν επιλύεται απλά αποφασίζοντας να είσαι πιο γενναίος ή πιο αποφασιστικός. Πρέπει να το διαχειριστείς – αργά, με πληροφορίες, με υποστήριξη και με ανοχή στην ένταση που δεν απαιτεί πρόωρη επίλυση.

Αυτό που κάνει το διπλό δίλημμα πιο δύσκολο είναι η πίεση – εσωτερική και εξωτερική – να το επιλύσουμε γρήγορα. Να έχουμε μια απάντηση όταν μας ρωτούν. Να δείξουμε πρόοδο, να έχουμε ένα σχέδιο, να σταματήσουμε να κάνουμε κύκλους και να προχωρήσουμε. Αυτή η πίεση είναι κατανοητή. Είναι επίσης, για πολλούς ανθρώπους που βρίσκονται σε πραγματική

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

μετάβαση στην καριέρα, ενεργά αντιπαραγωγική – επειδή αντιμετωπίζει την αμφιθυμία ως δυσλειτουργία που πρέπει να διορθωθεί και όχι ως πληροφορία που πρέπει να αξιοποιηθεί. Το διπλό δίλημμα περιέχει, κωδικοποιημένες μέσα του, πολλές σημαντικές πληροφορίες για το τι εκτιμάτε, τι φοβάστε, τι είστε διατεθειμένοι να ρισκάρετε και τι όχι. Αξίζει να δώσετε προσοχή σε αυτές τις πληροφορίες αντί να τις προσπεράσετε βιαστικά.

4.4 Πώς η πίεση της οικογένειας ενισχύει την αμφιθυμία

Οι άνθρωποι που βρίσκονται πιο κοντά μας σπάνια μας αφήνουν μόνους με την αμφιθυμία μας. Και ενώ η εμπλοκή τους σχεδόν πάντα υποκινείται από γνήσια φροντίδα, συχνά κάνει την εσωτερική διαπραγμάτευση πιο περίπλοκη αντί για λιγότερο.

Όταν ένας σύντροφος εκφράζει ανησυχία για την οικονομική σταθερότητα, ή ένας γονιός υπονοεί ότι ίσως δεν είναι η καλύτερη στιγμή για αλλαγές, ή ένα ενήλικο παιδί απλά δεν μπορεί να καταλάβει γιατί θα απομακρυνόσασταν από την ασφάλεια που χτίσατε για χρόνια – αυτό που τείνει να συμβεί στην αμφιθυμία που ήδη αισθανόσασταν είναι ότι εντείνεται. Η αμφιβολία που ήταν ήδη παρούσα ενισχύεται. Η έλξη προς το γνωστό γίνεται ισχυρότερη. Και η διαδικασία του να σκεφτείτε καθαρά τι θέλετε πραγματικά γίνεται πιο δύσκολη, επειδή η δική σας γνήσια αβεβαιότητα είναι τώρα μπλεγμένη με τους φόβους και τις προτιμήσεις των άλλων, και είναι δύσκολο να ξεχωρίσετε ποια φωνή είναι ποιανού.

Αυτό δεν συμβαίνει επειδή η οικογένειά σου έχει άδικο να ανησυχεί – σε πολλές περιπτώσεις οι ανησυχίες τους είναι απολύτως λογικές και αντανακλούν νόμιμα συμφέροντα. Συμβαίνει επειδή η αμφιθυμία είναι ιδιαίτερα ευάλωτη στις εξωτερικές πιέσεις. Όταν ήδη κρατάμε εσωτερικά δύο ανταγωνιστικές αλήθειες, η ισχυρή πεποίθηση κάποιου άλλου – προς οποιαδήποτε κατεύθυνση – μπορεί προσωρινά να κατακλύσει τη δική μας πιο ήσυχη γνώση, αντί να μας βοηθήσει να βρούμε το δρόμο προς αυτήν. Ο σύντροφος που είναι απόλυτα βέβαιος ότι η αλλαγή είναι πολύ ριψοκίνδυνη, καθιστά πιο δύσκολη την πρόσβαση στο μέρος του εαυτού μας που είναι απόλυτα βέβαιο ότι η αλλαγή είναι απαραίτητη. Ο γονιός που είναι απόλυτα βέβαιος ότι η σταθερότητα έχει πρωταρχική σημασία, καθιστά πιο δύσκολο να ακούσουμε το μέρος του εαυτού μας που είναι απόλυτα βέβαιο ότι μια ζωή που ζείται εξ ολοκλήρου στην υπηρεσία της σταθερότητας δεν είναι η ζωή που θέλουμε.

Αυτή η δυναμική – και το πώς να την διαχειριστούμε χωρίς να υποκύψουμε στο άγχος της οικογένειας ή να διακόψουμε τη σχέση που το φέρει – εξετάζεται με πολύ μεγαλύτερη λεπτομέρεια στο Κεφάλαιο 7. Προς το παρόν, αρκεί να το ονομάσουμε: οι άνθρωποι που θέλουν περισσότερο να μας βοηθήσουν να διαχειριστούμε τη μετάβαση είναι μερικές φορές, χωρίς δική τους ευθύνη και χωρίς κακή πρόθεση, οι άνθρωποι που κάνουν την αμφιθυμία μας πιο δύσκολη να αντέξουμε. Το να αναγνωρίσουμε αυτό ως μια δυναμική σχέσεων και όχι ως προσωπική αποτυχία είναι από μόνο του ένα χρήσιμο βήμα.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

4.5 Δεν υπάρχουν λάθος επιλογές – μόνο η καλύτερη επιλογή που είναι διαθέσιμη εκείνη τη στιγμή

Εδώ είναι κάτι που αυτός ο οδηγός θέλει να πει ξεκάθαρα, χωρίς να το μετριάσει σε μια φράση ενθάρρυνσης ή μια κοινοτοπία, επειδή είναι πραγματικά σημαντικό και πραγματικά υποτιμημένο.

Δεν υπάρχει σωστός δρόμος στην επαγγελματική μετάβαση. Δεν υπάρχει επιλογή που να είναι εγγυημένα η σωστή, ούτε επιλογή που να είναι εγγυημένα λάθος. Υπάρχει μόνο η επιλογή που κάνετε, με βάση τις πληροφορίες, την αυτογνωσία και τις συνθήκες που έχετε στη διάθεσή σας τη στιγμή που την κάνετε. Αυτό είναι το μόνο που υπάρχει. Πάντα αυτό ήταν το μόνο που υπάρχει. Η ιδέα ότι κάπου, αν ήμασταν αρκετά νηφάλιοι ή αρκετά γενναίοι ή αρκετά στρατηγικοί, θα μπορούσαμε να βρούμε την αντικειμενικά σωστή απάντηση στο ερώτημα τι να κάνουμε με την επαγγελματική μας ζωή – αυτή η ιδέα είναι μια φαντασίωση. Μια σαγηνευτική φαντασίωση, επειδή υπόσχεται τη δυνατότητα βεβαιότητας σε ένα εγγενώς αβέβαιο πεδίο. Αλλά παρ' όλα αυτά, μια φαντασίωση.

Τείνουμε να αντιμετωπίζουμε τις σημαντικές αποφάσεις της ζωής μας σαν να υπάρχει, κάπου, μια απάντηση που είτε θα βρούμε είτε θα χάσουμε. Σαν το μέλλον να είναι ήδη γραμμένο και η δουλειά μας να είναι να βρούμε τη σωστή σελίδα. Αυτή η πεποίθηση είναι η πηγή ενός τεράστιου ποσού περιττού πόνου – πόνου που προστίθεται στην πραγματική δυσκολία της μετάβασης, και που θα μπορούσε να εξαφανιστεί αν η ίδια η πεποίθηση εξεταζόταν πιο ειλικρινά. Είναι αυτό που κάνει την αμφιθυμία να μοιάζει με αποτυχία να βρούμε τη σωστή απάντηση, αντί για αυτό που πραγματικά είναι: μια φυσική αντίδραση στο γεγονός ότι καμία τέτοια απάντηση δεν υπάρχει εκ των προτέρων.

Η μόνη οπτική γωνία από την οποία μπορεί να αξιολογηθεί πλήρως μια επιλογή ζωής είναι η αναδρομική – και ακόμη και τότε, μόνο εν μέρει, επειδή δεν φτάνουμε ποτέ να δούμε τον δρόμο που δεν ακολουθήσαμε. Μπορούμε να τον φανταστούμε, και συνήθως τον φανταζόμαστε με μια κολακευτική προκατάληψη. Αλλά δεν τον γνωρίζουμε. Ο συνάδελφος που παρέμεινε στη θέση που αφήσατε μπορεί να ευημερεί ή να φθίνει σιγά-σιγά. Η επιχείρηση που επιλέξατε να μην ξεκινήσετε μπορεί να πέτυχε λαμπρά ή να βυθίστηκε στην πρώτη ύφεση. Η σχέση που προτιμήσατε από την προαγωγή μπορεί να ήταν η καλύτερη απόφαση της ζωής σας ή να τελείωσε ούτως ή άλλως δύο χρόνια αργότερα. Δεν ξέρουμε και δεν μπορούμε να ξέρουμε. Η μόνη στιγμή κατά την οποία γίνεται δυνατή μια πραγματικά ολοκληρωμένη αποτίμηση των επιλογών μιας ζωής είναι, όπως το έθεσε κάποιος στις ομάδες εστίασής μας με χαρακτηριστική ευθύτητα, στο νεκροκρέβατό σας. Και ακόμα και τότε, είναι μερική.

> *Δεν προσπαθείτε να κάνετε τη σωστή επιλογή. Προσπαθείτε να κάνετε την καλύτερη επιλογή που έχετε στη διάθεσή σας, με τις πληροφορίες, τους πόρους και την αυτογνωσία που διαθέτετε αυτή τη στιγμή*

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

. Αυτό είναι το μόνο που έχει κάνει ο καθένας, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπων των οποίων τις επιλογές θαυμάζεις περισσότερο. Αυτό δεν είναι βραβείο παρηγοριάς. Αυτό είναι στην πραγματικότητα η λήψη αποφάσεων.

Αυτό δεν είναι χαμηλότερο επίπεδο. Είναι μια ειλικρινής περιγραφή του επιπέδου που πάντα υπήρχε. Και είναι – αν το αφήσεις – πραγματικά απελευθερωτικό. Επειδή σημαίνει ότι η ενέργεια που ξόδευες προσπαθώντας να βρεις τη σίγουρη σωστή απάντηση μπορεί να κατευθυνθεί προς κάτι πιο παραγωγικό: να γίνεις όσο το δυνατόν πιο ξεκάθαρος για το τι πραγματικά εκτιμάς, τι πραγματικά ξέρεις για τον εαυτό σου και τι είσαι πραγματικά διατεθειμένος να ρισκάρεις. Αυτή η σαφήνεια, που χτίζεται μέσα από το είδος της υπομονετικής, ειλικρινής εργασίας που αυτός ο οδηγός έχει σχεδιαστεί να υποστηρίζει, είναι η καλύτερη προετοιμασία που υπάρχει για να πάρεις σωστά την επόμενη απόφαση.

4.6 Συνεργαστείτε με την αμφιθυμία σας, μην την πολεμάτε

Αν η αμφιθυμία δεν μπορεί να επιλυθεί με την εύρεση της σωστής απάντησης και δεν πρέπει να οδηγηθεί βιαστικά σε πρόωρη επίλυση, τι κάνετε πραγματικά με αυτήν; Η απάντηση είναι λιγότερο δραματική από ό,τι ελπίζουν οι περισσότεροι και πιο αποτελεσματική από ό,τι περιμένουν οι περισσότεροι.

Το πρώτο και πιο σημαντικό πράγμα είναι να την αναγνωρίσετε ειλικρινά – όχι αφηρημένα, όχι ως μια αόριστη αίσθηση αβεβαιότητας, αλλά συγκεκριμένα. Όχι «δεν είμαι σίγουρος τι να κάνω», αλλά «θέλω το Χ και θέλω επίσης το Υ, και αυτή τη στιγμή δεν μπορώ να δω πώς να τα έχω και τα δύο χωρίς να χάσω κάτι που έχει σημασία». Αυτή η συγκεκριμένη περιγραφή είναι σημαντική, επειδή η αμφιθυμία που ονομάζεται συγκεκριμένα είναι σημαντικά πιο διαχειρίσιμη από την αμφιθυμία που κυκλοφορεί ως γενικευμένη ανησυχία χωρίς σαφή μορφή. Όταν ξέρεις τι κρατάς – ποιες είναι συγκεκριμένα οι ανταγωνιστικές πιέσεις – έχεις κάτι που μπορείς να εξετάσεις. Όταν παραμένει ασαφές, απλά νιώθεις σαν να έχεις κολλήσει.

Το δεύτερο είναι να επιτρέψεις να υπάρχει χωρίς να απαιτείς να επιλυθεί σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Η αμφιθυμία στην οποία δίνεται χώρος τείνει να κινείται – αργά, μη γραμμικά, μέσω μιας διαδικασίας συλλογής πληροφοριών και σταδιακής μετατόπισης βάρους, παρά μέσω μιας μοναδικής αποφασιστικής στιγμής διαύγειας. Η αμφιθυμία που πιέζεται συνεχώς να επιλυθεί – από εσωτερική ανυπομονησία, από εξωτερικές προσδοκίες, από το πολιτισμικό μήνυμα ότι η αβεβαιότητα είναι ένα πρόβλημα που πρέπει να διορθωθεί και όχι μια διαδικασία που πρέπει να εμπιστευτούμε – τείνει να παγιωθεί. Το άτομο που επιμένει να επιλύσει την αμφιθυμία πριν την έχει πραγματικά επεξεργαστεί, συχνά λαμβάνει αποφάσεις που φαίνονται οριστικές αλλά δεν είναι – και στη συνέχεια διαπιστώνει ότι η αμφιθυμία που δεν έχει αναγνωριστεί επιστρέφει, με διαφορετική μορφή, σε μια μεταγενέστερη και λιγότερο βολική στιγμή.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Το τρίτο είναι να ενεργείς με μικρούς τρόπους που συγκεντρώνουν πληροφορίες, χωρίς να απαιτείται πρώτα να είναι σαφής η συνολική εικόνα. Μια συζήτηση με κάποιον που εργάζεται σε έναν τομέα που σκέφτεσαι. Ένα απόγευμα που περνάς κάνοντας κάτι που σχετίζεται με μια κατεύθυνση προς την οποία σε τραβάει. Ένα σύντομο μάθημα που παρακολουθείτε ρητά ως πείραμα και όχι ως δέσμευση – με την άδεια να αποσυρθείτε αν αποδειχθεί ότι δεν σας ταιριάζει. Αυτές οι μικρές ενέργειες δεν εξαλείφουν την αμφιθυμία, αλλά την τροφοδοτούν με νέες πληροφορίες, και οι νέες πληροφορίες αλλάζουν τη μορφή της απόφασης. Η αμφιθυμία που έχετε μετά από ένα πραγματικό πείραμα με μια κατεύθυνση είναι διαφορετική από την αμφιθυμία που είχατε πριν

- πιο ουσιαστική, πιο συγκεκριμένη και, ως εκ τούτου, πιο εύκολη να διαχειριστείς.

Και το τέταρτο – ίσως το πιο σημαντικό, και αυτό που υποτιμάται πιο συστηματικά

- είναι να δείξεις στον εαυτό σου τη γενναιοδωρία που θα έδειχνες σε κάποιον άλλο που βρίσκεται στην ίδια θέση. Αν ένας στενός φίλος σου έλεγε ότι νιώθει διχασμένος ανάμεσα στο φόβο και τον ενθουσιασμό, ανάμεσα στην επιθυμία για αλλαγή και τον φόβο της, ανάμεσα στη ζωή που έχει χτίσει και μια διαφορετική ζωή που μπορεί να φανταστεί – δεν θα του έλεγες να συγκρατηθεί και να πάρει μια απόφαση. Θα καθόσουν δίπλα του. Θα τον βοηθούσες να σκεφτεί. Θα εμπιστευόσουν ότι θα βρει τον δρόμο του. Αξίζετε ακριβώς την ίδια ποιότητα συνοδείας και, τελικά, είστε το άτομο που είναι πιο ικανό να την προσφέρει.

4.7 Μια άσκηση αναστοχασμού: Χαρτογράφηση της αμφιθυμίας σας

Αυτή η άσκηση λειτουργεί καλύτερα όταν γίνεται αργά, γραπτώς, χωρίς αυτολογοκρισία ή επιμέλεια. Αφιερώστε περισσότερο χρόνο από ό,τι νομίζετε ότι χρειάζεστε. Μην προσπαθήσετε να είστε δίκαιοι ή ισορροπημένοι. Απλώς γράψτε ό,τι υπάρχει πραγματικά.

Βήμα 1: Ονομάστε τις έλξεις

Γράψτε, όσο πιο συγκεκριμένα μπορείτε, τι σας τραβά προς την αλλαγή. Όχι τι θα έπρεπε να σας τραβά – αλλά τι πραγματικά σας τραβά. Στη συνέχεια, γράψτε, με την ίδια ακρίβεια, τι σας τραβά πίσω ή προς μια διαφορετική κατεύθυνση. Προσπαθήστε να αποφύγετε την κρίση και για τις δύο λίστες. Καμία από τις δύο τάσεις δεν είναι πιο έγκυρη ή πιο λογική από την άλλη. Και οι δύο υπάρχουν, και αξίζουν να ληφθούν υπόψη.

Βήμα 2: Παρατηρήστε τα συναισθήματα που κρύβονται από κάτω

Για κάθε στοιχείο και στις δύο λίστες, παρατηρήστε ποιο συναίσθημα κρύβεται από κάτω. Φόβος; Ενθουσιασμός; Θλίψη; Ενοχή; Ανακούφιση; Πίστη; Ντροπή; Υπερηφάνεια; Τα συναισθήματα δεν είναι τα ίδια με τις σκέψεις, και το να τα ονομάζετε ξεχωριστά τείνει να ξεκαθαρίζει σημαντικά την εικόνα.

Βήμα 3: Προσδιορίστε ποιανού η φωνή μιλάει

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Κοιτάξτε ό,τι έχετε γράψει και ρωτήστε, για κάθε στοιχείο: είναι δικό μου ή ανήκει σε κάποιον άλλο; Η ανησυχία ενός γονιού που έχει γίνει αδιακρίτως δική σας; Μια πολιτισμική προσδοκία που απορροφήσατε τόσο νωρίς που μοιάζει με προσωπική πεποίθηση; Ο φόβος ενός συντρόφου που έχει εγκατασταθεί στη δική σας σκέψη; Δεν πρόκειται για το να απορρίψετε αυτές τις φωνές – μπορεί να έχουν νόμιμα πράγματα να πουν. Πρόκειται για το να ξεκαθαρίσετε ποιανού είναι η φωνή, ώστε να μπορείτε να κάνετε συνειδητές επιλογές σχετικά με το πόσο βάρος θα δώσετε σε κάθε μία.

Βήμα 4: Κάνε την εκτενή ερώτηση

Όχι «τι πρέπει να κάνω;» – αυτή η ερώτηση τείνει να ενεργοποιεί το κριτικό, καθοδηγούμενο από το «πρέπει» μέρος του μυαλού, αντί για τη βαθύτερη γνώση. Αντ' αυτού: στο τέλος της ζωής μου, κοιτάζοντας πίσω, τι θα ήθελα περισσότερο να είχα δοκιμάσει; Όχι τι θα είχε πετύχει – τι θα ήθελα να είχα επιχειρήσει, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα; Αυτή η ερώτηση δείχνει, συχνά με εκπληκτική σαφήνεια, προς αυτό που είναι πραγματικά πιο σημαντικό.

Βήμα 5: Αφήστε το για τώρα

Διπλώστε το χαρτί ή κλείστε το έγγραφο. Αφήστε το για μια μέρα. Επιστρέψτε σε αυτό με φρέσκο βλέμμα. Η αμφιθυμία θα εξακολουθεί να υπάρχει - αλλά μπορεί να έχει μετατοπιστεί ελαφρώς. Αυτή η ελαφρά μετατόπιση είναι σημαντική. Είναι η αμφιθυμία που αρχίζει να κινείται, όχι με τη βία, αλλά μέσω της υπομονετικής, ειλικρινής προσοχής που είναι το μόνο πράγμα που την κινεί αξιόπιστα.

5. Αντιμετωπίζοντας την απώλεια - Το πένθος ως διάσταση της αλλαγής στην επαγγελματική καριέρα ( )

5.1 Επαναπροσδιορίζοντας την απώλεια - Περισσότερο από ό,τι νομίζουμε

Όταν ακούμε τη λέξη απώλεια, οι περισσότεροι από εμάς σκεφτόμαστε πρώτα τον θάνατο. Και η απώλεια λόγω θανάτου είναι, χωρίς αμφιβολία, η πιο βαθιά μορφή απώλειας που μπορεί να βιώσει ένας άνθρωπος – αυτή που αφαιρεί τα περισσότερα, αφήνει το βαθύτερο σημάδι και τείνει να αναδιοργανώσει όλα όσα ακολουθούν. Αλλά η απώλεια είναι ένα πολύ ευρύτερο πεδίο από τον θάνατο και μόνο, και ένα από τα πιο σημαντικά πράγματα που στοχεύει να κάνει αυτό το κεφάλαιο είναι να επεκτείνει τον χάρτη.

Η απώλεια είναι οποιαδήποτε εμπειρία κατά την οποία σου αφαιρείται κάτι – ή αφήνεις κάτι πίσω – που είχε σημασία για σένα. Είναι το τέλος ενός γάμου και το τέλος μιας δουλειάς. Είναι μια διάγνωση που αλλάζει τις δυνατότητες του σώματός σου, και ένα γενέθλιο που αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο σε βλέπει ο κόσμος. Είναι τα παιδιά

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

που μεγαλώνουν και δεν σε χρειάζονται πια όπως παλιά. Είναι η αναδιάρθρωση μιας εταιρείας και μια καριέρα που εξαφανίζεται. Είναι η αργή διάβρωση μιας επαγγελματικής ταυτότητας που πέρασες δεκαετίες να χτίζεις, και το ξαφνικό σοκ μιας πόρτας που κλείνει, την οποία περίμενες να περνάς για τα επόμενα χρόνια. Όλα αυτά είναι απώλειες. Και όλα αυτά, σε διαφορετικό βαθμό, προκαλούν θλίψη – τη φυσική, απαραίτητη και συχνά υποτιμημένη ανθρώπινη αντίδραση στην απώλεια κάτι που είχε σημασία.

Ο λόγος για τον οποίο αυτό έχει σημασία για έναν οδηγό σχετικά με την επαγγελματική μετάβαση είναι απλός: η απώλεια είναι ένας από τους πιο συνηθισμένους παράγοντες που προκαλούν αλλαγή καριέρας μετά τα 45, και η θλίψη είναι ένας από τους πιο συνηθισμένους – και λιγότερο αναγνωρισμένους – συναισθηματικούς συντρόφους της ίδιας της διαδικασίας μετάβασης. Οι άνθρωποι δεν φτάνουν συχνά σε ένα σταυροδρόμι καριέρας νιώθοντας ουδέτεροι. Φτάνουν κουβαλώντας κάτι. Μια επιστολή απόλυσης. Μια διάγνωση. Έναν γάμο που έληξε. Έναν γονιό που πέθανε και τους άφησε να κάνουν ερωτήσεις που δεν είχαν σκεφτεί ποτέ να κάνουν πριν. Ένα άδειο σπίτι που κάποτε ήταν γεμάτο παιδιά. Ένα σώμα που δεν συνεργάζεται πλέον με τη ζωή που είχαν σχεδιάσει. Η κατανόηση της σχέσης μεταξύ απώλειας και επαγγελματικής μετάβασης – όχι ως παρέκκλιση από το πραγματικό θέμα, αλλά ως κεντρικό στοιχείο του – είναι το θέμα αυτού του κεφαλαίου.

5.2 Τα πολλά πρόσωπα της απώλειας που οδηγούν τους ανθρώπους στη μετάβαση

Η απώλεια εμφανίζεται με διαφορετικές μορφές, με διαφορετικές ταχύτητες, με διαφορετικούς βαθμούς προειδοποίησης. Παρακάτω αναφέρονται οι μορφές που συναντώνται πιο συχνά στην έρευνα του CrossRoads – μια αναγνώριση ότι, ό,τι και αν σας έφερε εδώ, είναι πιθανό να βρείτε κάτι από τη δική σας εμπειρία να αντανακλάται σε ό,τι ακολουθεί.

Απώλεια εργασίας και απολύσεις

Η απώλεια εργασίας είναι η πιο ορατή και κοινωνικά αναγνωρισμένη μορφή απώλειας που σχετίζεται με την καριέρα, αλλά σπάνια βιώνεται ως απλώς επαγγελματική. Όταν μια δουλειά τελειώνει – ειδικά μια που κρατήθηκε για πολλά χρόνια ή μια που αποτελούσε σημαντικό μέρος της ταυτότητας ενός ατόμου – αυτό που χάνεται δεν είναι μόνο το εισόδημα και η ρουτίνα. Είναι το κύρος, η δομή, οι κοινωνικές επαφές, η καθημερινή αίσθηση σκοπού και συχνά μια αυτοαντίληψη που είχε σιωπηλά αγκυρωθεί σε αυτόν τον ρόλο για περισσότερο χρόνο από ό,τι συνειδητοποιούσε το άτομο. Πολλοί άνθρωποι περιγράφουν την εμπειρία της απόλυσης ως παρόμοια με την απώλεια ενός αγαπημένου προσώπου – την ίδια δυσπιστία, τον ίδιο αποπροσανατολισμό, την ίδια παράξενη θλίψη για κάτι που, αντικειμενικά, ήταν απλώς μια δουλειά, αλλά που όμως αισθανόταν ως κάτι πολύ περισσότερο από αυτό.

Το να γίνεις «άδειος φωλιάρης»

Για πολλούς γονείς – και δυσανάλογα για τις γυναίκες – η αποχώρηση του τελευταίου παιδιού από το οικογενειακό σπίτι είναι μία από τις πιο σημαντικές ψυχολογικά μεταβάσεις της μέσης ηλικίας, και μία από τις

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

πιο συστηματικά υποτιμημένων. Η πολιτισμική αφήγηση τείνει προς το εορταστικό – ελευθερία, χρόνος για τον εαυτό σου, ένα νέο κεφάλαιο. Και αυτά τα πράγματα είναι αληθινά. Αλλά συνυπάρχουν με κάτι σημαντικά πιο περίπλοκο: την απώλεια του καθημερινού σκοπού, ενός ρόλου που οργάνωνε το χρόνο και την ταυτότητα για δύο δεκαετίες, της ιδιαίτερης υφής μιας ζωής χτισμένης γύρω από τις ανάγκες κάποιου άλλου. Για πολλούς από τους ενήλικες στην έρευνα CrossRoads, το άδειο φωλιά δεν ήταν απλώς μια μετάβαση στη ζωή, αλλά ένας καταλύτης για την καριέρα - η στιγμή κατά την οποία το ερώτημα του τι πραγματικά ήθελαν έγινε τόσο εφικτό όσο και επείγον για πρώτη φορά εδώ και δεκαετίες.

Απώλεια υγείας ή σωματικών ικανοτήτων

Μια διάγνωση, μια χρόνια ασθένεια, ένας τραυματισμός, μια αναπηρία ή μια σημαντική αλλαγή στη σωματική ικανότητα μπορεί να καταστήσει μια καριέρα που προηγουμένως ήταν διαχειρίσιμη ξαφνικά αδύνατη, ή μπορεί να αναδιατάξει τις προτεραιότητες τόσο ριζικά ώστε η συνέχιση του τρέχοντος ρόλου απλά να παύει να έχει νόημα. Η εμμηνόπαυση – η οποία εξετάζεται σε βάθος στο Κεφάλαιο 10 – αντιπροσωπεύει μια σημαντική αλλαγή στη σωματική και ψυχολογική εμπειρία που πολλές γυναίκες περιγράφουν ως ένα κατώφλι: ένα πριν και ένα μετά που προτρέπει σε μια επανεκτίμηση του πώς θέλουν να ξοδέψουν την επαγγελματική τους ενέργεια και υπό ποιες συνθήκες. Αυτές οι απώλειες συχνά συνοδεύονται από ντροπή παράλληλα με τη θλίψη, επειδή η κουλτούρα μας δεν αισθάνεται άνετα με τα όρια του σώματος και τείνει να τα αντιμετωπίζει ως προσωπικές αποτυχίες παρά ως κοινές ανθρώπινες πραγματικότητες.

Η απώλεια μιας σχέσης

Ο διαζύγιος ή ο χωρισμός συχνά συνοδεύεται από αλλαγή καριέρας – μερικές φορές δημιουργώντας οικονομική ανάγκη, άλλες φορές αφαιρώντας περιορισμούς που προηγουμένως έκαναν την αλλαγή αδύνατη, και άλλες φορές προκαλώντας μια βαθύτερη αμφισβήτηση ολόκληρης της δομής μιας ζωής. Ποιος είμαι, τώρα που δεν είμαι αυτός που ήμουν σε εκείνη τη σχέση; Τι θέλω να κάνω με μια ζωή που, για πρώτη φορά μετά από πολύ καιρό, είναι δομικά δική μου; Αυτά τα ερωτήματα, όταν τεθούν ειλικρινά, τείνουν να μην σταματούν στα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Ο θάνατος ενός σημαντικού προσώπου

Ο θάνατος ενός γονιού, ενός συντρόφου, ενός στενού φίλου ή ενός συνομήλικου – κάποιου της ηλικίας σας, που έφυγε ξαφνικά – έχει μια ιδιαίτερη δύναμη να αναδιοργανώσει τη σχέση ενός ατόμου με το χρόνο, τις προτεραιότητες και το ερώτημα του πώς θέλει να περάσει τα χρόνια που του απομένουν. Εξετάζουμε αυτό το θέμα πιο αναλυτικά στην ενότητα για τον υπαρξιακό θρήνο παρακάτω.

5.3 Το πένθος ως αντίδραση στην απώλεια – και ως καταλύτης αλλαγής

Το πένθος είναι η φυσική ανθρώπινη αντίδραση στην απώλεια. Δεν είναι παθολογία, ούτε αδυναμία, ούτε κάτι που πρέπει να αντιμετωπιστεί όσο το δυνατόν γρηγορότερα, ώστε να ξεκινήσει η πραγματική δουλειά της προόδου.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

είναι η διαδικασία με την οποία μεταβολίζουμε την απώλεια - την απορροφούμε, της δίνουμε νόημα και τελικά την ενσωματώνουμε σε μια ζωή που συνεχίζεται.

Το πένθος δεν ακολουθεί μια τακτοποιημένη ακολουθία σταδίων, παρά την πολιτισμική εμμονή στην ιδέα ότι αυτό συμβαίνει. Είναι μη γραμμικό, επαναληπτικό και συχνά εκπληκτικό. Οι άνθρωποι βρίσκονται βαθιά επηρεασμένοι από μια απώλεια που νόμιζαν ότι είχαν επεξεργαστεί, μήνες ή χρόνια μετά το γεγονός. Βρίσκονται καλά - πραγματικά καλά - σε στιγμές που περίμεναν να είναι συντετριμμένοι, και στη συνέχεια καταρρέουν από κάτι μικρό και απροσδόκητο: ένα τραγούδι, μια μυρωδιά, μια στιγμή που βλέπουν κάποιον άλλο να κάνει αυτό που δεν μπορούν πλέον να κάνουν ή να είναι.

Αυτό που έχει σημασία για τους σκοπούς αυτού του οδηγού είναι ότι ο θρήνος, μακριά από το να αποτελεί εμπόδιο στην επαγγελματική μετάβαση, είναι συχνά ένας ισχυρός κινητήριος παράγοντας για αυτήν. Η απώλεια – ιδιαίτερα η σημαντική απώλεια – τείνει να ξεκαθαρίζει τα πράγματα. Απομακρύνει τις υποθέσεις και τις συνήθειες μέσα στις οποίες ζούσαμε χωρίς να το καταλαβαίνουμε, και μας φέρνει αντιμέτωπους με ερωτήματα που ήμασταν πολύ απασχολημένοι, πολύ άνετοι ή πολύ φοβισμένοι για να θέσουμε. Τι κάνω πραγματικά με τον χρόνο μου; Τι έχει σημασία για μένα – πραγματικά, όχι θεωρητικά; Τι έχω αναβάλει, και για ποιο λόγο; Πόσο ακόμα είμαι διατεθειμένος να περιμένω για τη ζωή που πραγματικά θέλω;

Αυτά είναι ερωτήματα που μας κάνουν να νιώθουμε άβολα. Είναι επίσης, όταν τα αντιμετωπίζουμε ειλικρινά, από τα πιο δημιουργικά ερωτήματα που μπορεί να θέσει κάποιος. Οι επαγγελματικές αλλαγές που καθοδηγούνται – έστω και εν μέρει – από τον θρήνο τείνουν να έχουν μια σοβαρότητα και μια σαφήνεια κινήτρου που μερικές φορές λείπει από τις αλλαγές που καθοδηγούνται αποκλειστικά από εξωτερικές συνθήκες.

5.4 Ο θάνατος, η απώλεια και η υπαρξιακή διάσταση

Υπάρχει ένα συγκεκριμένο είδος απώλειας που αξίζει τη δική του θέση σε αυτό το κεφάλαιο, επειδή οι επιπτώσεις του στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την καριέρα είναι βαθιές, συχνά υποτιμημένες και σχεδόν εντελώς απούσες από την υπάρχουσα βιβλιογραφία για την επαγγελματική καθοδήγηση.

Όταν πεθαίνει κάποιος κοντινός μας – ένας γονιός, ένας σύντροφος, ένα αδελφό ή μια αδελφή, ένας φίλος της ηλικίας μας – συμβαίνει κάτι που υπερβαίνει τη θλίψη με την συνήθη έννοια. Μας φέρνει αντιμέτωπους, συχνά για πρώτη φορά με πραγματική δύναμη, με τη δική μας θνητότητα. Όχι ως μια αφηρημένη έννοια – όλοι γνωρίζουμε, διανοητικά, ότι θα πεθάνουμε – αλλά ως μια βιωμένη, αισθητή πραγματικότητα. Θα πεθάνω. Ο χρόνος μου δεν είναι απεριόριστος. Τα χρόνια που έχω είναι αυτά που έχω, και περνούν.

Αυτή η αντιπαράθεση με τη θνητότητα είναι υπαρξιακά αποσταθεροποιητική βραχυπρόθεσμα, αλλά μπορεί να είναι βαθιά διαφωτιστική μακροπρόθεσμα. Αναδιοργανώνει τις προτεραιότητες. Κάνει τους συμβιβασμούς που πριν ήταν ανεκτοί ξαφνικά ανυπόφορους. Οξύνει το ερώτημα του νοήματος – του τι

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

πραγματικά κάνουμε εδώ, και αν ο τρόπος με τον οποίο περνάμε την επαγγελματική μας ζωή αντανακλά αυτό που πραγματικά εκτιμούμε, ή απλώς αυτό στο οποίο πέσαμε, ή αυτό που αναμενόταν από εμάς, ή αυτό που μας έδινε αίσθηση ασφάλειας.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα CrossRoads δεν ανέφεραν πάντα ρητά αυτή τη διαδικασία, αλλά το μοτίβο ήταν αναγνωρίσιμο: ένας σημαντικός θάνατος, ακολουθούμενος από μια περίοδο αποπροσανατολισμού, ακολουθούμενη από μια αναδιοργάνωση των προτεραιοτήτων στην οποία η αλλαγή καριέρας κατείχε εξέχουσα θέση. Μετά το θάνατο του πατέρα μου, απλά δεν μπορούσα να επιστρέψω σε εκείνο το γραφείο και να προσποιηθώ ότι είχε σημασία. Όταν η φίλη μου – ήταν 47 ετών, στην ίδια ηλικία με εμένα – πέθανε ξαφνικά, σκέφτηκα: τι περιμένω; Η απώλεια της μητέρας μου με έκανε να συνειδητοποιήσω ότι ζούσα τη ζωή που ήθελε εκείνη για μένα, όχι αυτή που ήθελα εγώ για τον εαυτό μου. Αυτές δεν είναι μικρές συνειδητοποιήσεις. Είναι το είδος των αλλαγών στην οπτική που, μόλις συμβούν, είναι πολύ δύσκολο να αγνοηθούν. Και αξίζουν να ληφθούν σοβαρά υπόψη – όχι να παθολογηθούν ως αντίδραση σε κρίση, όχι να απορριφθούν ως μια φάση, αλλά να αναγνωριστούν ως μια νόμιμη και συχνά πολύ σοφή αναπροσαρμογή του τρόπου με τον οποίο ένα άτομο θέλει να περάσει τα υπόλοιπα επαγγελματικά του χρόνια.

Τα υπαρξιακά ερωτήματα που εγείρει η απώλεια λόγω θανάτου – Ποιος είναι ο σκοπός της ζωής μου; Τι έχει σημασία για μένα; Τι έχω αναβάλει; Ποιος θέλω να γίνω; – είναι ερωτήματα που η επαγγελματική συμβουλευτική παραδοσιακά απέφευγε. Αλλά είναι, σε πολλές περιπτώσεις, τα ερωτήματα που κρύβονται πίσω από το ερώτημα της καριέρας. Αξίζει να τα εξετάσουμε με την ησυχία μας, και το Κεφάλαιο 6 επιστρέφει σε αυτά στη συζήτησή του για το νόημα και τον σκοπό στο δεύτερο μισό της επαγγελματικής ζωής.

5.5 Η απώλεια της επαγγελματικής ταυτότητας – και η ευκαιρία που κρύβεται μέσα της

Από όλες τις απώλειες που συνοδεύουν τη μεταβατική φάση της καριέρας μετά τα 45, αυτή που υποτιμάται πιο συστηματικά είναι η απώλεια της επαγγελματικής ταυτότητας. Στη σύγχρονη δυτική κουλτούρα, είμαστε σε μεγάλο βαθμό αυτό που κάνουμε. Η ερώτηση «τι κάνεις;» είναι ένα από τα πρώτα πράγματα που ρωτούν οι ξένοι ο ένας τον άλλον. Οι επαγγελματικοί τίτλοι εμφανίζονται στα προφίλ των κοινωνικών μέσων. Οι επαγγελματικοί ρόλοι οργανώνουν τον χρόνο μας, τα κοινωνικά μας δίκτυα, την καθημερινή μας αίσθηση σκοπού και ανήκειν. Κατά τη διάρκεια μιας επαγγελματικής ζωής δύο ή τριών δεκαετιών, η επαγγελματική ταυτότητα εδραιώνεται βαθιά – όχι μόνο στον τρόπο με τον οποίο μας βλέπουν οι άλλοι, αλλά και στον τρόπο με τον οποίο βλέπουμε τους εαυτούς μας. Γίνεται μέρος της απάντησης στο ερώτημα «ποιος είμαι;».

Όταν αυτή η ταυτότητα διαταράσσεται – είτε λόγω απόλυσης, είτε λόγω σκόπιμης αλλαγής καριέρας, είτε λόγω αλλαγών στην υγεία, είτε λόγω οποιασδήποτε από τις άλλες μεταβάσεις που περιγράφονται σε αυτό το κεφάλαιο – η απώλεια είναι πραγματική και σημαντική. Οι άνθρωποι περιγράφουν ότι αισθάνονται ασταθείς, χωρίς σκοπό, παράξενα αόρατοι. Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που προηγουμένως φαίνονταν εύκολες γίνονται περίπλοκες: τι λέτε όταν κάποιος σας ρωτά τι κάνετε, και η ειλικρινής απάντηση είναι ότι δεν είστε πλέον σίγουροι; Υπάρχει ένα ιδιαίτερο είδος αποπροσανατολισμού που προέρχεται από το να έχετε επενδύσει δεκαετίες στο να γίνετε πολύ καλοί σε κάτι,

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

και στη συνέχεια διαπιστώνεις ότι αυτό το κάτι δεν είναι πλέον διαθέσιμο για σένα, ή δεν αισθάνεσαι πλέον ότι είναι το κατάλληλο πλαίσιο για αυτό που έχεις γίνει.

Αυτή η απώλεια αξίζει να θρηνηθεί, όχι να παραμεριστεί βιαστικά. Η πίεση – από μέσα και από έξω – να προχωρήσουμε γρήγορα στο επόμενο βήμα, να έχουμε ένα σχέδιο, να είμαστε θετικοί και να κοιτάμε μπροστά, μπορεί να στερήσει τους ανθρώπους από τον χρόνο επεξεργασίας που απαιτεί η γνήσια μετάβαση της ταυτότητας. Η ταυτότητα δεν ανανεώνεται γρήγορα. Απαιτεί μια περίοδο αβεβαιότητας – όπου δεν ξέρεις ακριβώς ποιος είσαι τώρα – που είναι δυσάρεστη, μερικές φορές τρομακτική, και απολύτως φυσιολογική.

Και εδώ είναι το σημείο που σχεδόν πάντα παραβλέπεται στη βιασύνη να προχωρήσουμε μπροστά: μέσα στην απώλεια μιας επαγγελματικής ταυτότητας κρύβεται μία από τις πιο σημαντικές ευκαιρίες που προσφέρει η μέση ηλικία. Διότι όταν η παλιά ταυτότητα δεν είναι πλέον σταθερή – όταν ο ρόλος που οργάνωνε την αίσθηση του εαυτού σου δεν λειτουργεί πλέον – είσαι, ίσως για πρώτη φορά από την αρχή της ενήλικης ζωής σου, πραγματικά ελεύθερος να ρωτήσεις ποιος θέλεις να είσαι. Όχι ποιος εκπαιδεύτηκες να είσαι. Όχι ποιος περίμενε η οικογένειά σου να γίνεις. Όχι ποιος σε ανταμείβανε στην αγορά εργασίας. Αλλά ποιος είσαι πραγματικά, σε αυτό το στάδιο της ζωής σου, με όλα όσα ξέρεις τώρα – για τον εαυτό σου, για τη δουλειά, για το τι έχει σημασία και τι όχι – που δεν ήξερες στα 25 σου. Αυτό δεν είναι μικρό πράγμα. Είναι, για πολλούς ανθρώπους, η πρώτη πραγματική ευκαιρία για συνειδητή αυτο-δημιουργία που είχαν στην ενήλικη επαγγελματική τους ζωή.

5.6 Όταν οι απώλειες συσσωρεύονται – Η εμπειρία « » (Όλα ταυτόχρονα)

Για πολλούς ενήλικες που βιώνουν επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45, η επαγγελματική αλλαγή δεν έρχεται μεμονωμένα. Έρχεται παράλληλα με – ή προκαλείται από, ή προκαλεί – άλλες σημαντικές απώλειες και μεταβάσεις στη ζωή. Μια απόλυση που συμπίπτει με ένα διαζύγιο. Μια διάγνωση υγείας που έρχεται την ίδια χρονιά που τα παιδιά φεύγουν από το σπίτι. Ένας θάνατος που επιταχύνει την επανεκτίμηση μιας καριέρας που ήδη έμοιαζε όλο και πιο λάθος.

Όταν οι απώλειες συσσωρεύονται με αυτόν τον τρόπο, η εμπειρία μπορεί να μοιάζει – όπως την περιέγραψαν αρκετοί συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης μας – σαν να αναποδογυρίζουν όλα ταυτόχρονα. Η δομική σταθερότητα της ζωής έχει διαταραχθεί ταυτόχρονα σε πολλούς τομείς. Δεν υπάρχει κανένα σημείο στήριξης που να φαίνεται απόλυτα σταθερό.

Αυτή είναι μια εξαιρετικά δύσκολη εμπειρία. Είναι επίσης, παραδόξως, μια εμπειρία που μερικές φορές δημιουργεί το δικό της ιδιαίτερο είδος σαφήνειας και δυναμικής. Αρκετοί συμμετέχοντες περιέγραψαν κάτι παρόμοιο με το εξής: όταν όλα βρίσκονται ήδη σε αβεβαιότητα, το ψυχολογικό κόστος

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

προσθήκης μιας ακόμη αλλαγής μειώνεται. Εάν η ζωή που γνωρίζατε έχει ήδη αναδιοργανωθεί από δυνάμεις εκτός του ελέγχου σας, τότε το ερώτημα αν μπορείτε να αναλάβετε το ρίσκο μιας αλλαγής καριέρας αποκτά διαφορετικό χαρακτήρα. Ο υπολογισμός του ρίσκου αλλάζει όταν η βάση αναφοράς έχει ήδη μετατοπιστεί. Η αίσθηση ότι τα πάντα είναι ούτως ή άλλως ήδη ανάποδα – δεν θα είχε σημασία αν άλλαζα και αυτό – δεν είναι απερισκεψία. Είναι μερικές φορές μια πολύ λογική αντίδραση σε μια εξαιρετική κατάσταση.

Υπάρχει επίσης κάτι στην εμπειρία πολλαπλών ταυτόχρονων απωλειών που μπορεί να δημιουργήσει μια αίσθηση επείγοντος – μια αίσθηση «τώρα ή ποτέ» – που διαπερνά την παράλυση που μερικές φορές προκαλεί η αμφιθυμία. Όταν η ζωή έχει καταστήσει αδύνατο να προσποιούμαστε ότι τα πράγματα μπορούν απλά να συνεχίσουν όπως πριν, το ερώτημα του τι να κάνουμε στη συνέχεια γίνεται πραγματικά πιεστικό με έναν τρόπο που ίσως δεν ήταν όταν όλα ήταν σταθερά και υπήρχε πάντα θεωρητικά μια καλύτερη στιγμή για να κάνουμε την αλλαγή. Αυτή η επείγουσα ανάγκη αξίζει να ληφθεί σοβαρά υπόψη, αλλά και να αντιμετωπιστεί με προσοχή – αφήνοντας αρκετό χρόνο, όπου είναι δυνατόν, για να διακρίνουμε μεταξύ αυτού που πραγματικά θέλουμε και αυτού από το οποίο πρέπει απεγνωσμένα να ξεφύγουμε.

5.7 Δημιουργώντας χώρο για το πένθος χωρίς να κολλήσετε – Εργαλεία αναστοχαστικής « »

Ο στόχος αυτού του κεφαλαίου δεν είναι να μετατρέψει έναν οδηγό επαγγελματικής μετάβασης σε εγχειρίδιο πένθους. Υπάρχουν εξαιρετικές πηγές που είναι ειδικά αφιερωμένες στην υποστήριξη του πένθους, μερικές από τις οποίες παρατίθενται στο Παράρτημα
C. Ο στόχος είναι να αναγνωριστεί ο θρήνος ως μια νόμιμη και παρούσα διάσταση της επαγγελματικής μετάβασης και να προσφερθούν πρακτικά εργαλεία για να τον αντιμετωπίσουμε αντί να τον παρακάμψουμε.

Ονομάζοντας τις απώλειες

Ένα από τα πιο χρήσιμα πράγματα που μπορείτε να κάνετε είναι απλά να φτιάξετε μια λίστα - χωρίς συναισθηματισμούς και συγκεκριμένη - με αυτά που έχετε χάσει ή χάνετε σε αυτή τη μετάβαση. Τον τίτλο της θέσης εργασίας. Τους συναδέλφους. Τη ρουτίνα. Την οικονομική ασφάλεια. Την ταυτότητα. Τη βεβαιότητα για το μέλλον. Το να κάνετε τις απώλειες συγκεκριμένες και ορατές δεν είναι μακάβριο. Είναι ακριβές και είναι σημαντικά λιγότερο εξαντλητικό από το να τις κουβαλάτε ως ένα αόριστο, ανώνυμο βάρος.

Δίνοντας στη θλίψη τον απαραίτητο χρόνο και χώρο

Ο θρήνος που βιάζεται να περάσει συνήθως δεν εξαφανίζεται – τείνει να βρει άλλες διεξόδους. Ευερεθιστότητα, ήπια κατάθλιψη, μια επίμονη αίσθηση κενότητας ή μια επιφανειακή αποδοτικότητα που κρύβει πολλά από κάτω. Το να επιτρέπεις στον εαυτό σου να νιώσει την απώλεια – όποια μορφή κι αν παίρνει για σένα, είτε μέσω της συζήτησης, του γραψίματος, της κίνησης, της σιωπής ή των δακρύων – δεν είναι μαλθακότητα. Είναι φροντίδα.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Διαχωρισμός της θλίψης από την κατάθλιψη

Η θλίψη και η κατάθλιψη μπορεί να μοιάζουν και να αλληλεπικαλύπτονται. Η θλίψη είναι μια φυσιολογική αντίδραση στην απώλεια· η κλινική κατάθλιψη μπορεί να απαιτεί επαγγελματική υποστήριξη. Εάν τα συναισθήματα απώλειας είναι επίμονα, διάχυτα και συνοδεύονται από αδυναμία να λειτουργήσετε, να κοιμηθείτε, να φάτε ή να ασχοληθείτε με τη ζωή για παρατεταμένο χρονικό διάστημα, αξίζει να μιλήσετε με έναν επαγγελματία υγείας. Το Παράρτημα Δ παρέχει οδηγίες για το πότε και πώς να αναζητήσετε επαγγελματική υποστήριξη.

Βρίσκοντας μάρτυρες

Ένα από τα πιο σημαντικά πράγματα που χρειάζεται η θλίψη είναι να γίνει μάρτυρας - να ακουστεί, να αναγνωριστεί και να ληφθεί σοβαρά υπόψη από ένα άλλο άτομο. Αυτό δεν απαιτεί θεραπευτή, αν και ένας θεραπευτής μπορεί να είναι εξαιρετικά χρήσιμος. Απαιτεί κάποιον - έναν έμπιστο φίλο, έναν ομότιμο, έναν σύντροφο, μια ομάδα - που μπορεί να είναι παρών στην απώλεια χωρίς να βιαστεί να την διορθώσει ή να την αναδιαμορφώσει. Οι ομάδες εστίασης στην έρευνα CrossRoads παρείχαν ακριβώς αυτό το είδος χώρου μαρτυρίας, συχνά για πρώτη φορά, και οι συμμετέχοντες το περιέγραψαν με συνέπεια ως μία από τις πιο πολύτιμες πτυχές της εμπειρίας.

Μια επιστολή σε ό,τι αφήνεις πίσω

Γράψτε μια επιστολή σε ό,τι χάνετε ή έχετε χάσει κατά τη μετάβαση της καριέρας σας. Αυτό μπορεί να είναι ένας ρόλος, μια ταυτότητα, μια κοινότητα στο χώρο εργασίας, μια εκδοχή του εαυτού σας ή ένα μέλλον που είχατε φανταστεί. Γράψτε σε αυτό όπως θα γράφατε σε κάποιον στον οποίο λέτε αντίο – ειλικρινά, συγκεκριμένα, χωρίς να προσπαθείτε να γίνετε φιλοσοφικοί ή να βρείτε το δίδαγμα. Πείτε του τι σας έδωσε. Πείτε του τι θα σας λείψει. Πείτε του, αν είναι αλήθεια, τι δεν θα σας λείψει – αυτό επιτρέπεται επίσης, και είναι συχνά πιο περίπλοκο από την καθαρή θλίψη. Πείτε του τι παίρνετε μαζί σας. Στη συνέχεια, όταν είστε έτοιμοι – όχι πριν – γράψτε μια δεύτερη, πιο σύντομη επιστολή. Αυτή είναι από την απώλεια προς εσάς. Τι θέλει να πει; Τι θέλει να ξέρετε, ή να πάρετε μαζί σας, ή να θυμάστε;

6. Μεταβάσεις στη ζωή και αλλαγή καριέρας - Η ευρύτερη εικόνα του « »

6.1 Η αλλαγή καριέρας δεν συμβαίνει στο κενό

Υπάρχει μια κοινή φαντασίωση σχετικά με τη μεταβατική φάση στην καριέρα – την οποία η βιβλιογραφία για την επαγγελματική καθοδήγηση τείνει να ενισχύει σιωπηλά – σύμφωνα με την οποία η διαδικασία ξεκινά με ένα άτομο που κάθεται, αξιολογεί τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά του, προσδιορίζει έναν στόχο και εργάζεται μεθοδικά για να τον επιτύχει. Καθαρή, διαδοχική, ορθολογική. Ένα έργο με ημερομηνία έναρξης και σχέδιο υλοποίησης.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Η πραγματικότητα, όπως γνωρίζει όποιος έχει πραγματικά περάσει από αλλαγή καριέρας μετά τα 45, είναι σημαντικά πιο περίπλοκη. Οι επαγγελματικές μεταβάσεις δεν τείνουν να εμφανίζονται ως μεμονωμένα γεγονότα, ξεχωριστά από όλα τα άλλα που συμβαίνουν στη ζωή ενός ατόμου. Εμφανίζονται μπλεγμένες – με σχέσεις που τελειώνουν ή αλλάζουν, με παιδιά που μεγαλώνουν και φεύγουν, με το σώμα που στέλνει νέα μηνύματα, με γονείς που γερνούν, με έναν ξαφνικό θάνατο που αναδιατάσσει αυτό που θεωρούμε σημαντικό, με έναν κόσμο που έχει αλλάξει τόσο σημαντικά ώστε το επαγγελματικό τοπίο να φαίνεται σχεδόν αγνώριστο σε σχέση με αυτό για το οποίο εκπαιδεύτηκε κάποιος.

Αυτό το κεφάλαιο αφορά αυτή την εμπλοκή. Αφορά την κατανόηση της επαγγελματικής μετάβασης όχι ως ένα επαγγελματικό εγχείρημα που συμπίπτει τυχαία με τη ζωή, αλλά ως μια έκφραση μιας βαθύτερης και ευρύτερης διαδικασίας αναδιοργάνωσης της ζωής – μιας διαδικασίας που, στη μέση της ζωής, τείνει να συγκεντρώνει πολλαπλά νήματα, είτε το έχουμε σχεδιάσει είτε όχι. Η κατανόηση αυτού δεν κάνει τη διαδικασία απλούστερη. Αλλά την κάνει σημαντικά πιο ειλικρινή και πιο συμπονετική προς τον εαυτό σας, γιατί αν αναρωτιέστε γιατί η επαγγελματική σας μετάβαση φαίνεται τόσο μεγαλύτερη και πιο περίπλοκη από ό,τι περιμένατε, αυτό το κεφάλαιο μπορεί να σας βοηθήσει να καταλάβετε το γιατί.

6.2 Η σχέση μεταξύ των μεταβάσεων της ζωής και της αλλαγής καριέρας ( ) – Αιτιώδης, παράλληλη ή και τα δύο;

Όταν οι ενήλικες στην έρευνα CrossRoads περιέγραψαν τη σχέση μεταξύ της αλλαγής καριέρας τους και των ευρύτερων μεταβάσεων της ζωής που συνέβαιναν γύρω από αυτήν, προέκυψαν τρία διακριτά μοτίβα - και τα τρία αξίζουν να αναφερθούν, επειδή το να γνωρίζετε ποιο μοτίβο ισχύει για την περίπτωσή σας αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο μπορείτε να την αντιμετωπίσετε καλύτερα.

Το πρώτο μοτίβο είναι η αιτιότητα - όπου μια μεταβατική φάση της ζωής προκαλεί άμεσα μια αλλαγή καριέρας. Ένας διαζύγιος που δημιουργεί τόσο οικονομική ανάγκη όσο και μια νέα αίσθηση ελευθερίας. Μια διάγνωση που καθιστά αδύνατη τη συνέχιση ενός ρόλου που απαιτεί σωματική καταπόνηση. Τα παιδιά φεύγουν από το σπίτι και ένας γονιός ξαφνικά βρίσκει τον εαυτό του με χρόνο, ενέργεια και μια αυξανόμενη αίσθηση επείγοντος σχετικά με το τι θέλει να κάνει με το υπόλοιπο της επαγγελματικής του ζωής. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η μεταβατική φάση της ζωής είναι ο κινητήριος μοχλός, και η αλλαγή καριέρας είναι, τουλάχιστον εν μέρει, η συνέπειά της.

Το δεύτερο μοτίβο είναι η παράλληλη έκφραση - όπου η αλλαγή καριέρας και η μεταβατική φάση της ζωής συμβαίνουν ταυτόχρονα, αλλά καμία από τις δύο δεν προκαλεί άμεσα την άλλη. Αντίθετα, και οι δύο φαίνεται να είναι εκφράσεις της ίδιας υποκείμενης αλλαγής στη σχέση ενός ατόμου με τον εαυτό του, τις αξίες του και το τι θέλει να περιλαμβάνει η ζωή του. Ο γάμος που τελειώνει και η καριέρα που εγκαταλείπεται την ίδια περίοδο δεν συνδέονται με απλή αιτία και αποτέλεσμα - είναι

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

και οι δύο ανταποκρίσεις σε μια βαθύτερη αναδιοργάνωση της ταυτότητας και των προτεραιοτήτων που έχει χτιστεί, ίσως για χρόνια, κάτω από την επιφάνεια μιας ζωής που φαινόταν, από έξω, απολύτως σταθερή.

Το τρίτο μοτίβο είναι αυτό που ένας συμμετέχων, με εκπληκτική ακρίβεια, περιέγραψε ως Νόμο του Μέρφι – την εμπειρία του να πηγαίνουν όλα στραβά, ή να αλλάζουν, ή να ξετυλίγονται ταυτόχρονα, με έναν τρόπο που μοιάζει λιγότερο με μοτίβο και περισσότερο με καταστροφή. Μόλις αρχίσει, όλα πάνε κατά διαόλου. Όχι επειδή το ένα προκάλεσε τα άλλα, όχι επειδή είναι όλα εκφράσεις της ίδιας βαθύτερης αλλαγής, αλλά επειδή η ζωή μερικές φορές απλώς φέρνει πολλαπλές αναταραχές ταυτόχρονα, χωρίς την ευγένεια να τις ταξινομήσει βολικά. Αυτή η εμπειρία – όπου όλα ανατρέπονται ταυτόχρονα – είναι πραγματικά σκληρή ενώ συμβαίνει, αλλά είναι επίσης, όπως σημειώσαμε στο Κεφάλαιο 5, μια εμπειρία που μερικές φορές δημιουργεί τη δική της δυναμική και σαφήνεια. Όταν όλα βρίσκονται ήδη σε ρευστότητα, το κόστος της προσθήκης μιας ακόμη αλλαγής μπορεί, παραδόξως, να φαίνεται χαμηλότερο από ό,τι θα ήταν υπό σταθερές συνθήκες.

6.3 Το άδειο φωλιά - Όταν τελειώνει η δουλειά στην οποία ήσασταν οι καλύτεροι

Για πολλούς ενήλικες – και δυσανάλογα, αν και όχι αποκλειστικά, για τις γυναίκες – η αποχώρηση του τελευταίου παιδιού από το οικογενειακό σπίτι είναι μία από τις πιο σημαντικές ψυχολογικά μεταβάσεις της μέσης ηλικίας, και μία από τις πιο συστηματικά υποτιμημένες. Η πολιτισμική αφήγηση γύρω από το άδειο φωλιά τείνει προς το εορταστικό: ελευθερία, χρόνος για τον εαυτό σου, ένα νέο κεφάλαιο. Και αυτά τα πράγματα είναι αληθινά – αλλά συνυπάρχουν με κάτι σημαντικά πιο περίπλοκο που το εορταστικό πλαίσιο τείνει να επισκιάζει.

Η αποχώρηση των παιδιών από το σπίτι είναι μια πραγματική απώλεια – του καθημερινού σκοπού, ενός ρόλου που οργάνωνε το χρόνο και την ταυτότητα για δύο δεκαετίες, της υφής μιας ζωής χτισμένης γύρω από τις ανάγκες και την ανάπτυξη κάποιου άλλου. Είναι επίσης, για πολλούς ανθρώπους, η πρώτη σημαντική αντιπαράθεση με τον χρόνο με έναν νέο τρόπο: η αίσθηση, που μερικές φορές βιώνεται ως απελευθέρωση και μερικές φορές ως ζάλη, ότι η ζωή που τους περιμένει είναι πλέον δική τους για να τη σχεδιάσουν με έναν τρόπο που δεν ήταν πριν γίνουν γονείς.

Αυτό είναι ακριβώς το σημείο όπου το «άδειο φωλιά» γίνεται καταλύτης για την καριέρα. Το ερώτημα που είχε αναβληθεί – τι θέλω; – γίνεται τόσο εφικτό όσο και επείγον με έναν τρόπο που ίσως δεν ήταν πριν. Οι γυναίκες που πέρασαν την καριέρα τους σε ρόλους που επέλεξαν λόγω της συμβατότητάς τους με την οικογενειακή ζωή, νιώθουν να έλκονται προς μια εργασία που εκφράζει πιο αυθεντικά τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες τους. Οι ενήλικες που είχαν χτίσει την επαγγελματική τους ζωή γύρω από την οικονομική σταθερότητα και τις πρακτικές ανάγκες, διαπιστώνουν, για πρώτη φορά μετά από χρόνια, ότι μπορούν να αναρωτηθούν αν αυτές οι ζωές τους είναι πραγματικά ικανοποιητικές. Οι γονείς που είχαν αναβάλει σιωπηλά μια δημιουργική φιλοδοξία, μια επιχειρηματική ιδέα, ένα

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

πτυχίο που πάντα σκόπευαν να αποκτήσουν, διαπιστώνουν ότι η αναβολή δεν είναι πλέον προφανώς απαραίτητη.

6.4 Διαζύγιο, χωρισμός και η αλλαγή καριέρας που ακολουθεί

Το τέλος μιας σημαντικής σχέσης και η αλλαγή καριέρας συνδέονται στην έρευνα CrossRoads πιο συχνά από ό,τι θα περίμενε κανείς. Μερικές φορές η σύνδεση είναι κυρίως οικονομική – ένας διαζύγιος δημιουργεί μια άμεση ανάγκη αναδιάρθρωσης του εισοδήματος, επιστροφής στην εργασία μετά από φροντίδα ή δημιουργίας μιας ανεξάρτητης οικονομικής βάσης για πρώτη φορά μετά από χρόνια. Αλλά η σύνδεση είναι συχνά πιο πολυεπίπεδη από μια απλή οικονομική ανάγκη.

Ο τερματισμός μιας μακροχρόνιας σχέσης τείνει επίσης να αναδιοργανώσει την ταυτότητα με τρόπους που παραλληλίζουν ή πυροδοτούν μια αναδιοργάνωση της επαγγελματικής ταυτότητας. Ποιος είμαι τώρα που δεν είμαι αυτός που ήμουν σε εκείνη τη σχέση; Πώς θέλω να είναι οι μέρες μου; Αυτά τα ερωτήματα, όταν τεθούν ειλικρινά, τείνουν να μην σταματούν στα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ισχύουν για τα πάντα.

Αρκετοί συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης του CrossRoads περιέγραψαν την περίοδο μετά τον χωρισμό ως μια περίοδο κατά την οποία, παράλληλα με τις δυσκολίες, κάτι άνοιξε – μια αίσθηση ενεργητικότητας που ήταν αδρανής, μια σαφέστερη σχέση με τις δικές τους επιθυμίες, μια προθυμία να δοκιμάσουν πράγματα που προηγουμένως δεν θα είχαν σκεφτεί επειδή η σχέση είχε θέσει, σιωπηρά ή ρητά, όρια στο τι ήταν δυνατό. Η αλλαγή καριέρας δεν ήταν πάντα προγραμματισμένη ή σκόπιμη. Μερικές φορές ήταν απλώς αυτό που συνέβη όταν οι περιορισμοί αφαιρέθηκαν και το ερώτημα του τι πραγματικά ήθελαν τέθηκε ξαφνικά, αναπόφευκτα, επί τάπητος.

6.5 Υγεία, σώμα και επαναπροσανατολισμός της καριέρας

Η αλλαγή των δυνατοτήτων του σώματος αποτελεί έναν από τους λιγότερο συζητημένους, αλλά συχνά συναντώμενους παράγοντες που οδηγούν σε επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45. Είτε πρόκειται για επίσημη διάγνωση, χρόνια πάθηση, σοβαρό τραυματισμό, τις σωρευτικές επιπτώσεις δεκαετιών απαιτητικής εργασίας ή τις φυσιολογικές αλλαγές της εμμηνόπαυσης, η μεταβαλλόμενη σχέση του σώματος με το τι μπορεί να κάνει και τι μπορεί να αντέξει είναι μια πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν πολλοί ενήλικες αυτής της ηλικιακής ομάδας – και την οποία σχεδόν κανένας πόρος επαγγελματικού προσανατολισμού δεν αντιμετωπίζει άμεσα.

Όταν μια σωματική αλλαγή καθιστά μια καριέρα που προηγουμένως ήταν διαχειρίσιμη ξαφνικά αδύνατη, η μετάβαση που απαιτείται δεν βιώνεται πρωτίστως ως ευκαιρία. Βιώνεται, πρώτα και πιο άμεσα, ως απώλεια – ικανότητας, ενός επαγγελματικού εαυτού που έχει χτιστεί γύρω από ένα συγκεκριμένο είδος λειτουργίας. Και όμως, και εδώ, η εικόνα δεν είναι μόνο απώλειας. Πολλοί άνθρωποι που έχουν

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

αντιμετώπισαν επαγγελματικές μεταβάσεις που σχετίζονται με την υγεία περιγράφουν ότι κατέληξαν, τελικά, σε μια επαγγελματική διαμόρφωση που είναι πιο βιώσιμη, πιο ειλικρινά προσαρμοσμένη στο ποιοι είναι τώρα, και σε ορισμένες περιπτώσεις πιο γνήσια ικανοποιητική από ό,τι είχαν πριν.

Η εμμηνόπαυση αξίζει ιδιαίτερη προσοχή εδώ, όχι επειδή είναι η μόνη μετάβαση που σχετίζεται με την υγεία και αφορά την αλλαγή καριέρας, αλλά επειδή είναι μία από τις πιο καθολικές και λιγότερο αναγνωρισμένες. Για πολλές γυναίκες, τα χρόνια της περι-εμμηνόπαυσης και της εμμηνόπαυσης συμπίπτουν σχεδόν ακριβώς με την περίοδο επαγγελματικής μετάβασης της μέσης ηλικίας – τα τέλη της δεκαετίας των σαράντα και τις αρχές της δεκαετίας των πενήντα – δημιουργώντας μια σύγκλιση βιολογικών, ψυχολογικών και επαγγελματικών αλλαγών που σπάνια αντιμετωπίζεται από εργοδότες, υπηρεσίες υποστήριξης ή επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτή η διασταύρωση διερευνάται με πολύ μεγαλύτερη λεπτομέρεια στο Κεφάλαιο 10.

6.6 Τρεις χώρες, μία εμπειρία – με σημαντικές διαφορές στο πλαίσιο ( )

Η έρευνα CrossRoads διεξήχθη σε τρία διαφορετικά εθνικά πλαίσια - Γερμανία, Ελλάδα και Κύπρο - και ενώ τα ψυχολογικά θέματα που περιγράφονται στον παρόντα οδηγό προέκυψαν με εντυπωσιακή συνέπεια και στα τρία, το δομικό και πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο εκτυλίσσονται αυτά τα θέματα διαφέρει σε σημαντικά σημεία.

Γερμανία

Η Γερμανία παρουσιάζει μια αγορά εργασίας που, σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά πρότυπα, είναι σχετικά σταθερή και διαθέτει επαρκείς πόρους - αλλά υφίσταται ταχεία μεταμόρφωση που οδηγείται από την ψηφιοποίηση και την τεχνητή νοημοσύνη. Οι ενήλικες άνω των 45 ετών βιώνουν όλο και περισσότερο επαγγελματική αστάθεια στους τομείς της διοίκησης, της εργασίας γνώσης και των υπηρεσιών, όπου οι απαιτήσεις δεξιοτήτων αλλάζουν ταχύτερα από ό,τι μπορεί να καλύψει η θεσμική υποστήριξη. Το γερμανικό προφίλ των ενηλίκων σε επαγγελματική μετάβαση είναι πιο πιθανό να περιλαμβάνει αναγκαστική προσαρμογή παρά προληπτική επιλογή - άτομα που ωθούνται έξω από ρόλους παρά να έλκονται προς νέους. Το πολιτισμικό πλαίσιο δίνει μεγάλη έμφαση στην επαγγελματική ταυτότητα και στα πρότυπα απόδοσης, πράγμα που σημαίνει ότι η διακοπή της σταδιοδρομίας συχνά συνοδεύεται από ένα ιδιαίτερο αίσθημα ντροπής και αυτοαπαιτήσεων – μια απροθυμία να αναγνωριστεί δημοσίως η δυσκολία. Τα στοιχεία της έρευνας από τη Γερμανία δείχνουν τις υψηλότερες βαθμολογίες συναισθηματικού αντίκτυπου από τις τρεις χώρες, με το 61,9% των ερωτηθέντων να αναφέρουν ότι οι συναισθηματικοί παράγοντες έχουν πολύ υψηλό αντίκτυπο στις αποφάσεις που αφορούν τη σταδιοδρομία.

Ελλάδα

Η Ελλάδα φέρει τη μακρά σκιά μιας παρατεταμένης και καταστροφικής οικονομικής κρίσης που αναδιάρθρωσε βαθιά την αγορά εργασίας και άφησε πολλούς ενήλικες άνω των 45 ετών σε πραγματικά επισφαλείς θέσεις –

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

μακροχρόνια ανεργία, αυτοαπασχόληση λόγω ανάγκης, πρόωρη έξοδος από τομείς που συρρικνώθηκαν ή εξαφανίστηκαν. Η επαγγελματική μετάβαση στο ελληνικό πλαίσιο συχνά βιώνεται όχι ως συνειδητή επιλογή, αλλά ως αντίδραση σε περιστάσεις που δεν άφηναν πολλές εναλλακτικές λύσεις. Το κοινωνικό πλαίσιο δίνει μεγάλη έμφαση στις προσδοκίες της οικογένειας, στη φήμη της κοινότητας και στις κρίσεις ενός σχετικά στενά δεμένου κοινωνικού περιβάλλοντος - όλα αυτά μπορούν να εντείνουν τη δυσκολία της διαχείρισης μιας αλλαγής σταδιοδρομίας που δεν συμμορφώνεται με τις αναμενόμενες πορείες. Ταυτόχρονα, τα ελληνικά δεδομένα αποκαλύπτουν μια σημαντική και γνήσια επιθυμία για κάτι πιο ουσιαστικό παράλληλα με την πρακτική επείγουσα ανάγκη της οικονομικής επιβίωσης.

Κύπρος

Η Κύπρος παρουσιάζει ένα ξεχωριστό και, κατά κάποιον τρόπο, εκπληκτικό προφίλ. Παρά τις διαρθρωτικές προκλήσεις – σημαντικά κενά στις ψηφιακές δεξιότητες, μισθούς πολύ κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ και αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας ιδιαίτερα έντονες για τους επαγγελματίες με υψηλά προσόντα – οι Κύπριοι ενήλικες στην έρευνα CrossRoads πραγματοποιούν κατά κύριο λόγο προληπτικές μεταβάσεις. Ο πιο συνηθισμένος παράγοντας είναι η επιθυμία για μια νέα επαγγελματική κατεύθυνση (61,5% των ερωτηθέντων), και όχι η απώλεια εργασίας ή η οικονομική κρίση. Το προφίλ είναι κυρίως γυναικείο, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο – το 50% κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο – και χαρακτηρίζεται από μια εξελιγμένη συνειδητοποίηση της αναντιστοιχίας μεταξύ των συσσωρευμένων προσόντων και των διαθέσιμων ευκαιριών. Το κυπριακό πλαίσιο διαμορφώνεται επίσης από τη δυναμική μιας μικρής νησιωτικής κοινωνίας, όπου η ορατότητα στην κοινότητα, οι προσδοκίες της οικογένειας και οι κοινωνικές συνέπειες της επαγγελματικής αλλαγής γίνονται αισθητές με μια ιδιαίτερη ένταση που οι μεγαλύτερες και πιο ανώνυμες κοινωνίες δεν παράγουν με τον ίδιο τρόπο.

Αυτό που συνδέει και τα τρία πλαίσια – και αυτό που καθιστά εφικτή τη δημιουργία ενός διακρατικού οδηγού – είναι ακριβώς αυτό που επιβεβαίωσε η έρευνα: ότι οι ψυχολογικές, σχεσιακές και ταυτότητες διαστάσεις της επαγγελματικής μετάβασης μετά τα 45 είναι αξιοσημείωτα συνεπείς πέρα από τα εθνικά σύνορα. Οι δομικές συνθήκες διαφέρουν. Η συναισθηματική εμπειρία είναι ευρέως κοινή.

6.7 Η απογοήτευση για την οποία κανείς δεν μιλά

Υπάρχει μια συγκεκριμένη συναισθηματική εμπειρία της επαγγελματικής μετάβασης στη μέση ηλικία που η έρευνα ανέδειξε με συνέπεια και στις τρεις χώρες, και την οποία σχεδόν κανένας πόρος επαγγελματικού προσανατολισμού δεν αναγνωρίζει άμεσα. Ελλείψει καλύτερης λέξης, ας την ονομάσουμε απογοήτευση.

Επηρεάζει δύο ομάδες που μπορεί να μην φαίνεται να έχουν πολλά κοινά: άτομα που, με τα συμβατικά κριτήρια, έχουν επιτύχει στην καριέρα τους, και άτομα που αισθάνονται ότι δεν έχουν. Και όμως, και οι δύο ομάδες περιγράφουν μια εκδοχή του ίδιου πράγματος – ένα χάσμα μεταξύ του πώς περίμεναν να είναι η επαγγελματική τους ζωή σε αυτό το σημείο, και του πώς είναι στην πραγματικότητα.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Για όσους έχουν επιτύχει τους δείκτες επιτυχίας – την αρχαιότητα, το μισθό, την επαγγελματική αναγνώριση – η απογοήτευση συνοδεύεται από μια ιδιαίτερη αμηχανία. Αυτός είναι ο προορισμός προς τον οποίο κατευθυνόμουν. Γιατί νιώθω έτσι; Η ερώτηση που υποτίθεται ότι θα απαντούσε η επαγγελματική φιλοδοξία, όπως αποδεικνύεται, δεν έχει απαντηθεί από την επιτυχία. Απλώς έχει αναβληθεί.

Για όσους αισθάνονται ότι δεν έχουν πετύχει – που συγκρίνουν τον εαυτό τους με ένα εσωτερικευμένο πρότυπο και διαπιστώνουν ότι υστερούν – η απογοήτευση έχει διαφορετική γεύση, αλλά δεν διαφέρει εντελώς ως προς τη ρίζα της. Είναι το χάσμα μεταξύ της ζωής που φαντάστηκαν και της ζωής που ζουν στην πραγματικότητα, και η αυξανόμενη συνειδητοποίηση, στα μέσα της ζωής, ότι η απόσταση μεταξύ τους μπορεί να μην κλείσει πλήρως.

Και οι δύο μορφές απογοήτευσης οδηγούν στο ίδιο βασικό ερώτημα: για ποιο λόγο, στην πραγματικότητα, θέλω να είναι η επαγγελματική μου ζωή; Όχι για ποιο λόγο θα έπρεπε να είναι, όχι για ποιο λόγο μου έχουν πει ότι θα έπρεπε να είναι, αλλά τι θέλω εγώ, με την αυτογνωσία που έχω τώρα, στον χρόνο που μου απομένει. Αυτό είναι ένα από τα πιο σημαντικά ερωτήματα που μπορεί να θέσει κάποιος σε αυτό το στάδιο της ζωής του. Είναι επίσης ένα από τα πιο τρομακτικά, επειδή απαιτεί μια πραγματικά ειλικρινή απάντηση.

6.8 Πολύ νέος για να συνταξιοδοτηθώ, πολύ μεγάλος για να ξαναρχίσω – Η παγίδα της « » μέσης ηλικίας

Ένα από τα πιο σταθερά και σιωπηλά οδυνηρά θέματα στην έρευνα CrossRoads ήταν αυτό που θα μπορούσε να ονομαστεί η παγίδα της μέσης ηλικίας. Οι ενήλικες άνω των 45 ετών που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση περιέγραφαν συχνά την αίσθηση ότι βρίσκονται εγκλωβισμένοι ανάμεσα σε δύο αδύνατες θέσεις – πολύ νέοι για να συνταξιοδοτηθούν, πολύ μεγάλοι, στα μάτια της αγοράς εργασίας και μερικές φορές και στα δικά τους, για να ξεκινήσουν από την αρχή.

Αυτό δεν είναι φαντασία. Η συνταξιοδότηση, για τους περισσότερους ενήλικες αυτής της ηλικιακής ομάδας, απέχει μια δεκαετία ή και περισσότερο – οικονομικά αδύνατη, νομικά μακρινή και, σε πολλές περιπτώσεις, ούτε καν αυτό που επιθυμούν. Ωστόσο, η επανένταξη στην αγορά εργασίας ή η μετάβαση σε έναν σημαντικά διαφορετικό τομέα περιπλέκεται από πραγματικά διαρθρωτικά εμπόδια: εργοδότες που κάνουν διαλογή βάσει ηλικίας, συστήματα κατάρτισης σχεδιασμένα για νεότερους μαθητές και μια αγορά εργασίας που ανταμείβει όλο και περισσότερο δεξιότητες που δεν αποτελούσαν μέρος της εκπαίδευσης κανενός πριν από είκοσι χρόνια.

Ταυτόχρονα, η ιδέα ότι είναι πολύ αργά για να μάθει κανείς, πολύ αργά για να αλλάξει, πολύ αργά για να χτίσει κάτι νέο είναι – και αυτό είναι σημαντικό – σε μεγάλο βαθμό ένας μύθος που η αγορά εργασίας και μια συγκεκριμένη πολιτισμική αφήγηση συνωμοτούν για να δημιουργήσουν, αλλά που τα στοιχεία δεν υποστηρίζουν. Οι ενήλικες άνω των 45 ετών δεν είναι κακοί μαθητές. Συχνά είναι καλύτεροι μαθητές από τους νεότερους ενήλικες σε τομείς όπου μπορούν να αξιοποιηθούν η κινητοποίηση και η εμπειρία. Με την κατάλληλη υποστήριξη, τις κατάλληλες μορφές

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

και το σωστό μαθησιακό περιβάλλον, οι ενήλικες άνω των 45 ετών είναι απολύτως ικανοί να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις επαγγελματικές αλλαγές. Η παγίδα, λοιπόν, δεν αφορά πρωτίστως την ικανότητα. Αφορά την αυτοπεποίθηση, τη δομική πρόσβαση και μια πολιτισμική αφήγηση που πρέπει να αμφισβητείται ενεργά και όχι να γίνεται παθητικά αποδεκτή.

6.9 Παραμένοντας Σχετικοί - και η Διαφορά μεταξύ Σχετικότητας και Νόημα

Οι ενήλικες στις ομάδες εστίασης του CrossRoads δεν περιέγραψαν, σε γενικές γραμμές, τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες με όρους κληρονομιάς ή αφήνοντας ένα σημάδι στην ιστορία. Αυτό που περιέγραψαν ήταν κάτι πιο άμεσο και πιο επείγον: η επιθυμία να παραμείνουν σχετικοί. Να συνεχίσουν να έχουν σημασία επαγγελματικά. Να θεωρούνται ως άτομα των οποίων η εμπειρία και η ικανότητα έχουν αξία σε μια αγορά εργασίας που μερικές φορές φαίνεται αποφασισμένη να τους αγνοεί.

Αυτή η επιθυμία για συνάφεια δεν είναι ματαιοδοξία. Είναι μια νόμιμη και σημαντική ανθρώπινη ανάγκη – η ανάγκη να νιώθεις ότι αυτό που κάνεις συμβάλλει σε κάτι, ότι οι δεξιότητες και οι γνώσεις σου έχουν μια θέση στον κόσμο. Παράλληλα, πολλοί συμμετέχοντες εξέφρασαν κάτι που μοιάζει με κληρονομιά, αλλά είναι πιο μετριοπαθές: την επιθυμία να κάνουν κάτι που αξίζει πραγματικά τον κόπο, να προσφέρουν μια θετική συμβολή, όσο μικρή κι αν είναι. Όχι φήμη, όχι ιστορία – απλώς νόημα, σε ανθρώπινη κλίμακα.

Αξίζει να διατηρήσουμε τη διάκριση μεταξύ «συναφειας» και «νόημα». Η συναφεια αφορά το να εκτιμάσαι τον κόσμο. Το νόημα αφορά το να βρίσκεις αξία σε αυτό που κάνεις. Και οι δύο είναι πραγματικές ανάγκες, και δεν ικανοποιούνται πάντα με τις ίδιες επιλογές. Η επαγγελματική μετάβαση στη μέση ηλικία αποτελεί, στην καλύτερη περίπτωση, μια ευκαιρία να στραφείς προς επαγγελματικές διαμορφώσεις που προσφέρουν και τα δύο: εργασία που εκτιμά η αγορά εργασίας και που εσύ θεωρείς πραγματικά αξιόλογη.

6.10 Ενσωμάτωση ζωής και καριέρας – Μια άσκηση χαρτογράφησης

Μέρος πρώτο: Χρονολόγιο μεταβάσεων στη ζωή

Σχεδίασε μια απλή οριζόντια γραμμή που να αντιπροσωπεύει τα τελευταία δέκα χρόνια της ζωής σου. Σημείωσε πάνω της τα σημαντικά γεγονότα και τις μεταβάσεις που έχουν συμβεί στη ζωή σου – επαγγελματικά και προσωπικά, επιλεγμένα και μη. Απολύσεις, σχέσεις που τελείωσαν ή ξεκίνησαν, παιδιά που έφυγαν από το σπίτι, προβλήματα υγείας, απώλειες, μετακομίσεις, οικονομικές αλλαγές, παγκόσμια γεγονότα που σε επηρέασαν συγκεκριμένα. Κοιτάξτε το χρονοδιάγραμμα ως σύνολο. Ποια μοτίβα διακρίνετε; Τα επαγγελματικά και προσωπικά γεγονότα συγκεντρώνονται σε συγκεκριμένα σημεία; Μπορείτε να διακρίνετε το μοτίβο του νόμου του Μέρφι, το μοτίβο των παράλληλων ποταμών ή μια σαφή αιτιώδη ακολουθία;

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Μέρος δεύτερο: Το υποκείμενο ερώτημα

Κάτω από όλα τα γεγονότα της χρονολογικής σας σειράς, πιθανότατα υπάρχει ένα ερώτημα – ή περισσότερα – που έχει δημιουργηθεί από τη συσσώρευση των εμπειριών της ζωής σας. Μπορεί να είναι: Τι θέλω πραγματικά; Ή: Ποιος είμαι τώρα που δεν είμαι αυτός που ήμουν; Ή: Τι περιμένω; Γράψτε το ερώτημα ή τα ερωτήματα όσο πιο συγκεκριμένα μπορείτε. Μην προσπαθήσετε να τα απαντήσετε ακόμα. Απλώς ονομάστε τα.

Μέρος τρίτο: Τι κουβαλάτε

Κοιτάξτε ξανά τα γεγονότα στη χρονολογική σας σειρά. Για κάθε ένα, παρατηρήστε τι πρόσθεσε σε αυτό που κουβαλάτε - νέα γνώση, μια απώλεια, μια ελευθερία, έναν περιορισμό, ένα ερώτημα, μια δύναμη που δεν ξέρατε ότι είχατε. Κοιτάξτε τη συσσώρευση - όλα όσα κουβαλάτε καθώς φτάνετε σε αυτή την επαγγελματική μετάβαση. Κάποια από αυτά είναι βαριά. Κάποια από αυτά είναι πόροι. Το έργο που έχετε μπροστά σας δεν είναι να τα αφήσετε όλα κάτω, αλλά να μάθετε να τα κουβαλάτε πιο συνειδητά.

7. Οικογενειακά συστήματα και αλλαγή καριέρας - Υποστήριξη, πίεση από το « » και όλα τα ενδιάμεσα

7.1 Η οικογένεια δεν είναι ποτέ απλώς φόντο

Υπάρχει μια τάση στην επαγγελματική καθοδήγηση - και γενικότερα σε μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας αυτοβοήθειας - να αντιμετωπίζεται η οικογένεια ως πλαίσιο. Ως φόντο. Ως οι συνθήκες μέσα στις οποίες το άτομο κάνει τις επιλογές του. Αναφέρεται εν συντομία, αναγνωρίζεται ευγενικά και στη συνέχεια παραμερίζεται, ενώ προχωρά η πραγματική δουλειά του επαγγελματικού σχεδιασμού.

Αυτός ο οδηγός υιοθετεί μια θεμελιωδώς διαφορετική θέση. Η οικογένεια δεν είναι φόντο. Είναι ένα από τα πιο ενεργά, πιο επιρροή και πιο φορτισμένα συναισθηματικά συστήματα μέσα στα οποία λαμβάνει χώρα η επαγγελματική μετάβαση. Για πολλούς ενήλικες που διανύουν επαγγελματική αλλαγή μετά τα 45, η οικογένεια είναι ταυτόχρονα η πιο σημαντική πηγή υποστήριξής τους και η πιο σημαντική πηγή πίεσης - και μερικές φορές και τα δύο ταυτόχρονα, από το ίδιο άτομο, στην ίδια συζήτηση.

Η συστημική σκέψη τοποθετεί τις σχέσεις στο επίκεντρο και όχι στο περιθώριο. Όταν αλλάζετε καριέρα, δεν αλλάζετε απλώς την επαγγελματική σας κατάσταση. Εισάγετε μια αλλαγή σε ένα σύστημα που έχει οργανωθεί, συχνά επί πολλά χρόνια, γύρω από μια συγκεκριμένη αντίληψη για το ποιοι είστε και τι ρόλο παίζετε. Η αντίδραση του συστήματος σε αυτή την αλλαγή –

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

είτε υποστηρικτική, είτε αντίσταση, είτε κάπου στο περίπλοκο ενδιάμεσο - δεν είναι τυχαία. Ακολουθεί μοτίβα που, μόλις κατανοηθούν, γίνονται σημαντικά ευκολότερα να τα χειριστεί κανείς.

7.2 Τι προστατεύουν στην πραγματικότητα οι οικογένειες

Όταν τα μέλη της οικογένειας αντιδρούν, αμφισβητούν ή εκφράζουν ανησυχία για μια αλλαγή καριέρας, είναι εύκολο να ερμηνεύσουμε την αντίδρασή τους ως παρεμποδιστική, ως αδυναμία κατανόησης ή ως απλή προτίμηση της δικής τους άνεσης έναντι της δικής σας εξέλιξης. Μερικές φορές αυτά ισχύουν. Τις περισσότερες φορές, όμως, δεν αποτελούν την πλήρη εικόνα.

Οι οικογένειες - όπως όλα τα συστήματα - επενδύουν βαθιά στη σταθερότητα. Όχι απαραίτητα στο status quo για χάρη του ίδιου, αλλά στην προβλεψιμότητα και τη συνοχή που επιτρέπουν στο σύστημα να λειτουργεί. Όταν αυτή η προβλεψιμότητα απειλείται – από μια απόλυση, μια σκόπιμη αλλαγή καριέρας, μια περίοδο επαγγελματικής αβεβαιότητας – το σύστημα τείνει να αντιδρά με τρόπους που αποσκοπούν στην αποκατάσταση της ισορροπίας. Αυτό δεν είναι κακία. Είναι, σε συστημικούς όρους, ομοιόσταση: η αυτόματη παρόρμηση του συστήματος να επιστρέψει σε μια γνωστή κατάσταση.

Αυτό που προστατεύουν οι οικογένειες, όταν εκφράζουν αντίσταση, είναι συνήθως ένας συνδυασμός γνήσιων πρακτικών ανησυχιών – οικονομική ασφάλεια, σταθερότητα, ανάγκες των παιδιών – και κάτι λιγότερο απτό αλλά εξίσου ισχυρό: η δική τους σχέση με τη βεβαιότητα. Ένας σύντροφος που προτρέπει σε προσοχή σχετικά με την παραίτηση από μια σταθερή δουλειά δεν σκέφτεται μόνο τον τραπεζικό λογαριασμό. Διαχειρίζεται επίσης το δικό του άγχος για το τι θα σημαίνουν για αυτόν οι αλλαγμένες συνθήκες. Ένας γονιός που εκφράζει αμφιβολίες συχνά εκφράζει φόβο για εσάς, φιλτραρισμένο μέσα από τη σχέση της δικής του γενιάς με την εργασία, την ασφάλεια και τη σωστή μορφή μιας επαγγελματικής ζωής. Τίποτα από αυτά δεν κάνει την πίεση πιο εύκολη να αντέξετε. Αλλά αλλάζει το νόημα της πίεσης.

7.3 Η πίεση να παραμείνεις στο γνωστό – Εμφανής, κρυφή και « » (μεταφυσική) και όλα τα ενδιάμεσα

Η εμφανής πίεση είναι η πιο εύκολη να αναγνωριστεί: άμεσες δηλώσεις, ρητές αντιρρήσεις, σαφείς εκδηλώσεις ανησυχίας ή αντίθεσης. Εμφανίζεται ως «δεν μπορείς να αναλάβεις αυτό το ρίσκο», «με τι θα ζήσουμε», «είσαι πολύ μεγάλος για να ξεκινήσεις από την αρχή». Αυτές οι δηλώσεις μπορούν να εκφραστούν με διαφορετικούς βαθμούς ευγένειας ή δύναμης, αλλά είναι ρητές.

Η κρυφή πίεση είναι σημαντικά πιο περίπλοκη και, από πολλές απόψεις, πιο δύσκολο να την αντιμετωπίσεις – εν μέρει επειδή είναι πιο δύσκολο να την ονομάσεις, και εν μέρει επειδή το να την ονομάσεις μπορεί να μοιάζει με κατηγορία προς κάποιον που δεν έχει πει τίποτα λάθος. Η κρυφή πίεση εμφανίζεται ως τόνος φωνής. Ως

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

σιωπή που λέει περισσότερα από τις λέξεις. Ως αναστεναγμός όταν αναφέρεις τα σχέδιά σου, ακολουθούμενος από αλλαγή θέματος. Ως σύντροφος που γίνεται ελαφρώς πιο απόμακρος όταν συζητείται η αλλαγή καριέρας, χωρίς ποτέ να αντιτίθεται ρητά. Ως γονιός που ρωτά, με προσεκτικά ουδέτερη φωνή, «αλλά είσαι σίγουρος;»

Η συγκαλυμμένη πίεση είναι μερικές φορές πιο ισχυρή από την εμφανή πίεση – επειδή είναι πιο δύσκολο να αντισταθείς. Όταν κάποιος λέει «Δεν νομίζω ότι είναι καλή ιδέα», μπορείς να διαφωνήσεις μαζί του. Όταν κάποιος απλώς φαίνεται ελαφρώς ανήσυχος κάθε φορά που ανακύπτει το θέμα, με τι ακριβώς διαφωνείς;

Η πρακτική παρεμπόδιση είναι μια άλλη μορφή κρυφής πίεσης – μια που λειτουργεί μέσω της λογιστικής και όχι των λέξεων. Ένας σύντροφος που ξαφνικά δεν είναι διαθέσιμος για να συζητήσει τις ρυθμίσεις φροντίδας των παιδιών που θα έκαναν δυνατή την εκπαίδευση. Ένα οικογενειακό πρόγραμμα που γεμίζει με τρόπους που δεν αφήνουν χώρο στον ενήλικα που βρίσκεται σε μετάβαση να επιδιώξει νέες ευκαιρίες. Αυτά τα μοτίβα δεν είναι πάντα συνειδητά – μερικές φορές είναι πραγματικά σύμπτωση – αλλά αξίζει να τα προσέξουμε, επειδή μπορούν να λειτουργήσουν ως αποτελεσματική αντίσταση χωρίς να χρειάζεται κανείς να αναλάβει την ευθύνη για αυτό.

7.4 Η πολιτισμική διάσταση – Εκτεταμένη οικογένεια, κοινότητα και « » (η συλλογική γνώμη)

Αυτή η ενότητα θα έχει διαφορετική απήχηση ανάλογα με το πού τη διαβάζετε – και αυτή η διαφορά είναι από μόνη της σημαντική να αναφερθεί.

Στη Γερμανία, και σε πολλά πολιτισμικά πλαίσια της Βόρειας Ευρώπης, η οικογενειακή μονάδα που εμπλέκεται πιο άμεσα σε μια απόφαση σχετικά με την καριέρα τείνει να είναι η πυρηνική οικογένεια: ο σύντροφος, ίσως τα παιδιά, περιστασιακά ένας γονιός με τον οποίο υπάρχει στενή σχέση. Η ευρύτερη οικογένεια – θείες, θείοι, ξαδέλφια, πιο μακρινοί συγγενείς – θεωρείται γενικά ότι έχει περιορισμένη επιρροή στις αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική ζωή ενός άλλου ενήλικα. Η προσδοκία είναι η λήψη αποφάσεων σε ατομικό ή ζευγαρικό επίπεδο, με την εξωτερική συμμετοχή της οικογένειας να αποτελεί επιλογή και όχι προεπιλογή.

Στην Ελλάδα και την Κύπρο, και γενικότερα στις μεσογειακές κουλτούρες, αυτό το όριο ορίζεται πολύ διαφορετικά. Το οικογενειακό σύστημα στο πλαίσιο του οποίου λαμβάνονται και αξιολογούνται οι αποφάσεις για την καριέρα εκτείνεται σημαντικά περισσότερο – και μαζί με αυτό επεκτείνεται και η αίσθηση του δικαιώματος στην άποψη, στη συμμετοχή, στο ενδιαφέρον και στο σχόλιο. Δεν είναι ασυνήθιστο μια αλλαγή καριέρας να συζητείται – χωρίς απαραίτητα να καλούνται στη συζήτηση – από αδέλφια, πεθερούς, ξαδέλφια και φίλους της οικογένειας που κατέχουν έναν σχεδόν οικογενειακό ρόλο. Δεν είναι ασυνήθιστο οι κοινωνικές συνέπειες μιας αλλαγής καριέρας να γίνονται αισθητές από το ευρύτερο οικογενειακό δίκτυο, επειδή η φήμη και η αξιοπρέπεια σε

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

στενά δεμένες κοινότητες είναι πραγματικά συλλογικές και όχι καθαρά ατομικές. Αυτό που κάνεις επαγγελματικά αντανακλάται, σε κάποιο ουσιαστικό βαθμό, στην οικογένεια – και η οικογένεια το γνωρίζει και ενεργεί αναλόγως. Ειδικά στην Κύπρο, όπου οι κοινωνικοί κύκλοι είναι μικροί και αλληλένδετοι, η ορατότητα μιας επαγγελματικής αλλαγής μπορεί να γίνει ιδιαίτερα έντονη.

Αυτή η πολιτισμική εμπλοκή δεν είναι ούτε εντελώς θετική ούτε εντελώς αρνητική. Το ίδιο πολιτισμικό πλαίσιο που δημιουργεί τον μακρινό θείο που αισθάνεται ότι έχει το δικαίωμα να αμφισβητήσει τις επαγγελματικές σου επιλογές, δημιουργεί επίσης τη θεία που εμφανίζεται με φαγητό και πρακτική βοήθεια όταν τα πράγματα είναι δύσκολα, τον ξάδελφο που έχει μια επαγγελματική επαφή που αποδεικνύεται ακριβώς αυτό που χρειαζόσουν, το οικογενειακό δίκτυο που παρέχει μια μορφή συλλογικής υποστήριξης που οι πιο ατομικιστικές κουλτούρες πραγματικά δεν μπορούν να αναπαράγουν. Η εμπλοκή λειτουργεί προς τις δύο κατευθύνσεις.

7.5 Όταν οι άνθρωποι που σου είναι πιο κοντά είναι και οι πιο δύσκολοι να πειστούν

Υπάρχει μια ιδιαίτερη δυσκολία που προκύπτει όταν το άτομο του οποίου τη στήριξη χρειάζεστε περισσότερο είναι επίσης το άτομο που έχει επενδύσει περισσότερο στην τρέχουσα κατάσταση. Ένας σύντροφος που έχει χτίσει τη δική του επαγγελματική και προσωπική ζωή γύρω από μια συγκεκριμένη αντίληψη για το εισόδημά σας, το πρόγραμμά σας, την επαγγελματική σας ταυτότητα και τη μελλοντική σας πορεία – και ο οποίος, όταν αρχίζετε να αλλάζετε, διαπιστώνει ότι του ζητείται να αναθεωρήσει μια συμφωνία που δεν γνώριζε ότι ήταν υπό διαπραγμάτευση.

Αυτό τοποθετεί τον ενήλικα που βρίσκεται σε μεταβατικό στάδιο σε μια φαινομενικά αδύνατη θέση. Το να προχωρήσει στην αλλαγή καριέρας χωρίς την ειλικρινή υποστήριξη του συντρόφου μοιάζει με προδοσία της σχέσης. Το να εγκαταλείψει την αλλαγή καριέρας από σεβασμό προς την ανησυχία του συντρόφου μοιάζει με προδοσία του εαυτού του. Και το να προσπαθήσει να πείσει τον σύντροφο – να αλλάξει τη στάση του μέσω συζήτησης, υπομονής, απόδειξης και της σταδιακής συσσώρευσης στοιχείων – είναι επίπονο, αργό και δεν υπάρχει εγγύηση επιτυχίας.

Η συστημική προοπτική προσφέρει κάτι χρήσιμο εδώ: η αντίσταση του συντρόφου συνήθως δεν αφορά την αλλαγή καριέρας αυτή καθεαυτή, αλλά αυτό που η αλλαγή καριέρας αντιπροσωπεύει για αυτόν. Οικονομικό ρίσκο. Απώλεια σταθερότητας. Μια αλλαγμένη αντίληψη για το ποιος είναι ο σύντροφός του και τι είδους μέλλον χτίζουν μαζί. Μια αίσθηση, μερικές φορές, ότι η αλλαγή καριέρας είναι ένα σύμπτωμα μιας ευρύτερης δυσαρέσκειας. Αυτοί δεν είναι παράλογοι φόβοι. Μπορούν να αντιμετωπιστούν – μέσω ειλικρινούς συζήτησης, μέσω συγκεκριμένου σχεδιασμού που λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις νόμιμες ανησυχίες του συντρόφου, και μέσω του είδους της συνεργατικής λήψης αποφάσεων που αντιμετωπίζει τη μετάβαση ως μια κοινή πρόκληση και όχι ως μονομερές εγχείρημα ενός ατόμου.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

7.6 Πώς μοιάζει στην πραγματικότητα η γνήσια υποστήριξη

Από τα προηγούμενα τμήματα, θα ήταν εύκολο να σχηματιστεί η εντύπωση ότι η συμμετοχή της οικογένειας στην επαγγελματική μετάβαση είναι κυρίως ένα πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Αυτή η εντύπωση είναι λανθασμένη και αξίζει να διορθωθεί. Οι ομάδες εστίασης του CrossRoads περιλάμβαναν μαρτυρίες οικογενειών που υποστήριζαν γνήσια, ενεργά και αποτελεσματικά τις επαγγελματικές μεταβάσεις – και αυτές οι μαρτυρίες αξίζει να εξεταστούν, επειδή περιγράφουν κάτι πραγματικό και σημαντικό σχετικά με το πώς μοιάζει στην πράξη η πραγματική βοήθεια.

Η γνήσια υποστήριξη λειτουργεί σε δύο επίπεδα που είναι διακριτά και αμφότερα απαραίτητα. Η συναισθηματική υποστήριξη είναι το θεμέλιο – η εμπειρία του να σε ακούν χωρίς να σου δίνουν αμέσως συμβουλές. Να αναγνωρίζεται η αβεβαιότητά σου χωρίς να πιέζεσαι να την επιλύσεις. Να πιστεύουν σε σένα, όχι με ενθουσιώδη τρόπο, αλλά με τον ήσυχο, σταθερό τρόπο κάποιου που σε έχει δει να αντιμετωπίζεις δυσκολίες στο παρελθόν και εμπιστεύεται την ικανότητά σου να τις αντιμετωπίσεις ξανά. Αρκετοί συμμετέχοντες περιέγραψαν έναν σύντροφο ή ένα μέλος της οικογένειας που απλά είπε, με διάφορους τρόπους: «Δεν το καταλαβαίνω πλήρως ακόμα, αλλά βλέπω ότι έχει σημασία για σένα, και είμαι μαζί σου». Αυτή η φράση περιγράφηκε, επανειλημμένα, ως μεταμορφωτική. Όχι επειδή έλυσε κάτι, αλλά επειδή άλλαξε το πλαίσιο της σχέσης από αντίσταση σε συμμαχία.

Η πρακτική υποστήριξη είναι εξίσου σημαντική, και συχνά λιγότερο αναγνωρισμένη. Ο σύντροφος που αναλαμβάνει επιπλέον οικιακές ευθύνες κατά τη διάρκεια μιας περιόδου επανεκπαίδευσης. Ο γονιός που βοηθά με τη φροντίδα των παιδιών κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης. Το αδελφό ή η αδελφή που σας φέρνει σε επαφή με κάποιον στον τομέα προς τον οποίο κατευθύνεστε. Το μέλος της οικογένειας που, χωρίς να το κάνει θέμα, απλώς προσαρμόζει τις προσδοκίες και τις ρουτίνες του για να δημιουργήσει χώρο για την αλλαγή που κάνετε. Αυτές οι πρακτικές συνεισφορές δεν είναι λαμπερές. Είναι επίσης, για πολλούς ενήλικες σε μεταβατικό στάδιο, αυτό που κάνει τη διαφορά μεταξύ μιας αλλαγής καριέρας που είναι θεωρητικά δυνατή και μιας που είναι πραγματικά εφικτή.

7.7 Θέτοντας όρια χωρίς να βγάζετε τα ξίφη

Μία από τις πρακτικές προκλήσεις της διαχείρισης της οικογενειακής πίεσης είναι ότι τα εργαλεία που προτείνονται συνήθως – να είστε αποφασιστικοί, να θέτετε όρια, να επικοινωνείτε με σαφήνεια – μπορεί να φαίνονται ότι απαιτούν ένα βαθμό σχεσιακής ευθύτητας που είτε είναι πολιτισμικά άγνωστος, είτε προσωπικά δύσκολος, είτε απλά πιθανό να δημιουργήσει περισσότερες συγκρούσεις από όσες επιλύει. Το να θέτετε όρια στην οικογένεια δεν είναι το ίδιο με το να θέτετε όρια σε έναν συνάδελφο. Τα συναισθηματικά διακυβεύματα είναι υψηλότερα, η ιστορία είναι μακρύτερη και η σχέση δεν τελειώνει όταν τελειώνει η συζήτηση.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Η μέση οδός – την οποία οι συστημικές προσεγγίσεις θεωρούν σταθερά πιο αποτελεσματική από την υποταγή ή την αντιπαράθεση – περιλαμβάνει κάτι πιο λεπτό: την ικανότητα να παραμένεις ειλικρινά συνδεδεμένος με τους ανθρώπους που σου ασκούν πίεση, παραμένοντας ταυτόχρονα ειλικρινά συνδεδεμένος με τη δική σου θέση. Να είσαι σε θέση να ακούς την ανησυχία του συντρόφου σου χωρίς να την απορροφάς ως δική σου. Να είσαι σε θέση να ακούς τις αμφιβολίες των γονιών σου χωρίς να τις αντιμετωπίζεις ως αυταρχικές κρίσεις για τις ικανότητές σου. Να είσαι σε θέση να αναγνωρίσεις την ανησυχία – καταλαβαίνω ότι ανησυχείς και καταλαβαίνω γιατί – χωρίς να επιτρέψεις στην ανησυχία να αλλάξει την απόφασή σου.

Αυτό είναι πολύ πιο εύκολο να το περιγράψεις παρά να το κάνεις. Απαιτεί μια ικανότητα αυτοδιαφοροποίησης – την ικανότητα να παραμένεις ο εαυτός σου μέσα σε μια σχέση χωρίς να συγχωνεύεσαι με την συναισθηματική κατάσταση του άλλου ή να αποκόπτεσαι από αυτήν – που είναι πραγματικά δύσκολο να διατηρηθεί υπό πίεση, ειδικά με ανθρώπους που ξέρουν ακριβώς ποια συναισθηματικά κουμπιά να πατήσουν. Είναι, ωστόσο, μια ικανότητα που μπορεί να αναπτυχθεί.

7.8 Βρίσκοντας συμμάχους μέσα στο σύστημα

Ένα από τα πιο πρακτικά χρήσιμα πράγματα που μπορεί να κάνει ένα άτομο που βρίσκεται σε επαγγελματική μετάβαση είναι να εντοπίσει τους συμμάχους μέσα στην οικογένεια και το κοινωνικό του σύστημα – τους ανθρώπους που, για οποιονδήποτε λόγο, είναι σε θέση να δουν τη μετάβαση θετικά, να εμπιστευτούν το άτομο που την κάνει και να προσφέρουν τον συνδυασμό συναισθηματικής στήριξης και πρακτικής βοήθειας που περιγράφεται στην ενότητα 7.6. Αυτοί οι σύμμαχοι δεν είναι πάντα οι πιο προφανείς άνθρωποι. Μερικές φορές το άτομο που περίμενες να σε υποστηρίξει περισσότερο είναι παγιδευμένο στο δικό του άγχος. Και μερικές φορές η υποστήριξη προέρχεται από μια απροσδόκητη πηγή: ένα ενήλικο παιδί που είναι σιωπηλά περήφανο για το θάρρος του γονιού του, ένα πιο μακρινό μέλος της οικογένειας που έχει περάσει από τη δική του επαγγελματική ανανέωση, ένας φίλος που κατέχει έναν σχεδόν οικογενειακό ρόλο και είναι σε θέση να προσφέρει μια ειλικρινή, θερμή προοπτική.

Αξίζει να αναζητήσετε συνειδητά αυτούς τους συμμάχους. Αυτό σημαίνει να σκεφτείτε προσεκτικά ποιος, στο τρέχον δίκτυό σας, είναι πραγματικά ικανός να αντιμετωπίσει τη μετάβασή σας με περιέργεια και ζεστασιά αντί για άγχος – και στη συνέχεια να δημιουργήσετε περισσότερο χώρο για αυτά τα άτομα κατά τη διάρκεια μιας περιόδου που ο χώρος είναι ιδιαίτερα απαραίτητος.

7.9 Ασκήσεις - Χαρτογράφηση οικογενειακών αφηγήσεων γύρω από την εργασία και την αλλαγή στο « »

Άσκηση 1: Το οικογενειακό σενάριο για την εργασία

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Κάθε οικογένεια φέρει ένα σιωπηρό σύνολο πεποιθήσεων σχετικά με την εργασία – για το σκοπό της, για το τι συνιστά επιτυχία, για τις συνέπειες της επαγγελματικής αποτυχίας και για το τι οφείλει ένα άτομο στην οικογένειά του όσον αφορά την οικονομική στήριξη και την επαγγελματική αξιοπρέπεια. Αυτές οι πεποιθήσεις σπάνια εκφράζονται ρητά· μεταδίδονται μέσω ιστοριών, αντιδράσεων και σιωπών. Γράψτε το σιωπηρό σενάριο της οικογένειάς σας σχετικά με την εργασία. Τι πίστευαν οι ενήλικες στην οικογένειά σας σχετικά με την εργασιακή ασφάλεια, την φιλοδοξία και το τι συνέβαινε σε όσους αναλάμβαναν ρίσκα; Τώρα ρωτήστε: πόσο από αυτό το σενάριο παίζει αυτή τη στιγμή στο μυαλό σας, καθώς διανύετε τη μετάβασή σας;

Άσκηση 2: Χαρτογράφηση των πηγών πίεσης

Σχεδιάστε ένα απλό διάγραμμα με τον εαυτό σας στο κέντρο. Γύρω σας, τοποθετήστε τα άτομα που έχουν άποψη σχετικά με τη μεταβατική φάση της καριέρας σας. Για κάθε άτομο, σημειώστε δύο πράγματα: τη φύση της αντίδρασής του (υποστηρικτική, αρνητική, αμφίρροπη) και τη μορφή με την οποία επικοινωνείται (άμεση, έμμεση, πρακτική, συναισθηματική, μέσω σιωπής). Κοιτάξτε το διάγραμμα ως σύνολο. Από πού προέρχεται η πίεση και με ποιες μορφές; Πού βρίσκεται η υποστήριξη;

Άσκηση 3: Η συζήτηση που δεν έχετε κάνει

Σκεφτείτε το μέλος της οικογένειας του οποίου η αντίδραση στην επαγγελματική σας μετάβαση είναι η πιο σημαντική. Φανταστείτε την ειλικρινή συζήτηση μαζί του που δεν έχετε κάνει ακόμα – εκείνη στην οποία λέτε τι πραγματικά χρειάζεστε, ρωτάτε τι πραγματικά φοβάται και ακούτε και τα δύο χωρίς να υπερασπίζεστε τον εαυτό σας ή να υποχωρείτε. Γράψτε πώς θα μπορούσε να εξελιχθεί αυτή η συζήτηση. Τι θα θέλατε να ξέρει; Τι θα θέλατε να καταλάβετε σχετικά με τη θέση του;

Άσκηση 4: Μια επιστολή προς το δίκτυο υποστήριξής σας

Γράψτε μια επιστολή – που δεν χρειάζεται απαραίτητα να σταλεί – στο άτομο ή στα άτομα που σας έχουν υποστηρίξει πιο ειλικρινά στην αλλαγή σας. Πείτε τους συγκεκριμένα τι σήμαινε για εσάς η υποστήριξή τους. Τι έκαναν ή είπαν που σας βοήθησε; Ποια ποιότητα της παρουσίας τους έκανε τη διαφορά; Αυτή η άσκηση αποσαφηνίζει ποιο είδος υποστήριξης ήταν πιο πολύτιμο – καθιστώντας ευκολότερο να ζητήσετε περισσότερη από αυτήν.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

8. Ψυχική και συναισθηματική ανθεκτικότητα - Πλοήγηση στο εσωτερικό τοπίο

8.1 Τι σημαίνει πραγματικά ανθεκτικότητα - και τι δεν σημαίνει

Προτού αυτό το κεφάλαιο καταστεί χρήσιμο, πρέπει να ξεκαθαριστούν ορισμένα πράγματα. Η ανθεκτικότητα – μια λέξη που εμφανίζεται σχεδόν σε κάθε έγγραφο επαγγελματικού προσανατολισμού, πηγή ευεξίας και υλικό επαγγελματικής ανάπτυξης που έχει παραχθεί τις τελευταίες δύο δεκαετίες – έχει χρησιμοποιηθεί τόσο συχνά και με τόσους αντιφατικούς τρόπους, που έχει αρχίσει να μην σημαίνει σχεδόν τίποτα. Ή, ακόμα χειρότερα: έχει αρχίσει να σημαίνει κάτι που είναι ενεργά μη βοηθητικό.

Η έννοια της ανθεκτικότητας που έχει επικρατήσει στα θεσμικά πλαίσια τείνει να σημαίνει κάτι σαν αυτό: την ικανότητα να αντέχεις τις δυσκολίες χωρίς να παραπονιέσαι, να συνεχίζεις να αποδίδεις υπό πίεση, να ανακάμπτεις γρήγορα από τις αποτυχίες και να επιστρέφεις στην παραγωγικότητα. Σε αυτή την εκδοχή, η ανθεκτικότητα είναι ουσιαστικά μια μορφή αντοχής. Είναι αυτό που χρειάζεσαι περισσότερο όταν το σύστημα γύρω σου δεν λειτουργεί – όταν η δουλειά είναι αφόρητη, το εργασιακό περιβάλλον τοξικό, η υποστήριξη ανύπαρκτη και οι απαιτήσεις παράλογες. Το μήνυμα, που συχνά μεταδίδεται με μεγάλη ζεστασιά και προσεκτικά επιλεγμένη γραμματοσειρά, είναι: οι συνθήκες είναι δύσκολες, αλλά εσύ μπορείς να είσαι πιο σκληρός.

Αυτός ο οδηγός απορρίπτει αυτόν τον ορισμό – σαφώς, άμεσα και χωρίς συγγνώμη. Όχι επειδή η αντοχή είναι άχρηστη – μερικές φορές είναι ακριβώς αυτό που χρειάζεται. Αλλά επειδή η ανθεκτικότητα που πλαισιώνεται αποκλειστικά ως αντοχή κάνει δύο πράγματα που είναι επιβλαβή. Πρώτον, εντοπίζει το πρόβλημα μέσα στο άτομο – στην ανεπαρκή σκληρότητά του – όταν το πρόβλημα συχνά, τουλάχιστον εν μέρει, βρίσκεται στις περιστάσεις. Δεύτερον, τοποθετεί τη συνεχιζόμενη ταλαιπωρία ως αρετή, και την απόφαση να αλλάξουν αυτές οι συνθήκες – να εγκαταλείψει κανείς μια τοξική δουλειά, να αρνηθεί ένα μη βιώσιμο φόρτο εργασίας – ως αποτυχία της ανθεκτικότητας και όχι ως έκφραση αυτής.

8.2 Ένας διαφορετικός ορισμός - Η ανθεκτικότητα ως προσαρμοστικότητα

Ο ορισμός της ανθεκτικότητας με τον οποίο εργάζεται αυτός ο οδηγός έχει τις ρίζες του στη συστημική σκέψη και διαφέρει σημαντικά από το μοντέλο της αντοχής. Η ανθεκτικότητα, σε αυτό το πλαίσιο, δεν είναι πρωτίστως η ικανότητα απορρόφησης. Είναι η ικανότητα προσαρμογής – να ανταποκρίνεσαι στις μεταβαλλόμενες συνθήκες με ευελιξία και όχι με ακαμψία, να βρίσκεις νέες διαμορφώσεις όταν οι παλιές δεν λειτουργούν πλέον, και να το κάνεις αυτό χωρίς να χάνεις τον ουσιαστικό πυρήνα του ποιος είσαι και τι εκτιμάς. Δεν πρόκειται για

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

να επιστρέψεις εκεί όπου ήσουν. Πρόκειται για το να προχωρήσεις μπροστά από το σημείο όπου βρίσκεσαι, διατηρώντας όσο το δυνατόν περισσότερο τον εαυτό σου ανέπαφο.

Αυτή η διάκριση έχει τεράστια σημασία. Η επιστροφή υπονοεί μια επιστροφή σε μια προηγούμενη κατάσταση – την υπόθεση ότι ο στόχος είναι να αποκατασταθεί αυτό που υπήρχε πριν από τη διαταραχή. Αλλά για πολλούς ενήλικες που διανύουν επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45, η επιστροφή σε αυτό που υπήρχε πριν δεν είναι ούτε δυνατή ούτε επιθυμητή. Η δουλειά έχει χαθεί. Ο ρόλος δεν ταιριάζει πλέον. Ο κόσμος έχει αλλάξει. Αυτό που χρειάζεται είναι η ικανότητα να προχωρήσεις σε πραγματικά νέα εδάφη – να προσαρμοστείς σε συνθήκες που δεν υπήρχαν προηγουμένως, να βρεις νέους τρόπους να είσαι επαγγελματικά αποτελεσματικός και προσωπικά συνεπής σε ένα τοπίο που μοιάζει διαφορετικό από αυτό για το οποίο εκπαιδεύτηκες.

8.3 Η αναδιαμόρφωση και η αλλαγή της αφήγησης

Ένα από τα πιο ισχυρά πρακτικά εργαλεία που προσφέρουν οι συστημικές προσεγγίσεις είναι η αναδιαμόρφωση – η σκόπιμη πρακτική της εξέτασης της αφήγησης που χρησιμοποιούμε για να κατανοήσουμε μια κατάσταση και του ερωτήματος αν μια διαφορετική αφήγηση θα μπορούσε να είναι πιο ακριβής, πιο χρήσιμη ή πιο δημιουργική.

Μια αφήγηση είναι η ιστορία που λέμε για το τι συμβαίνει και γιατί. Οι αφηγήσεις δεν είναι ουδέτερες – διαμορφώνουν αυτό που βλέπουμε, αυτό που νιώθουμε και αυτό που πιστεύουμε ότι είναι δυνατό. Το άτομο που αφηγείται τη μεταβατική φάση της καριέρας του ως «με έχουν απορρίψει μετά από δεκαετίες αφοσίωσης και τώρα είμαι πολύ μεγάλος για να ξαναχτίσω τη ζωή μου» ζει μέσα σε μια ιστορία που περιορίζει σοβαρά αυτό που μπορεί να φανταστεί να κάνει στη συνέχεια. Το άτομο που αφηγείται τα ίδια αντικειμενικά γεγονότα ως «ο οργανισμός στον οποίο αφιέρωσα τα καλύτερα χρόνια της ζωής μου πήρε μια απόφαση που με απελευθέρωσε, απροσδόκητα, για να κάνω κάτι διαφορετικό» ζει μέσα σε μια ιστορία που ανοίγει αντί να κλείνει δυνατότητες.

Καμία από τις δύο αφηγήσεις δεν είναι απλά αληθινή ή ψευδής. Και οι δύο είναι μερικές περιγραφές μιας πολύπλοκης πραγματικότητας. Η διαφορά δεν είναι θέμα ακρίβειας αλλά χρησιμότητας – του τι καθιστά δυνατό κάθε αφήγηση για το άτομο που ζει μέσα σε αυτήν. Η αναδιαμόρφωση είναι η πρακτική της επιλογής της πιο χρήσιμης μερικής περιγραφής, χωρίς να προσποιούμαστε ότι η λιγότερο χρήσιμη δεν περιέχει επίσης αλήθεια.

Στην πράξη, η αναδιαμόρφωση λειτουργεί καλύτερα όταν είναι συγκεκριμένη και όχι γενική. Οι γενικές αναδιαμορφώσεις – «αυτή είναι μια ευκαιρία», «είσαι πιο δυνατός από ό,τι νομίζεις» – τείνουν να γλιστρούν από τους ανθρώπους που βρίσκονται σε δυσκολία αντί να προσγειώνονται, επειδή απέχουν πολύ από τη συγκεκριμένη υφή της εμπειρίας. Οι συγκεκριμένες αναδιαμορφώσεις εμπλέκονται άμεσα με την πραγματική κατάσταση: «έχτισες μια πελατειακή βάση από το μηδέν σε έναν τομέα που δεν υπήρχε πριν από δέκα χρόνια». Το γεγονός ότι ο τομέας έχει πλέον συρρικνωθεί δεν αναιρεί αυτή την ικανότητα – την αποδεικνύει. Πού αλλού θα μπορούσε να εφαρμοστεί αυτή η ικανότητα;

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

8.4 Άγχος, στρες και η διαδικασία μετάβασης

Το άγχος δεν είναι δυσλειτουργία. Στο πλαίσιο της πραγματικής αβεβαιότητας – που είναι αυτό που προκαλεί αξιόπιστα η επαγγελματική μετάβαση – το άγχος είναι η κατάλληλη αντίδραση του νου στο να μην γνωρίζεις πώς θα εξελιχθούν τα πράγματα. Είναι το νευρικό σύστημα που κάνει τη δουλειά του: ανιχνεύει απειλές, προετοιμάζεται για δυσκολίες, προσπαθεί να διασφαλίσει ότι δεν θα σε πιάσει απροετοίμαστο ό,τι κι αν ακολουθήσει.

Το πρόβλημα δεν είναι ότι υπάρχει άγχος. Το πρόβλημα είναι όταν γίνεται ο κυρίαρχος τρόπος λειτουργίας – όταν η ανίχνευση απειλών, που είχε σχεδιαστεί να είναι περιστασιακή και ανταποκρινόμενη, γίνεται συνεχής και γενικευμένη, χρωματίζοντας κάθε απόφαση και κάθε στιγμή της μετάβασης με ένα χαμηλό βουητό φόβου που καθιστά τη σαφή σκέψη, την αυθεντική σύνδεση και τη δημιουργική επίλυση προβλημάτων προοδευτικά πιο δύσκολα προσβάσιμα.

Αυτό που μπορεί να γίνει – και αυτό που η έρευνα υποστηρίζει σταθερά ως αποτελεσματικό – δεν είναι η εξάλειψη του άγχους, αλλά η ρύθμισή του. Η ικανότητα να παρατηρούμε το άγχος, να το ονομάζουμε με ακρίβεια, να κατανοούμε σε τι ανταποκρίνεται και να αποτρέπουμε την κυριαρχία του σε όλη τη διαδικασία. Το άγχος που αναγνωρίζεται τείνει να είναι πιο διαχειρίσιμο από το άγχος που καταστέλλεται ή αρνείται. Το άγχος που ονομάζεται – φοβάμαι το οικονομικό κενό αν αυτό διαρκέσει περισσότερο από το αναμενόμενο – είναι πιο εύχρηστο από το άγχος που κυκλοφορεί ως γενικευμένος φόβος χωρίς συγκεκριμένο αντικείμενο.

Και στις τρεις χώρες, το άγχος εκδηλώθηκε με κάπως διαφορετικές προτεραιότητες. Στη Γερμανία, συνδέθηκε πιο έντονα με την ψηφιακή ικανότητα και τον φόβο της τεχνολογικής απαξίωσης. Στην Ελλάδα, το άγχος ήταν πιο διάχυτο και συνδέθηκε περισσότερο με τη διαρθρωτική αβεβαιότητα – τον φόβο μιας αγοράς εργασίας που έχει ήδη αποδείξει την ικανότητά της να απογοητεύει τους ανθρώπους. Στην Κύπρο, το άγχος συνυπήρχε με έναν εντυπωσιακό βαθμό κινήτρου και προληπτικής πρόθεσης – παρόν και πραγματικό, αλλά λιγότερο παραλυτικό, ίσως επειδή οι μεταβάσεις επιλέγονταν συχνότερα παρά επιβάλλονταν.

8.5 Burnout – Ένα τοπίο, όχι μια στιγμή

Το burnout έχει γίνει ένας από τους πιο συχνά χρησιμοποιούμενους και λιγότερο ακριβώς κατανοητούς όρους στη σύγχρονη επαγγελματική ζωή. Για τους σκοπούς αυτού του οδηγού, το burnout νοείται ως μια κατάσταση χρόνιας εξάντλησης – σωματικής, συναισθηματικής και γνωστικής – που προκαλείται από τη συνεχή έκθεση σε απαιτήσεις που υπερβαίνουν τους διαθέσιμους πόρους, ελλείψει επαρκούς ανάρρωσης. Δεν είναι αδυναμία. Δεν είναι ελάττωμα χαρακτήρα. Είναι αυτό που συμβαίνει σε ικανούς, ευσυνείδητους ανθρώπους που έχουν δώσει περισσότερα από όσα έχουν για περισσότερο από όσο είναι βιώσιμο. Το burnout είναι καλύτερα

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

να κατανοηθεί ως ένα τοπίο – ένα τοπίο στο οποίο οι άνθρωποι κινούνται προς διαφορετικές κατευθύνσεις, με διαφορετικές ταχύτητες. Ο οδηγός εξετάζει τέσσερις διακριτές θέσεις μέσα σε αυτό το τοπίο.

Όταν εμφανίζεται το επαγγελματικό εξουθενωτικό σύνδρομο - Το στάδιο της υποψίας

Αυτό είναι το στάδιο στο οποίο η παρέμβαση είναι πιο αποτελεσματική και οι διαθέσιμες επιλογές είναι περισσότερες - και όμως είναι επίσης το στάδιο στο οποίο οι άνθρωποι είναι πιο πιθανό να υποβαθμίσουν αυτό που παρατηρούν. Το αρχικό στάδιο χαρακτηρίζεται από επίμονη κόπωση που ο ύπνος δεν καταφέρνει να αντιμετωπίσει επαρκώς· αυξανόμενο κυνισμό ή συναισθηματική απάθεια απέναντι στην εργασία· αυξανόμενη δυσκολία συγκέντρωσης ή λήψης αποφάσεων· σωματικά συμπτώματα χωρίς σαφή εξήγηση· μια σιγά-σιγά εμφανιζόμενη αίσθηση φόβου τις Κυριακές το βράδυ· ένα αυξανόμενο χάσμα μεταξύ του επαγγελματικού εαυτού που παρουσιάζετε στον κόσμο και της κατάστασης στην οποία βρίσκεστε πραγματικά. Σε αυτό το στάδιο, το πιο σημαντικό πράγμα που μπορείτε να κάνετε είναι να λάβετε σοβαρά υπόψη τα σημάδια αντί να τα αγνοήσετε. Αυτό είναι το στάδιο στο οποίο η πραγματική ξεκούραση, η μείωση των απαιτήσεων όπου είναι δυνατόν, η ειλικρινής συζήτηση με ένα άτομο εμπιστοσύνης και η προσεκτική αξιολόγηση του τι σας ζητείται μπορούν να κάνουν σημαντική διαφορά. Αξίζει να σκεφτείτε δύο ερωτήματα: Τι θα έπρεπε να αλλάξω για να καταστήσω αυτό βιώσιμο; Και αν αυτές οι αλλαγές δεν είναι εφικτές, τι μου λέει αυτό για το μέλλον αυτής της επαγγελματικής κατάστασης;

Όταν το επαγγελματικό εξουθενωτικό σύνδρομο είναι ενεργό - Πλοήγηση από το εσωτερικό της εξάντλησης

Το ενεργό επαγγελματικό εξουθενωτικό σύνδρομο είναι μια κατάσταση στην οποία η εξάντληση έχει γίνει διάχυτη και δεν είναι πλέον δυνατό να αντιμετωπιστεί με συνήθεις στρατηγικές αντιμετώπισης. Περιλαμβάνει ένα επίπεδο εξάντλησης που υπερβαίνει τη σωματική κούραση και συχνά περιλαμβάνει σημαντική απώλεια επαγγελματικής ταυτότητας και αυτοεκτίμησης – την εμπειρία του να μην αναγνωρίζει κανείς τον εαυτό του στον ρόλο που εκτελεί. Η λήψη σημαντικών αποφάσεων για την καριέρα από μέσα από το ενεργό burnout είναι πραγματικά δύσκολη - όχι επειδή οι άνθρωποι που βρίσκονται σε burnout δεν μπορούν να πάρουν καλές αποφάσεις, αλλά επειδή το burnout προκαλεί γνωστικές και συναισθηματικές διαστρεβλώσεις που καθιστούν πιο δύσκολο να διακρίνει κανείς μεταξύ αυτού που πραγματικά θέλει και αυτού από το οποίο πρέπει απεγνωσμένα να ξεφύγει. Αυτό που απαιτεί το ενεργό burnout, πριν από οτιδήποτε άλλο, είναι η ανάρρωση – όχι ως πολυτέλεια ή αναβολή της πραγματικής εργασίας, αλλά ως προϋπόθεση για την πραγματική εργασία. Ο σχεδιασμός της επαγγελματικής μετάβασης μπορεί να ξεκινήσει κατά τη διάρκεια του ενεργού burnout, αλλά είναι καλύτερο να προσεγγίζεται ως εξερεύνηση παρά ως λήψη αποφάσεων.

Όταν το επαγγελματικό εξουθενωτικό σύνδρομο είναι πρόσφατο – Οι συνέπειες

Η ανάρρωση από το burnout σπάνια είναι γραμμική, και οι άνθρωποι που το έχουν βιώσει στο πρόσφατο παρελθόν συχνά περιγράφουν μια περίπλοκη σχέση με την εμπειρία: ανακούφιση που τελείωσε, υπολειπόμενη ευαισθησία που δεν περίμεναν, και μια αλλαγμένη σχέση με την εργασία που είναι μόνιμη με τρόπους τόσο θετικούς όσο και προκλητικούς. Οι θετικές αλλαγές είναι πραγματικές: μια σημαντικά σαφέστερη σχέση με τα δικά σου όρια, μεγαλύτερη ικανότητα να παρατηρείς πότε οι απαιτήσεις υπερβαίνουν τους πόρους,

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

χαμηλότερη ανοχή σε επαγγελματικά περιβάλλοντα που απαιτούν πάρα πολλά. Τα άτομα που έχουν περάσει από επαγγελματική εξουθένωση και έχουν αναρρώσει συχνά περιγράφουν μια αναδιοργάνωση των προτεραιοτήτων που έχει δημιουργήσει μια πιο ειλικρινή σχέση με ό,τι έχει σημασία. Οι προκλητικές πτυχές είναι εξίσου πραγματικές: μια υπολειπόμενη ευαισθησία σε ορισμένα είδη πίεσης, μια θλίψη για τον επαγγελματικό εαυτό που ήταν ικανός για περισσότερα ή για διαφορετικά πράγματα, και μια περίπλοκη σχέση με την φιλοδοξία. Για τους ενήλικες που βρίσκονται σε αυτή τη θέση και διανύουν μια επαγγελματική μετάβαση, το ερώτημα σχετικά με το είδος του επαγγελματικού περιβάλλοντος που θα είναι πραγματικά βιώσιμο – και όχι απλώς διαχειρίσιμο βραχυπρόθεσμα – γίνεται ιδιαίτερα σημαντικό.

Όταν το επαγγελματικό εξουθενωτικό σύνδρομο ανήκει στο παρελθόν – Τι αφήνει πίσω του

Για όσους βίωσαν επαγγελματική εξουθένωση πριν από μερικά χρόνια – αρκετά καιρό ώστε η οξεία φάση να έχει πλέον περάσει – η εμπειρία αυτή έχει συχνά ενσωματωθεί στην ιστορία της ζωής τους με τρόπους που φέρουν τόσο τα σημάδια του παρελθόντος όσο και πραγματική σοφία. Αυτό που συχνά αφήνει πίσω της η επαγγελματική εξουθένωση του παρελθόντος είναι μια ιδιαίτερη μορφή αυτογνωσίας – μια σωματική και συναισθηματική εξοικείωση με τα όρια, τα προειδοποιητικά σημάδια και τις ανάγκες ανάρρωσης του ατόμου, κάτι που συχνά λείπει από όσους δεν το έχουν βιώσει. Μερικές φορές αφήνει επίσης μια αλλαγμένη σχέση με την επαγγελματική ταυτότητα – μια χαλάρωση της στενής ταύτισης μεταξύ αυτοεκτίμησης και επαγγελματικής απόδοσης που μπορεί να συνέβαλε εξ αρχής στο επαγγελματικό εξουθενωτικό σύνδρομο. Το ερώτημα που αξίζει περισσότερο να διερευνηθεί για άτομα σε αυτή τη θέση δεν είναι τι μου συνέβη τότε, αλλά τι έμαθα και πώς αυτή η μάθηση διαμορφώνει αυτό που θέλω και χρειάζομαι από την επαγγελματική μου ζωή στο μέλλον;

8.6 Αποκατάσταση της αυτοπεποίθησης και της αυτοαποτελεσματικότητας

Η απώλεια αυτοπεποίθησης είναι μια από τις πιο συχνά αναφερόμενες εμπειρίες των ενηλίκων που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 – και στις τρεις χώρες, σε όλες τις μορφές μετάβασης και σε όλα τα επίπεδα προηγούμενων επαγγελματικών επιτευγμάτων. Είναι επίσης μια από τις εμπειρίες που οι άνθρωποι διστάζουν περισσότερο να παραδεχτούν, επειδή η απώλεια αυτοπεποίθησης τείνει να προκαλεί ντροπή για την ίδια την απώλεια, σε έναν επαναληπτικό κύκλο που είναι τόσο άχρηστος όσο και συνηθισμένος.

Αξίζει να είμαστε πολύ συγκεκριμένοι σχετικά με το τι συνεπάγεται στην πραγματικότητα η απώλεια αυτοπεποίθησης σε αυτό το πλαίσιο - επειδή δεν πρόκειται για μια γενική μείωση της ικανότητας. Οι ενήλικες στην έρευνα CrossRoads δεν ήταν, με καμία λογική εκτίμηση, λιγότερο ικανοί από ό,τι πριν από τις μεταβάσεις τους. Αυτό που είχαν χάσει δεν ήταν η ικανότητα, αλλά η αίσθηση της ικανότητας - η εσωτερική εμπειρία του να είναι κάποιος που ξέρει τι κάνει, του οποίου η κρίση και η ικανότητα είναι εμφανείς και εκτιμώμενες.

Αυτή η διάκριση έχει τεράστια σημασία για τον τρόπο με τον οποίο ανακτάται η αυτοπεποίθηση. Αν το πρόβλημα ήταν πραγματικά η έλλειψη ικανότητας, η λύση θα ήταν απλή: να αποκτηθεί η

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

ελλείπουσα ικανότητα. Αλλά όταν το πρόβλημα είναι η αποσύνδεση από την υπάρχουσα ικανότητα – η αδυναμία να νιώθεις ικανός παρά το γεγονός ότι είσαι – η λύση είναι διαφορετική. Δεν απαιτεί την απόκτηση νέων ικανοτήτων, αλλά την επανασύνδεση με τις υπάρχουσες, παράλληλα με μια αλλαγή στην αφήγηση που τις έχει επισκιάσει.

Η αποκατάσταση της αυτοπεποίθησης επιτυγχάνεται πιο αξιόπιστα μέσω της δράσης παρά μέσω της σκέψης – μέσω της συσσώρευσης μικρών, συγκεκριμένων εμπειριών αποτελεσματικότητας, οι οποίες σταδιακά αποκαθιστούν την αίσθηση της αποτελεσματικότητας που έχει διαβρωθεί από τη μετάβαση. Μικρές, εφικτές ενέργειες στις οποίες η επιτυχία είναι πραγματικά πιθανή: μια συζήτηση που χειρίστηκε καλά, μια δεξιότητα που εφαρμόστηκε αποτελεσματικά, ένα πρόβλημα που λύθηκε. Κάθε μία από αυτές αποτελεί ένα στοιχείο που αντικρούει την αφήγηση της ανικανότητας. Η συστημική προοπτική προσθέτει κάτι σημαντικό εδώ: η αυτοπεποίθηση δεν είναι καθαρά μια ατομική εσωτερική κατάσταση. Είναι επίσης σχεσιακή – διαμορφώνεται σημαντικά από τις αντιδράσεις των ανθρώπων γύρω μας. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το περιβάλλον στο οποίο λαμβάνει χώρα η ανασυγκρότηση της αυτοπεποίθησης έχει τόσο μεγάλη σημασία. Η προσεκτική επιλογή των περιβαλλόντων, κατά τη διάρκεια μιας περιόδου ανασυγκρότησης, δεν είναι εγωιστική επιείκεια. Είναι στρατηγική.

8.7 Ο ρόλος της ανάπαυσης, της ανάρρωσης και της αυτοσυμπόνιας

Δεν μπορείτε να σκεφτείτε, να αισθανθείτε ή να αποφασίσετε πώς θα προχωρήσετε στην επαγγελματική σας μετάβαση αν είστε χρόνια εξαντλημένοι. Η ανάπαυση δεν είναι ανταμοιβή για το ότι εργαστήκατε αρκετά σκληρά. Είναι προϋπόθεση για την πραγματική εργασία – για την ποιότητα της σκέψης, του συναισθήματος και της λήψης αποφάσεων που απαιτεί η γνήσια μετάβαση. Αυτό είναι προφανές όταν διατυπώνεται ξεκάθαρα, και όμως παραμελείται σχεδόν καθολικά από τους ενήλικες που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση, οι οποίοι τείνουν να ανταποκρίνονται στην πίεση και την αβεβαιότητα δουλεύοντας πιο σκληρά, σχεδιάζοντας περισσότερο, μένοντας ξύπνιοι μέχρι αργά – κάνοντας περισσότερα, με την ελπίδα ότι η επαρκής δράση θα φέρει τελικά τη σαφήνεια και το αποτέλεσμα που χρειάζονται. Συνήθως δεν συμβαίνει αυτό. Η σαφήνεια τείνει να έρχεται στην ηρεμία, όχι εν μέσω φρενήρους δραστηριότητας.

Η αυτοσυμπόνια – η ικανότητα να αντιμετωπίζεις τον εαυτό σου με την ίδια ζεστασιά και λογική γενναιοδωρία που θα πρόσφερες σε έναν καλό φίλο στην ίδια κατάσταση – είναι το ψυχολογικό ισοδύναμο της ανάπαυσης. Οι έρευνες δείχνουν με συνέπεια ότι η αυτοσυμπόνια είναι ένας σταθερός ψυχολογικός πόρος που υποστηρίζει την ανθεκτικότητα, την κινητοποίηση και την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων. Δεν οδηγεί σε εφησυχασμό ή μείωση των προδιαγραφών. Δημιουργεί το είδος της σταθερής εσωτερικής βάσης από την οποία καθίστανται δυνατές η γνήσια προσπάθεια και η γνήσια ανάπτυξη. Δεν είναι το αντίθετο των υψηλών προδιαγραφών. Είναι αυτό που κάνει τις υψηλές προδιαγραφές βιώσιμες.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

8.8 Πρακτικά εργαλεία – Γείωση, αναστοχασμός και ασκήσεις « » με προοπτική για το μέλλον

Γείωση - Όταν το άγχος είναι έντονο

Όταν το άγχος κλιμακώνεται σε σημείο που διαταράσσει τη σαφή σκέψη, οι τεχνικές γείωσης προσφέρουν έναν τρόπο επαναφοράς του νευρικού συστήματος σε μια πιο ρυθμισμένη κατάσταση. Μια απλή και αποτελεσματική πρακτική: σταματήστε όπου κι αν βρίσκεστε. Τοποθετήστε και τα δύο πόδια επίπεδα στο πάτωμα. Παρατηρήστε πέντε πράγματα που μπορείτε να δείτε. Παρατηρήστε τέσσερα πράγματα που μπορείτε να αισθανθείτε σωματικά. Παρατηρήστε τρία πράγματα που μπορείτε να ακούσετε. Αναπνεύστε αργά, παρατείνοντας την εκπνοή ώστε να είναι ελαφρώς μακρύτερη από την εισπνοή. Αυτό διαρκεί λιγότερο από δύο λεπτά και έχει μετρήσιμο αποτέλεσμα στην κατάσταση του νευρικού συστήματος. Ακούγεται σχεδόν παράλογα απλό. Λειτουργεί.

Ο έλεγχος της αφήγησης

Γράψτε, χωρίς να το επεξεργαστείτε, την ιστορία που λέτε στον εαυτό σας αυτή τη στιγμή σχετικά με την επαγγελματική σας μετάβαση. Συμπεριλάβετε και τα χειρότερα σημεία. Στη συνέχεια, διαβάστε το ξανά σαν να το είχε γράψει για εσάς ένας στενός φίλος. Τι θα του λέγατε; Τι στην αφήγηση είναι ακριβές και τι παραμορφώνεται από το φόβο; Τι έχει παραλειφθεί – ποιες πραγματικές δυνάμεις, πραγματικές δυνατότητες, νόμιμοι πόροι απουσιάζουν από την ιστορία; Γράψτε μια δεύτερη έκδοση: όχι ψευδώς αισιόδοξη, αλλά πιο ολοκληρωμένη. Τα ίδια γεγονότα, περισσότερο πλαίσιο.

Το μικρό ημερολόγιο αποδεικτικών στοιχείων

Κάθε μέρα, σημειώστε ένα πράγμα – όσο μικρό κι αν είναι – που κάνατε καλά, χειριστήκατε με ικανότητα ή αντιμετωπίσατε αποτελεσματικά. Μια συζήτηση, μια απόφαση, ένα email γραμμένο με σαφήνεια, ένα πρόβλημα που λύθηκε. Αυτή είναι μια συγκεκριμένη πρακτική συλλογής αποδεικτικών στοιχείων ενάντια στην αφήγηση της ανικανότητας – μια καθημερινή άσκηση συλλογής δεδομένων που, με την πάροδο των εβδομάδων, χτίζει μια εμπειρική υπόθεση για τη δική σας ικανότητα.

Η ερώτηση για το μέλλον

Όταν το βάρος αυτού που έχει χαθεί ή αυτού που είναι αβέβαιο γίνεται κυρίαρχο, αυτή η ερώτηση προσφέρει έναν επαναπροσανατολισμό χωρίς να αρνείται τη δυσκολία: σε έξι μήνες από τώρα, ποια είναι η μικρότερη σημαντική αλλαγή που θα μου έδειχνε ότι τα πράγματα κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση; Αυτό το μικρό πράγμα είναι συνήθως πιο παρακινητικό και πιο δημιουργικό για πραγματική δράση από το μεγάλο όραμα που φαίνεται απίστευτα μακρινό όταν βρίσκεστε στη μέση μιας δύσκολης μετάβασης.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

9. Καταπολέμηση της ηλικιακής διάκρισης - Αντιμετωπίζοντας την ηλικιακή προκατάληψη στην αγορά εργασίας του « » και μέσα μας

9.1 Η ηλικία που έχεις και η ηλικία που νιώθεις - Ένα χάσμα για το οποίο κανείς δεν μιλάει

Υπάρχει μια συγκεκριμένη εμπειρία που αναφέρθηκε επανειλημμένα στις ομάδες εστίασης του CrossRoads - και στις τρεις χώρες, με διαφορετικές ονομασίες αλλά περιγράφοντας το ίδιο πράγμα - την οποία σχεδόν καμία βιβλιογραφία επαγγελματικού προσανατολισμού δεν έχει αντιμετωπίσει ποτέ άμεσα. Είναι η εμπειρία του χάσματος μεταξύ της ηλικίας που έχεις και της ηλικίας που αισθάνεσαι, και ο αποπροσανατολισμός που προκύπτει όταν αυτά τα δύο πράγματα συγκρούονται με την ηλικία που ο κόσμος έχει αποφασίσει ότι έχεις.

Οι περισσότεροι ενήλικες άνω των 45 ετών, όταν είναι ειλικρινείς, δεν αισθάνονται ότι είναι γέροι. Αισθάνονται τον εαυτό τους ως τον εαυτό τους – το ίδιο πρόσωπο που ήταν πάντα, με περισσότερη εμπειρία, περισσότερο πλαίσιο, περισσότερη αυτογνωσία και, σε πολλές περιπτώσεις, περισσότερες πραγματικές ικανότητες από ό,τι είχαν πριν από είκοσι χρόνια. Ο αριθμός στην κάρτα γενεθλίων έχει αλλάξει. Η εσωτερική εμπειρία του να είσαι ένα άτομο στον κόσμο δεν έχει αλλάξει τόσο δραματικά όσο υποδηλώνει ο αριθμός.

Και τότε συμβαίνει κάτι που κάνει το χάσμα ορατό. Ένας υπεύθυνος προσλήψεων που δεν σε ξανακαλεί, ενώ εσύ ξέρεις – απλά ξέρεις – ότι η εμπειρία σου είναι ακριβώς αυτή που απαιτεί η θέση. Ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον σχεδιασμένο για ανθρώπους των οποίων ολόκληρη η επαγγελματική ζωή ήταν ψηφιακή, στο οποίο οι δεκαετίες γνώσης του πλαισίου που διαθέτεις είναι αόρατες επειδή δεν μπορούν να εκφραστούν στο απαιτούμενο μορφότυπο. Ένας συνάδελφος αρκετά νέος ώστε να είναι παιδί σου, ο οποίος παρουσιάζεται ως ο νέος σου προϊστάμενος. Ο σοκ αυτών των στιγμών είναι συγκεκριμένος. Δεν είναι απλώς ο πόνος της απόρριψης. Είναι ο σοκ του να θεωρείσαι κάτι που εσύ ο ίδιος δεν βιώνεις – του να σου αποδίδεται από έξω μια ταυτότητα που δεν ταιριάζει με αυτή που φέρεις μέσα σου.

Αλλά το χάσμα λειτουργεί και προς την αντίθετη κατεύθυνση – και αυτό είναι το κομμάτι που αναφέρεται ακόμη πιο σπάνια. Μερικές φορές η υποκειμενική εμπειρία της ηλικίας δεν είναι το να νιώθεις νεότερος από ό,τι σε αντιλαμβάνεται ο κόσμος, αλλά το να νιώθεις μεγαλύτερος, πιο εξαντλημένος, πιο αποσυνδεδεμένος από ό,τι περίμενες να νιώθεις σε αυτό το σημείο της ζωής σου. Το να κοιτάς έναν κόσμο που κινείται με μια ταχύτητα και σε ένα επίπεδο που σου φαίνεται πραγματικά ξένο – ένα επαγγελματικό τοπίο γεμάτο αναφορές, τεχνολογίες και πολιτισμικά νομίσματα με τα οποία δεν μεγάλωσες και στα οποία δεν έχεις πάντα εύκολη πρόσβαση. Και οι δύο αυτές

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

εμπειρίες είναι πραγματικές. Και οι δύο είναι πιο συχνές από ό,τι παραδέχονται οι άνθρωποι. Και οι δύο αξίζουν να αναφερθούν και να αντιμετωπιστούν, αντί να δικαιολογούνται.

9.2 Τι είναι ο ηλικιακός ρατσισμός και πώς λειτουργεί

Ο ηλικιακός ρατσισμός είναι η προκατάληψη ή η διάκριση λόγω ηλικίας – συνήθως, στο επαγγελματικό πλαίσιο, εναντίον των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Όπως και άλλες μορφές διάκρισης, λειτουργεί ταυτόχρονα σε πολλαπλά επίπεδα: σε ρητές πολιτικές και αποφάσεις, σε σιωπηρές προκαταλήψεις και υποθέσεις, σε πολιτισμικές αφηγήσεις και στις εσωτερικευμένες πεποιθήσεις που έχουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας για τον εαυτό τους.

Αυτό που καθιστά τον ηλικιακό ρατσισμό στον επαγγελματικό χώρο ιδιαίτερα ύπουλο είναι ότι συχνά παραμένει αόρατος —τόσο για όσους τον ασκούν όσο και, μερικές φορές, για όσους τον βιώνουν. Σε αντίθεση με άλλες μορφές διακρίσεων, οι οποίες αναγνωρίζονται και αμφισβητούνται πιο εύκολα, η ηλικιακή προκατάληψη τείνει να εκφράζεται μέσω παραλείψεων και όχι μέσω πράξεων. Το βιογραφικό που δεν προκρίνεται. Ο υποψήφιος στον οποίο δεν δίνεται συνέντευξη. Η εσωτερική προαγωγή που πηγαίνει σε κάποιον νεότερο χωρίς η απόφαση να συνδέεται ποτέ ρητά με την ηλικία. Αυτή η αόρατη φύση είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους είναι τόσο δύσκολο να αμφισβητηθεί - είναι δύσκολο να αντισταθεί κανείς σε κάτι που δεν λέγεται.

9.3 Εξωτερική ηλικιακή διάκριση – Τι κάνουν οι εργοδότες, οι υπεύθυνοι προσλήψεων και οι οργανισμοί επαγγελματικής ανάπτυξης ( )

Η πιο συχνά περιγραφόμενη εμπειρία ήταν αυτό που θα μπορούσε να ονομαστεί η σιωπή της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων – η εμπειρία της υποβολής αιτήσεων που πληρούν ή υπερβαίνουν τις δηλωμένες απαιτήσεις μιας θέσης και της μη λήψης απάντησης ή της λήψης μιας τυποποιημένης απόρριψης, χωρίς ανατροφοδότηση και χωρίς εξήγηση. Όταν αυτό γίνεται ένα μοτίβο και όταν το μοτίβο συμπίπτει με μια περίοδο ορατής γήρανσης, γίνεται πολύ δύσκολο να ερμηνευθεί ως εντελώς άσχετο με την ηλικία. Οι συμμετέχοντες περιέγραψαν το σωρευτικό αποτέλεσμα αυτής της σιωπής ως βαθιά διαβρωτικό – υπονομεύοντας την αυτοπεποίθηση και την πίστη στον εαυτό τους με τρόπους που έκαναν την επόμενη αίτηση πιο δύσκολη να συνταχθεί και την επόμενη απόρριψη πιο δύσκολη να αφομοιωθεί.

Το φιλτράρισμα βάσει ηλικίας στην ψηφιακή πρόσληψη είναι μια δομική μορφή ηλικιακής διάκρισης που είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αντιμετωπιστεί. Η αυξανόμενη χρήση αλγοριθμικών εργαλείων διαλογής και η προεπιλογή με τη βοήθεια τεχνητής νοημοσύνης εισάγουν ηλικιακή μεροληψία σε ένα στάδιο της διαδικασίας που προηγείται της ανθρώπινης παρέμβασης. Αυτά τα συστήματα εκπαιδεύονται με δεδομένα που αντανακλούν τα υπάρχοντα πρότυπα πρόσληψης, και αυτά τα πρότυπα φέρουν τις υπάρχουσες προκαταλήψεις. Το άτομο που βρίσκεται στην άλλη άκρη έχει πολύ περιορισμένες δυνατότητες προσφυγής και συχνά καμία σαφή εικόνα του τι συμβαίνει.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Η εμπειρία του να είσαι υπερ-καταρτισμένος είναι μια συγκεκριμένη μορφή ηλικιακής διάκρισης που επηρεάζει ενήλικες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και εμπειρία με τρόπους που είναι ιδιαίτερα απογοητευτικοί. Το να σου λένε – ρητά ή σιωπηρά – ότι είσαι πολύ έμπειρος για μια θέση είναι, στην πράξη, συχνά ένας τρόπος να σου πουν ότι είσαι πολύ μεγάλος για αυτήν, ή ότι η διαχείριση κάποιου με περισσότερη εμπειρία από τον υπεύθυνο προσλήψεων θα ήταν δυσάρεστη. Η αφήγηση περί υπερ-προσόντων αντιμετωπίζει τη συσσωρευμένη εμπειρία ως μειονέκτημα και όχι ως πλεονέκτημα, κάτι που αποτελεί μια αντιστροφή της λογικής που θα ήταν άμεσα εμφανής σε σχεδόν οποιοδήποτε άλλο πλαίσιο.

9.4 Εσωτερικευμένος ηλικιακός ρατσισμός – Οι ιστορίες που λέμε στον εαυτό μας

Αν ο εξωτερικός ηλικιακός ρατσισμός είναι αυτό που κάνει ο κόσμος στους ηλικιωμένους εργαζόμενους, ο εσωτερικευμένος ηλικιακός ρατσισμός είναι αυτό που οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι καταλήγουν να κάνουν στον εαυτό τους – και είναι, από πολλές απόψεις, ο πιο ύπουλος από τους δύο, επειδή λειτουργεί από μέσα και μπορεί να είναι σχεδόν αδύνατο να διακριθεί από την ειλικρινή αυτοαξιολόγηση.

Ο εσωτερικευμένος ηλικιακός ρατσισμός είναι η διαδικασία μέσω της οποίας η πολιτισμική αφήγηση για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους – ότι είναι λιγότερο προσαρμοστικοί, λιγότερο σχετικοί, λιγότερο ικανοί να μάθουν νέα πράγματα – απορροφάται στην αυτοαντίληψη ενός ατόμου και αρχίζει να διαμορφώνει τη συμπεριφορά του από μέσα. Είναι η στιγμή που η σκέψη ότι πιθανότατα δεν θα πάρω αυτή τη δουλειά λόγω της ηλικίας μου μετατρέπεται από μια ακριβή εκτίμηση μιας διακριτικής αγοράς εργασίας σε μια υποτιθέμενη αλήθεια για τη δική σου ανεπάρκεια. Είναι η απόφαση να μην υποβάλεις αίτηση για κάτι, να μην μιλήσεις σε μια συνάντηση, να μην επιδιώξεις μια ευκαιρία – όχι επειδή έκανες μια προσεκτική αξιολόγηση της κατάστασης, αλλά επειδή μια εσωτερικευμένη ιστορία σχετικά με την ηλικία έχει ήσυχα πάρει την απόφαση πριν συνειδητοποιήσεις ότι την έχεις πάρει.

Το χάσμα μεταξύ υποκειμενικής και αντιληπτής ηλικίας είναι ιδιαίτερα σημαντικό εδώ. Οι ενήλικες που δεν βιώνουν τον εαυτό τους ως γέρους – που αισθάνονται, από μέσα, συνεχείς με το πρόσωπο που ήταν πάντα – μερικές φορές έχουν πιο εύκολο να αντισταθούν στον εσωτερικευμένο ηλικιακό ρατσισμό, επειδή η εξωτερική αφήγηση της παρακμής απλά δεν ταιριάζει με την εσωτερική τους εμπειρία. Το σοκ, όταν έρχεται, είναι πραγματικό – αλλά το ίδιο είναι και η ικανότητα να απορρίψεις την αφήγηση που το προκαλεί. Ξέρω ότι δεν είμαι αυτό που υπονοεί η σιωπή της περιγραφής της θέσης εργασίας. Αυτή η γνώση, όταν είναι ειλικρινής, αποτελεί μια μορφή αντίστασης.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

9.5 Το εσωτερικό χάσμα ηλικίας – Δουλεύοντας με την αντίφαση

Η εμπειρία της ηλικίας ως εσωτερικά αντιφατική – μερικές φορές νιώθοντας νεότερος από ό,τι σε αντιλαμβάνεται ο κόσμος, μερικές φορές νιώθοντας μεγαλύτερος από ό,τι περίμενες – αξίζει να την επεξεργαστείς παρά να την επιλύσεις. Διότι η παρόρμηση να την επιλύσεις τείνει να δημιουργεί μια ακαμψία που είναι λιγότερο χρήσιμη από την ευέλικτη, ειλικρινή αναγνώριση της ίδιας της αντίφασης.

Το να νιώθεις νεότερος από την ηλικία σου όσον αφορά την ενέργεια, την περιέργεια και τις ικανότητες είναι ένας πραγματικός πόρος. Είναι η πηγή του σοκ όταν χτυπάει ο ηλικιακός ρατσισμός - αλλά είναι επίσης η πηγή της ανθεκτικότητας που σου επιτρέπει να τον αντιμετωπίσεις. Το να νιώθεις μεγαλύτερος από ό,τι περίμενες – πιο κουρασμένος, πιο αποσυνδεδεμένος, λιγότερο άνετος με την παρούσα στιγμή – δεν είναι λόγος για απόγνωση, και δεν είναι το ίδιο με το να έχεις περάσει το ζενίθ σου. Είναι συχνά το αποτέλεσμα συγκεκριμένων, αντιμετωπίσιμων περιστάσεων: εξουθένωση, απομόνωση, παρατεταμένη έκθεση σε περιβάλλοντα που σε εξαντλούν αντί να σε τροφοδοτούν. Είναι ένα σήμα που αξίζει να ληφθεί σοβαρά υπόψη, αλλά όχι ως τελική κρίση.

Η συστημική προοπτική υποδηλώνει κάτι χρήσιμο: και οι δύο αυτές εμπειρίες είναι φαινόμενα που σχετίζονται με τις σχέσεις όσο και με το εσωτερικό του ατόμου. Προκύπτουν από την αλληλεπίδραση μεταξύ ενός ατόμου και του περιβάλλοντός του, όχι απλώς μέσα στο άτομο μεμονωμένα. Αυτό σημαίνει ότι η αλλαγή του περιβάλλοντος – του επαγγελματικού, του κοινωνικού, του μαθησιακού – μπορεί να αλλάξει την εμπειρία. Άτομα που αισθάνονται γέροι και αποσυνδεδεμένοι σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο συχνά αισθάνονται εντελώς διαφορετικά σε ένα άλλο.

9.6 Επαναπροσδιορισμός της ηλικίας ως πλεονέκτημα – Εμπειρία, σοφία και μεταβιβάσιμες δυνάμεις ( )

Ένας από τους πιο σταθερά υποτιμημένους πόρους που φέρνουν οι ενήλικες άνω των 45 ετών στην επαγγελματική μετάβαση είναι το συσσωρευμένο κεφάλαιο της επαγγελματικής τους εμπειρίας – όχι ως στατικό αρχείο, αλλά ως ζωντανό, μεταβιβάσιμο σύνολο ικανοτήτων. Τι περιλαμβάνουν στην πραγματικότητα τρεις δεκαετίες επαγγελματικής εμπειρίας; Αναγνώριση προτύπων – η ικανότητα να αναγνωρίζεις τι συμβαίνει πραγματικά σε μια κατάσταση, κάτω από την επιφανειακή παρουσίαση, επειδή έχεις δει παρόμοιες καταστάσεις στο παρελθόν. Κρίση με βάση το πλαίσιο – η ικανότητα να λαμβάνετε αποφάσεις με λεπτές αποχρώσεις σε σύνθετες καταστάσεις. Σχεσιακή νοημοσύνη – η ικανότητα να διαβάζετε τους ανθρώπους, να διαχειρίζεστε συγκρούσεις, να χτίζετε εμπιστοσύνη και να διατηρείτε σχέσεις με την πάροδο του χρόνου. Η ικανότητα να διακρίνετε μεταξύ του τι είναι επείγον και του τι έχει σημασία. Καμία από αυτές τις ικανότητες δεν είναι διαθέσιμη σε κάποιον που βρίσκεται στην αρχή της καριέρας του. Όλες είναι διαθέσιμες σε κάποιον που βρίσκεται στα μεσαία ή τα τελευταία στάδια της καριέρας του. Και όλες είναι πραγματικά και αποδεδειγμένα πολύτιμες σε σχεδόν κάθε επαγγελματικό πλαίσιο.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

9.7 Πρακτικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση των ηλικιακών προκαταλήψεων

Στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και υποβολής αιτήσεων: εστιάστε τις αιτήσεις σε ρόλους όπου η εμπειρία εκτιμάται ρητά - ηγεσία, ανώτερος συνεργάτης, συμβουλευτική, ρόλοι που απαιτούν εντατική καθοδήγηση. Στις συνεντεύξεις: παρουσιάστε την εμπειρία ως ικανότητα και όχι ως ιστορικό. Όχι «έχω είκοσι χρόνια εμπειρίας στο Χ» - κάτι που μπορεί ασυνείδητα να υποδηλώνει την ηλικία - αλλά «έχω αντιμετωπίσει αυτού του είδους τις προκλήσεις σε πολλαπλά πλαίσια, και αυτό που έμαθα από αυτό είναι...» Στην ψηφιακή και επαγγελματική προβολή: μια επαγγελματική ψηφιακή παρουσία που είναι επίκαιρη, ενεργή και εκφράζει με σαφήνεια τις σύγχρονες επαγγελματικές προκλήσεις υποδηλώνει προσαρμοστικότητα ανεξάρτητα από το έτος γέννησης. Σε πλαίσια κατάρτισης: προσεγγίστε τα νέα μαθησιακά περιβάλλοντα με τη ρητή αναγνώριση ότι η μάθηση σε αυτό το στάδιο της ζωής διαφέρει από τη μάθηση στα 25 – και ότι αυτή η διαφορά δεν σημαίνει ότι είναι χειρότερη.

9.8 Γνωρίζοντας τα δικαιώματά σας - και πότε να τα χρησιμοποιείτε

Η ηλικιακή διάκριση στην απασχόληση είναι παράνομη και στις τρεις χώρες που καλύπτει ο παρών οδηγός, τόσο βάσει της εθνικής νομοθεσίας όσο και βάσει της οδηγίας 2000/78/ΕΚ της ΕΕ, η οποία θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Στην πράξη, είναι δύσκολο να επικαλεστεί κανείς τις νομικές προστασίες ελλείψει ρητών αποδεικτικών στοιχείων για διακριτική πρόθεση. Ωστόσο, το να γνωρίζετε ότι το νομικό πλαίσιο υπάρχει και ότι οι οργανισμοί έχουν υποχρεώσεις τις οποίες ενδέχεται να μην τηρούν πάντα, αποτελεί μια μορφή ενδυνάμωσης. Αλλάζει το εσωτερικό πλαίσιο από ένα πλαίσιο αδυναμίας – «έτσι είναι τα πράγματα» – σε ένα πλαίσιο νόμιμου παραπόνου – «αυτό δεν είναι αποδεκτό», ακόμη και αν είναι δύσκολο να αποδειχθεί.

9.9 Ασκήσεις – Αμφισβήτηση της αφήγησης για την ηλικία

Άσκηση 1: Ο κατάλογος υποκειμενικής ηλικίας

Καθίστε ήσυχα και ρωτήστε τον εαυτό σας: πόσο χρονών νιώθω; Όχι πόσο χρονών είμαι, όχι πόσο χρονών φαίνομαι – αλλά πόσο χρονών νιώθω πραγματικά, από μέσα μου. Τώρα ρωτήστε: από πού προέρχεται αυτό το συναίσθημα; Τι με κάνει να νιώθω νεότερος από την ηλικία μου – σε ποιους τομείς της ενέργειας, της περιέργειας, της εμπλοκής; Τι με κάνει να νιώθω μεγαλύτερος – σε ποιους τομείς της εξάντλησης, της αποσύνδεσης ή της αμηχανίας απέναντι στην παρούσα στιγμή; Ποια από τα συναισθήματα που με κάνουν να νιώθω μεγαλύτερος σχετίζονται πραγματικά με την ηλικία και ποια με περιστάσεις που θα μπορούσαν να αλλάξουν;

Άσκηση 2: Ο έλεγχος της εμπειρίας

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Φτιάξτε μια λίστα – μια πραγματικά συγκεκριμένη – με ό,τι έχουν αποφέρει σε εσάς τριάντα ή περισσότερα χρόνια επαγγελματικής ζωής. Όχι τίτλοι θέσεων εργασίας. Όχι ευθύνες. Ικανότητες. Κρίσεις. Μορφές νοημοσύνης. Πράγματα που ξέρετε να κάνετε και που δεν ξέρατε να κάνετε στα 25 σας, και που δεν θα μπορούσατε να μάθετε σε μια τάξη. Διαβάστε ξανά τη λίστα σαν να διαβάζετε για κάποιον άλλο. Θα θέλατε αυτό το άτομο στην ομάδα σας; Τώρα ρωτήστε: σε ποιες επαγγελματικές συνθήκες θα εκτιμούνταν περισσότερο αυτές οι συγκεκριμένες ικανότητες;

Άσκηση 3: Ο έλεγχος της αφήγησης της ηλικίας

Σημειώστε, χωρίς να φιλτράρετε, τις πεποιθήσεις που έχετε αυτή τη στιγμή σχετικά με το τι σημαίνει επαγγελματικά το να είστε στην ηλικία σας. Συμπεριλάβετε και τις λιγότερο κολακευτικές. Στη συνέχεια, εξετάστε κάθε πεποίθηση και ρωτήστε: είναι αυτό πραγματικά αλήθεια; Ποια είναι τα στοιχεία που το υποστηρίζουν; Ποια είναι τα στοιχεία που το αντικρούουν; Ποιες από αυτές τις πεποιθήσεις προέρχονται από πραγματική εμπειρία και ποιες από μια εξωτερική αφήγηση που απορροφήσατε χωρίς να την εξετάσετε επαρκώς;

10. Φύλο και επαγγελματική μετάβαση - Διαφορετικές διαδρομές, Κοινές πιέσεις

10.1 Γιατί το φύλο έχει θέση σε έναν οδηγό επαγγελματικής μετάβασης

Το φύλο δεν είναι ένα περιφερειακό θέμα στο πλαίσιο της επαγγελματικής μετάβασης μετά τα 45. Είναι ένα δομικό χαρακτηριστικό της εμπειρίας - ένα χαρακτηριστικό που διαμορφώνει τις διαθέσιμες μεταβάσεις, τις πιέσεις που τις συνοδεύουν, τα εμπόδια που συναντώνται και τους πόρους που είναι προσβάσιμοι για την αντιμετώπισή τους. Ωστόσο, η πλειοψηφία της βιβλιογραφίας για την επαγγελματική καθοδήγηση αντιμετωπίζει το φύλο είτε ως υποσημείωση είτε ως ξεχωριστό θέμα ειδικών, αντί ως μια διάσταση που διατρέχει ολόκληρη την εμπειρία της επαγγελματικής αλλαγής σε αυτό το στάδιο της ζωής.

Αυτό το κεφάλαιο αναδεικνύει το φύλο – όχι ως τρόπο διαχωρισμού των εμπειριών γυναικών και ανδρών σε εντελώς διακριτές κατηγορίες, αλλά ως τρόπο αναγνώρισης του γεγονότος ότι η ίδια επαγγελματική μετάβαση, που λαμβάνει χώρα στην ίδια αγορά εργασίας, στην ίδια ηλικία, αποτελεί συχνά μια σημαντικά διαφορετική εμπειρία ανάλογα με το φύλο του ατόμου που τη βιώνει. Η έρευνα CrossRoads αντανακλούσε αυτό το γεγονός με σαφήνεια. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων και στις τρεις χώρες ήταν γυναίκες – 80,8% στην Κύπρο, με παρόμοιες γυναικείες πλειοψηφίες στην Ελλάδα και τη Γερμανία.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

10.2 Η μακρά σκιά της εγκυμοσύνης και της φροντίδας των παιδιών στις καριέρες των γυναικών της γενιάς « »

Για να κατανοήσουμε τι βιώνουν οι γυναίκες άνω των 45 ετών κατά τη μετάβαση στην καριέρα τους, είναι απαραίτητο να κατανοήσουμε τι έχουν βιώσει πολλές από αυτές τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Η καριέρα που βρίσκεται τώρα σε μετάβαση δεν αναπτύχθηκε σε ένα ουδέτερο περιβάλλον. Αναπτύχθηκε σε ένα πλαίσιο που έχει σταθερά, και σε πολλές περιπτώσεις σημαντικά, τιμωρήσει το γεγονός του να είναι κανείς γυναίκα – και ιδιαίτερα το γεγονός του να είναι γυναίκα και μητέρα.

Οι επαγγελματικές επιπτώσεις που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και την πρώιμη μητρότητα για τις γυναίκες είναι καλά τεκμηριωμένες και παραμένουν επίμονα σε όλα τα ευρωπαϊκά πλαίσια. Περιλαμβάνουν την άμεση διακοπή της άδειας μητρότητας, η οποία απομακρύνει τις γυναίκες από το επαγγελματικό περιβάλλον ακριβώς τη στιγμή που δημιουργούνται δίκτυα, εδραιώνονται δεξιότητες και καθορίζονται οι πρώτες επαγγελματικές πορείες. Περιλαμβάνουν τις άτυπες επιπτώσεις που συνοδεύουν την ορατή εγκυμοσύνη και την πρώιμη μητρότητα σε πολλές εργασιακές κουλτούρες: υποθέσεις σχετικά με μειωμένη αφοσίωση, έργα που ανακατανέμονται αθόρυβα, προαγωγές που καθυστερούν ή επανεξετάζονται.

Πέρα από την επίσημη περίοδο της άδειας μητρότητας, η συνεχιζόμενη δομική πραγματικότητα της φροντίδας των παιδιών – η οποία παραμένει δυσανάλογα ευθύνη των γυναικών και στις τρεις χώρες του CrossRoads – έχει συνέπειες στην καριέρα που συσσωρεύονται σιωπηλά με την πάροδο των ετών. Οι επιλογές που γίνονται για να διευκολυνθεί η φροντίδα – ρυθμίσεις μερικής απασχόλησης, ρόλοι που επιλέγονται για ευελιξία και όχι για επαγγελματική πορεία, γεωγραφικοί περιορισμοί που επιβάλλονται από τη θέση των σχολείων ή την καριέρα του συντρόφου – δημιουργούν, μέχρι τη στιγμή που μια γυναίκα φτάνει στα μέσα της δεκαετίας των σαράντα, ένα επαγγελματικό ιστορικό που διαφέρει από αυτό ενός άνδρα της ίδιας ηλικίας με τρόπους που δεν είναι τυχαίοι, αλλά που δεν είναι πάντα ευανάγνωστοι σε ένα βιογραφικό ως προϊόν δομικής ανισότητας και όχι ατομικής επιλογής.

10.3 Το διπλό βάρος – η φροντίδα δεν σταματά όταν τα παιδιά της γενιάς « » μεγαλώνουν

Υπάρχει μια κοινή αντίληψη ότι οι πιέσεις της φροντίδας που ασκούνται στην καριέρα των γυναικών ελαττώνονται όταν τα παιδιά γίνονται ανεξάρτητα. Μερικές φορές αυτό ισχύει. Συχνά, όμως, αντικαθίσταται από μια διαφορετική μορφή φροντίδας που συνοδεύεται από τις δικές της απαιτήσεις και τις δικές της συνέπειες στην καριέρα. Η γενιά που βρίσκεται σήμερα στα τέλη της δεκαετίας των σαράντα και στα πενήντα, σε πολλές περιπτώσεις, διαχειρίζεται ταυτόχρονα τη μετάβαση στο «άδειο φωλιά» και την έναρξη σημαντικών ευθυνών φροντίδας για τους γηραιούς

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

γονείς – η λεγόμενη γενιά σάντουιτς. Σε αυτό το σάντουιτς, είναι κατά κύριο λόγο οι γυναίκες που αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος της φροντίδας.

Στο μεσογειακό πλαίσιο της Κύπρου και της Ελλάδας, αυτές οι υποχρεώσεις φροντίδας διαμορφώνονται από πολιτισμικές προσδοκίες που είναι ιδιαίτερα ισχυρές. Η προσδοκία ότι η φροντίδα της οικογένειας είναι δουλειά των γυναικών – η οποία διαχειρίζεται εντός της οικογένειας και όχι ανατίθεται σε εξωτερικές υπηρεσίες, παρέχεται με ζεστασιά και φαινομενική προθυμία ανεξάρτητα από το προσωπικό κόστος – είναι βαθιά ριζωμένη στην οικογενειακή και κοινοτική κουλτούρα. Αλληλεπιδρά με τις δυναμικές της ευρύτερης οικογένειας που συζητήθηκαν στο Κεφάλαιο 7, δημιουργώντας ένα ιδιαίτερα περίπλοκο πλέγμα υποχρεώσεων, προσδοκιών και γνήσιας αγάπης, από το οποίο μπορεί να είναι πολύ δύσκολο να χαραχθεί ο χώρος που απαιτεί η επαγγελματική μετάβαση.

10.4 Η εμμηνόπαυση, η επαγγελματική ζωή και η σιωπή που κοστίζει ακριβά στις γυναίκες της γενιάς του « »

Υπάρχει ένα θέμα που ανήκει σε κάθε πηγή επαγγελματικού προσανατολισμού που απευθύνεται σε γυναίκες στα τέλη της δεκαετίας των σαράντα και των πενήντα, και το οποίο απουσιάζει σχεδόν εξ ολοκλήρου από όλες αυτές. Ο παρών οδηγός δεν θα επαναλάβει αυτή την απουσία.

Η εμμηνόπαυση – η φυσική βιολογική μετάβαση που σηματοδοτεί το τέλος της αναπαραγωγικής ηλικίας, η οποία συνήθως συμβαίνει μεταξύ των ηλικιών 45 και 55 ετών – είναι ένα σημαντικό γεγονός στη ζωή με σημαντικές επαγγελματικές επιπτώσεις. Είναι επίσης ένα από τα θέματα που αποσιωπούνται πιο συστηματικά σε επαγγελματικά πλαίσια, περιτριγυρισμένο από ντροπή και απροθυμία να μιλήσει κανείς, γεγονός που αφήνει πολλές γυναίκες να αντιμετωπίζουν τις επιπτώσεις του εντελώς μόνες, χωρίς επαρκή υποστήριξη, χωρίς λόγια για να εξηγήσουν τι τους συμβαίνει και χωρίς καμία αναγνώριση από τα επαγγελματικά συστήματα στα οποία λειτουργούν ότι αυτό που βιώνουν είναι πραγματικό, συνηθισμένο και διαχειρίσιμο.

Τα συμπτώματα της περιμενόπαυσης και της εμμηνόπαυσης ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των γυναικών, και πολλές γυναίκες τα βιώνουν ως ήπια και διαχειρίσιμα. Ωστόσο, για ένα σημαντικό ποσοστό – η έρευνα υποδηλώνει ότι μεταξύ 25% και 40% των γυναικών – τα συμπτώματα είναι αρκετά σοβαρά ώστε να έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στην επαγγελματική λειτουργία. Και αυτά τα συμπτώματα περιλαμβάνουν ακριβώς τις ικανότητες που απαιτεί περισσότερο η επαγγελματική ζωή. Τα γνωστικά συμπτώματα – που μερικές φορές ονομάζονται «εγκεφαλική ομίχλη» – περιλαμβάνουν δυσκολία συγκέντρωσης, κενά στη βραχυπρόθεσμη μνήμη, δυσκολία στην εύρεση λέξεων και μείωση του είδους της οξείας γνωστικής επεξεργασίας που πολλά επαγγελματικά περιβάλλοντα αντιμετωπίζουν ως βάση της ικανότητας. Για τις γυναίκες που έχουν χτίσει την επαγγελματική τους ταυτότητα γύρω από την πνευματική απόδοση, αυτά τα συμπτώματα μπορεί να είναι πραγματικά ανησυχητικά.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Τα συναισθηματικά και ψυχολογικά συμπτώματα – διακυμάνσεις στη διάθεση, αυξημένο άγχος, μειωμένη αντοχή στο στρες και, σε ορισμένες περιπτώσεις, σημαντική κατάθλιψη – αλληλεπιδρούν με τις συναισθηματικές απαιτήσεις της επαγγελματικής μετάβασης με τρόπους που δημιουργούν μια πραγματικά δύσκολη σύγκλιση. Μια γυναίκα που βρίσκεται σε διαδικασία αλλαγής καριέρας αντιμετωπίζει ήδη αυξημένα επίπεδα αβεβαιότητας, αμφιβολίας για τον εαυτό της και συναισθηματικής πολυπλοκότητας. Εάν παράλληλα διαχειρίζεται τη διακύμανση της διάθεσης λόγω ορμονικών αλλαγών της περιμενόπαυσης χωρίς επαρκή υποστήριξη, το συνδυασμένο βάρος μπορεί να φαίνεται – και αντικειμενικά είναι – πολύ σημαντικό. Η μειωμένη ικανότητα αντοχής στο άγχος που βιώνουν πολλές γυναίκες κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου δεν αποτελεί αδυναμία ή ανικανότητα. Είναι μια φυσιολογική πραγματικότητα.

Τα σωματικά συμπτώματα - διαταραγμένος ύπνος, κόπωση, εξάψεις - επηρεάζουν την επαγγελματική λειτουργία τόσο άμεσα όσο και έμμεσα. Ο διαταραγμένος ύπνος από μόνος του, που διαρκεί μήνες ή χρόνια, προκαλεί γνωστικές και συναισθηματικές επιπτώσεις που είναι καλά τεκμηριωμένες και που θα λαμβάνονταν απολύτως σοβαρά υπόψη αν προκαλούνταν από οποιαδήποτε άλλη αιτία εκτός από την εμμηνόπαυση.

Η επαγγελματική διάσταση της εμμηνόπαυσης περιπλέκεται από την άγνοια και την αντίσταση των εργοδοτών

- η ευρέως διαδεδομένη απουσία οποιασδήποτε πολιτικής, πρακτικής ή πολιτισμικής αναγνώρισης της εμμηνόπαυσης ως νόμιμου ζητήματος επαγγελματικής υγείας στον χώρο εργασίας. Οι γυναίκες που βρίσκονται σε εμμηνοπαυσιακή μετάβαση αναφέρουν συχνά ότι διαχειρίζονται τα συμπτώματά τους εντελώς αόρατα, προσαρμόζοντας την επαγγελματική τους συμπεριφορά και απόδοση χωρίς καμία υποστήριξη, και φοβούνται την πιθανότητα τα συμπτώματα να γίνουν ορατά σε επαγγελματικά πλαίσια με τρόπους που δεν μπορούν να ελέγξουν.

Στις ομάδες εστίασης που διεξήχθησαν για την έρευνα CrossRoads, η εμμηνόπαυση αναφέρθηκε – προσεκτικά και χωρίς πολλές λεπτομέρειες – ως παράγοντας στην εμπειρία της επαγγελματικής μετάβασης: ως κάτι που έκανε μια ήδη δύσκολη διαδικασία ακόμη πιο δύσκολη, που μείωνε την ικανότητα να αισθάνονται ανταγωνιστικές και ανθεκτικές, και που πρόσθετε ένα επίπεδο σωματικής και συναισθηματικής πολυπλοκότητας στις ψυχολογικές προκλήσεις της ίδιας της μετάβασης. Ο παρών οδηγός το ονομάζει άμεσα, επειδή η σιωπή δεν είναι ουδέτερη.

10.5 Τα σενάρια που φέρουν οι γυναίκες - και το κόστος τους

Παράλληλα με τις δομικές και βιολογικές διαστάσεις των επαγγελματικών εμπειριών των γυναικών, υπάρχει ένα σύνολο πολιτισμικών σεναρίων – βαθιά ριζωμένες αφηγήσεις για το πώς πρέπει να είναι, τι πρέπει να θέλουν και τι πρέπει να προτεραιοποιούν οι γυναίκες – που διαμορφώνουν την εμπειρία της επαγγελματικής μετάβασης με τρόπους που είναι μερικές φορές ορατοί και μερικές φορές τόσο βαθιά εσωτερικευμένοι ώστε να είναι σχεδόν αόρατοι.

Το σενάριο της καλής μητέρας – της γυναίκας που είναι παρούσα, διαθέσιμη, ανιδιοτελής και που υποτάσσει τις δικές της επαγγελματικές φιλοδοξίες στις ανάγκες των παιδιών και της οικογένειάς της – ασκεί μια ιδιαίτερη έλξη ακριβώς τη στιγμή που μια γυναίκα προσπαθεί να

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

επενδύσει ενέργεια και προσοχή στη δική της επαγγελματική μετάβαση. Οι γυναίκες που επιδιώκουν αλλαγή καριέρας σε αυτό το στάδιο της ζωής τους περιγράφουν συχνά μια περίπλοκη σχέση με αυτό το σενάριο – από τη μία πλευρά έχοντας περάσει χρόνια προσαρμοζόμενες σε αυτό, και από την άλλη πλευρά διαπιστώνοντας ότι η ίδια η επαγγελματική μετάβαση που διανύουν τώρα είναι, εν μέρει, μια προσπάθεια να βγουν έξω από αυτό. Αυτή η προσπάθεια συναντά συχνά εσωτερική σύγκρουση και εξωτερική πίεση από συντρόφους, γονείς και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

10.6 Άνδρες άνω των 45 ετών – Ταυτότητα, υπερηφάνεια και η πρόκληση της επαγγελματικής ανανέωσης

Η εμπειρία των ανδρών που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 διαφέρει από αυτή των γυναικών σε σημαντικά σημεία, και αυτές οι διαφορές αξίζουν να αντιμετωπιστούν με ειλικρίνεια και όχι ως δευτερεύον ζήτημα. Για πολλούς άνδρες αυτής της γενιάς, η επαγγελματική ταυτότητα υπήρξε - ακόμη πιο έντονα από ό,τι για τις γυναίκες - ο κύριος πυλώνας της αυτοεικόνας και της κοινωνικής θέσης τους. Η ερώτηση «τι κάνεις;» δεν είναι απλώς ένα θέμα για να ξεκινήσει μια συζήτηση όταν απευθύνεται σε έναν άνδρα που έχει περάσει τριάντα χρόνια ορίζοντας τον εαυτό του κυρίως μέσω του επαγγελματικού του ρόλου. Είναι μια ερώτηση για το ποιος είναι, τι αξία έχει και πού βρίσκεται στην κοινωνική ιεραρχία.

Αυτή η ταύτιση σημαίνει ότι η διακοπή της καριέρας για πολλούς άνδρες βιώνεται ως κρίση ταυτότητας με μια πολύ άμεση και συγκεκριμένη έννοια. Η απώλεια μιας ανώτερης θέσης, η στασιμότητα στην καριέρα, η απόλυση ή η αυξανόμενη συνειδητοποίηση ότι η επαγγελματική πορεία που υποτίθεται ότι θα συνεχιζόταν δεν φαίνεται να συνεχίζεται – όλα αυτά έχουν διαφορετικό αντίκτυπο όταν το επαγγελματικό εγώ είναι το κύριο εγώ. Αυτό που καθιστά την κατάσταση ακόμη πιο δύσκολη είναι ότι τα πολιτισμικά σενάρια που έχουν στη διάθεσή τους οι άνδρες για την αντιμετώπιση επαγγελματικών δυσκολιών είναι, αν μη τι άλλο, ακόμη λιγότερο χρήσιμα από αυτά που έχουν στη διάθεσή τους οι γυναίκες. Η προσδοκία ότι οι άνδρες διαχειρίζονται τις δυσκολίες ιδιωτικά, διατηρούν την ψυχραιμία τους και προβάλλουν αυτοπεποίθηση ακόμη και όταν αυτή απουσιάζει – ότι η ευαλωτότητα είναι μια ιδιωτική υπόθεση που πρέπει να αντιμετωπίζεται χωρίς ορατή δυσκολία – σημαίνει ότι οι άνδρες που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση συχνά φέρουν το συναισθηματικό βάρος της κατάστασης μόνοι τους.

Η πρόκληση της ανανέωσης είναι επίσης μια πρόκληση που τείνει να είναι ιδιαίτερα οξεία για τους άνδρες. Η υπερηφάνεια που συνδέεται με την επαγγελματική εμπειρογνωμοσύνη και την καθιερωμένη επαγγελματική ταυτότητα μπορεί να κάνει πραγματικά δύσκολο να καταλάβει κανείς τη θέση του αρχάριου – να είναι το άτομο στο δωμάτιο που γνωρίζει τα λιγότερα, να ζητά βοήθεια, να διανύει την καμπύλη μάθησης ενός νέου πεδίου χωρίς την ικανότητα και την εξουσία που παρείχε η προηγούμενη εμπειρία.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

10.7 Πού συγκλίνουν οι εμπειρίες

Παρά τις διαφορές μεταξύ των εμπειριών των δύο φύλων όσον αφορά την επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45, υπάρχει ένα πεδίο που μοιράζονται γυναίκες και άνδρες – και αξίζει να το αναφερθούμε, επειδή οι διαφορές μπορεί να επισκιάσουν τα κοινά σημεία. Τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες περιγράφουν την εμπειρία του να βρίσκονται εγκλωβισμένοι ανάμεσα σε μια επαγγελματική ταυτότητα που αλλάζει και μια αίσθηση του εαυτού που δεν έχει ακόμη προσαρμοστεί. Και οι δύο περιγράφουν το βάρος των εξωτερικών προσδοκιών. Και οι δύο περιγράφουν το ιδιαίτερο άγχος της πλοήγησης σε μια αγορά εργασίας που προβάλλει πάνω τους υποθέσεις σχετικά με την ηλικία, την προσαρμοστικότητα και τη συνάφεια που μπορεί να έχουν ελάχιστη σχέση με το ποιοι είναι πραγματικά. Και οι δύο περιγράφουν, ταυτόχρονα, μια γνήσια επιθυμία να κάνουν κάτι που έχει σημασία, να παραμείνουν σχετικοί και συνδεδεμένοι με τον κόσμο της εργασίας, να χτίσουν μια επαγγελματική ζωή που να ευθυγραμμίζεται πιο ειλικρινά με το ποιοι έχουν γίνει. Αυτή η επιθυμία είναι αυτό που προσπαθεί να εξυπηρετήσει ο παρών οδηγός.

10.8 Διατομεακότητα - Όταν το φύλο συναντά άλλες διαστάσεις

Το φύλο δεν λειτουργεί μεμονωμένα. Διασταυρώνεται με την κοινωνική τάξη, την εκπαίδευση, την υγεία, τον πολιτισμό, την εθνικότητα και μια σειρά άλλων διαστάσεων της ταυτότητας που διαμορφώνουν την εμπειρία της επαγγελματικής μετάβασης με τρόπους που πολλαπλασιάζονται και δεν αθροίζονται απλώς. Μια γυναίκα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο που βρίσκεται σε επαγγελματική μετάβαση στην Κύπρο έχει διαφορετικές διαθέσιμες επιλογές, πιέσεις και πόρους από μια γυναίκα με δευτεροβάθμια εκπαίδευση που βρίσκεται στην ίδια μετάβαση σε μια αγροτική περιοχή της Ελλάδας. Η πρακτική συνέπεια αυτού του κεφαλαίου είναι απλή: η εμπειρία σας σχετικά με το φύλο κατά τη μετάβαση στην καριέρα είναι αποκλειστικά δική σας – διαμορφωμένη από τον συγκεκριμένο συνδυασμό διαστάσεων που συνθέτουν τη ζωή σας. Χρησιμοποιήστε ό,τι σας ταιριάζει. Προσαρμόστε ό,τι είναι κοντά αλλά δεν είναι ακριβώς σωστό.

10.9 Ασκήσεις – Εξετάζοντας τα σενάρια φύλου σας γύρω από την εργασία

Άσκηση 1: Ο κατάλογος των σεναρίων

Γράψτε, όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, τις πεποιθήσεις που έχετε σχετικά με το τι πρέπει να κάνει, να είναι και να προτεραιοποιεί επαγγελματικά κάποιος του φύλου σας. Από πού προήλθαν αυτές οι πεποιθήσεις; Ποιες από αυτές υποστηρίζετε μετά από σκέψη και ποιες αισθάνεστε ότι είναι κληρονομικοί περιορισμοί με τους οποίους δεν συμφωνήσατε ποτέ πλήρως; Ποια σενάρια είναι ενεργά αυτή τη στιγμή στην επαγγελματική σας μετάβαση - καθιστώντας την ευκολότερη ή δυσκολότερη;

Άσκηση 2: Ο έλεγχος του αόρατου φόρτου

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Κάντε μια λίστα με όλα όσα διαχειρίζεστε, οργανώνετε, συντονίζετε ή για τα οποία είστε πρωτίστως υπεύθυνοι και που δεν εμφανίζονται στο βιογραφικό σας. Η οργάνωση της φροντίδας των παιδιών, η φροντίδα των ηλικιωμένων, η διαχείριση του νοικοκυριού, η συναισθηματική εργασία μέσα στην οικογένεια, ο συντονισμός των ιατρικών θεμάτων, οι δεσμεύσεις προς την κοινότητα. Τώρα κοίταξε τη λίστα και ρώτησε: τι μου έχει κοστίσει αυτό επαγγελματικά – σε χρόνο, σε ευκαιρίες, στο είδος της δυναμικής στην καριέρα που παράγει η ανεμπόδιστη επαγγελματική επένδυση; Το να κατανοήσεις από πού ξεκινάς, συγκεκριμένα και ειλικρινά, είναι η προϋπόθεση για να σχεδιάσεις πού πηγαίνεις.

Άσκηση 3: Η εμμηνόπαυση και η επαγγελματική ζωή – Αναστοχασμός (για γυναίκες στην περι-εμμηνόπαυση ή την εμμηνόπαυση)

Γράψτε, ειλικρινά, τα συμπτώματα που βιώνετε και τους τρόπους με τους οποίους επηρεάζουν την επαγγελματική σας λειτουργία. Όχι αυτό που παραδέχεστε δημοσίως – αλλά αυτό που πραγματικά συμβαίνει, από μέσα. Στη συνέχεια, ρωτήστε: τι θα χρειαζόμουν – από τον εργοδότη μου, από το επαγγελματικό μου περιβάλλον, από τον εαυτό μου – για να το κάνω πιο διαχειρίσιμο; Ποιο είναι ένα μικρό, συγκεκριμένο βήμα που θα μπορούσα να κάνω για να αποκτήσω περισσότερη από αυτή την υποστήριξη – είτε μέσω ιατρικής συμβουλής, είτε μέσω συνομιλίας με έναν έμπιστο συνάδελφο, είτε μέσω μιας σκόπιμης προσαρμογής στον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζομαι τα δικά μου πρότυπα εργασίας;

Άσκηση 4: Αναστοχασμός σχετικά με την υπερηφάνεια και την ταυτότητα (ιδιαίτερα σχετικό για τους άνδρες)

Ρωτήστε τον εαυτό σας, όσο πιο ειλικρινά μπορείτε: πόσο από την αίσθηση του ποιος είμαι συνδέεται επί του παρόντος με τον επαγγελματικό μου ρόλο ή το καθεστώς μου; Αν αυτός ο ρόλος ή το καθεστώς άλλαζε σημαντικά, τι θα παρέμενε; Τι γνωρίζετε για τον εαυτό σας – ποιες ιδιότητες, αξίες, σχέσεις, ικανότητες – που θα παρέμεναν αληθινές ανεξάρτητα από τον τίτλο της θέσης σας; Καταγράψτε αυτά τα πράγματα. Δεν είναι ένα βραβείο παρηγοριάς για επαγγελματικές δυσκολίες. Είναι το θεμέλιο από το οποίο καθίσταται δυνατή η γνήσια επαγγελματική ανανέωση.

11. AI, Τεχνολογία και ο φόβος να μείνετε πίσω

11.1 Η αμφιθυμία είναι το θέμα

Αν διαβάζετε αυτό το κεφάλαιο περιμένοντας να σας πούμε ότι η τεχνητή νοημοσύνη είναι είτε η σωτηρία της επαγγελματικής σας μετάβασης είτε το τελευταίο καρφί στο φέρετρό της, θα απογοητευτείτε. Αυτό το

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

κεφάλαιο δεν πρόκειται να επιλύσει την αμφιθυμία που σχεδόν σίγουρα αισθάνεστε για την τεχνητή νοημοσύνη – επειδή η αμφιθυμία είναι, σε αυτή τη συγκεκριμένη ιστορική στιγμή, η πιο λογική αντίδραση που υπάρχει.

Οι ενήλικες που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης του CrossRoads σε Κύπρο, Ελλάδα και Γερμανία περιέγραψαν τη σχέση τους με την τεχνητή νοημοσύνη με όρους που ήταν, ταυτόχρονα, περιφρονητικοί, γεμάτοι περιέργεια, φόβο και ελπίδα. Μερικές φορές και τα τέσσερα μέσα στην ίδια συζήτηση. Μερικές φορές και τα τέσσερα μέσα στην ίδια πρόταση. Αν αυτό σας ακούγεται οικείο – αν αναγνωρίζετε σε αυτή την περιγραφή κάτι από τη δική σας σχέση με μια τεχνολογία που φαίνεται να είναι παντού, για την οποία όλοι φαίνεται να μιλάνε, την οποία οι νεότεροι συνάδελφοί σας αναφέρουν με μια άνετη ευχέρεια που σας φαίνεται πραγματικά ξένη – τότε αυτό το κεφάλαιο απευθύνεται άμεσα σε εσάς.

Στο Κεφάλαιο 4 παρουσιάσαμε την αμφιθυμία ως την ταυτόχρονη διατήρηση πραγματικά αντιφατικών συναισθημάτων και υποστηρίξαμε ότι η αμφιθυμία δεν είναι αδυναμία ή σύγχυση, αλλά μια έξυπνη αντίδραση σε πραγματικά πολύπλοκες περιστάσεις. Αυτό το επιχείρημα ισχύει εδώ με ιδιαίτερη δύναμη. Η ΤΝ είναι πραγματικά πολύπλοκη. Οι επιπτώσεις της στην αγορά εργασίας είναι σημαντικές και πραγματικές. Το δυναμικό της ως εργαλείου είναι επίσης πραγματικό. Η απόρριψη είναι κατανοητή. Η περιέργεια είναι δικαιολογημένη. Ο φόβος έχει λογική βάση. Η ελπίδα δεν είναι ευσεβής πόθος. Το να διατηρείτε και τα τέσσερα συναισθήματα ταυτόχρονα δεν σημαίνει ότι δεν μπορείτε να αποφασίσετε. Είναι μια ακριβής αντίδραση σε μια κατάσταση που δεν έχει ακόμη εξελιχθεί σε κάτι απλούστερο.

11.2 Πιάσαμε την επανάσταση της τεχνητής νοημοσύνης – και κανείς δεν μας ρώτησε

Υπάρχει μια ιδιαίτερη ποιότητα γενεακής εμπειρίας που οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης του CrossRoads εξέφρασαν με εντυπωσιακή σαφήνεια και ξηρό χιούμορ. Περιέγραψαν τους εαυτούς τους – GenX, Xennials, πρώιμοι Millennials – ως μια γενιά που είχε ήδη προσαρμοστεί σε τεράστιες τεχνολογικές αλλαγές κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Είχαν περάσει από τις γραφομηχανές στους υπολογιστές, από τη φυσική αρχειοθέτηση στα ψηφιακά συστήματα, από τα σταθερά τηλέφωνα στα κινητά, από τους χάρτες σε χαρτί στο GPS, από τα φυσικά μέσα στο streaming. Είχαν μάθει, ξαναμάθει και προσαρμοστεί, επανειλημμένα, κατά τη διάρκεια δεκαετιών επαγγελματικής ζωής.

Και τότε έφτασε η τεχνητή νοημοσύνη – όχι ως μια σταδιακή αναβάθμιση, αλλά ως κάτι που φαινόταν ποιοτικά διαφορετικό. Όχι ένα νέο εργαλείο που μπορούσε να μάθει και να εφαρμοστεί μέσα σε ένα υπάρχον πλαίσιο εργασίας, αλλά μια τεχνολογία που φαινόταν να ξαναγράφει το ίδιο το πλαίσιο. Μια τεχνολογία που μπορούσε να κάνει, ή ισχυριζόταν ότι μπορούσε να κάνει, σημαντικά τμήματα αυτού στο οποίο πολλοί από αυτούς είχαν αφιερώσει την καριέρα τους για να γίνουν ειδικοί. Μια τεχνολογία που έφτασε με μια ταχύτητα που ξεπέρασε κάθε λογική προσδοκία προσαρμογής.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Το συναίσθημα που προκάλεσε αυτό – το οποίο περιγράφηκε και στις τρεις χώρες με παραλλαγές πάνω στο ίδιο θέμα – δεν ήταν κυρίως ένα αίσθημα τεχνικής ανεπάρκειας. Ήταν κάτι πιο υπαρξιακό: η εμπειρία ενός κόσμου που είχε μεταμορφωθεί σε κάτι μη αναγνωρίσιμο χωρίς να έχει ζητηθεί η γνώμη των ανθρώπων που ζουν σε αυτόν. Ζούμε σε έναν κόσμο που δεν μοιάζει καθόλου με τον κόσμο στον οποίο γεννηθήκαμε. Η δυσαρέσκεια που μερικές φορές αναδύεται στις συζητήσεις για την τεχνητή νοημοσύνη μεταξύ ενηλίκων άνω των 45 ετών αξίζει να ληφθεί σοβαρά υπόψη και όχι να απορριφθεί ως τεχνοφοβία. Είναι μια νόμιμη αντίδραση σε μια πραγματικά αποπροσανατολιστική εμπειρία. Η αναγνώριση αυτής της δυσαρέσκειας – η χαρακτηρισμός της ως λογικής και όχι ως παθολογικής φοβίας – είναι το απαραίτητο σημείο εκκίνησης για οποιαδήποτε παραγωγική ενασχόληση με την τεχνητή νοημοσύνη μεταξύ αυτού του πληθυσμού.

11.3 Τι είναι στην πραγματικότητα η ΤΝ – και τι δεν είναι

Τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης – και συγκεκριμένα τα εργαλεία γενετικής τεχνητής νοημοσύνης που έχουν γίνει πιο ορατά από το 2022 – είναι εξαιρετικά ισχυρά συστήματα αναγνώρισης και δημιουργίας προτύπων. Έχουν εκπαιδευτεί σε τεράστιες ποσότητες κειμένου, εικόνων και δεδομένων που έχουν δημιουργηθεί από τον άνθρωπο και μπορούν να παράγουν αποτελέσματα που, σε πολλές περιπτώσεις, είναι εντυπωσιακά ευφραδή και κατάλληλα για το συγκεκριμένο πλαίσιο. Μπορούν να συντάσσουν έγγραφα, να συνοψίζουν πληροφορίες, να δημιουργούν εικόνες, να γράφουν κώδικα, να αναλύουν δεδομένα και να εκτελούν ένα ευρύ φάσμα εργασιών που προηγουμένως απαιτούσαν σημαντικό χρόνο και εμπειρογνωμοσύνη από τον άνθρωπο.

Αυτό που δεν μπορούν να κάνουν – και αυτό παραλείπεται συστηματικά στις συζητήσεις των μέσων μαζικής ενημέρωσης – είναι να κατανοήσουν, με τον τρόπο που κατανοούν οι άνθρωποι. Δεν έχουν εμπειρία. Δεν διαθέτουν κρίση που έχει δοκιμαστεί στον κόσμο και έχει τελειοποιηθεί μέσα από τις συνέπειες. Δεν διαθέτουν τη σοφία που προέρχεται από την αντιμετώπιση πραγματικών καταστάσεων με πραγματικά διακυβεύματα, σε πραγματικό χρόνο, με πραγματικούς ανθρώπους. Δεν έχουν ενσυναίσθηση, αν και μπορούν να παράγουν αποτελέσματα που μιμούνται την έκφρασή της με αξιοσημείωτη ευχέρεια. Δεν έχουν αξίες, αν και μπορούν να αναπαράγουν γλώσσα που σχετίζεται με τις αξίες με την ίδια ευχέρεια.

11.4 Ο φόβος κάτω από τον φόβο

Όταν ενήλικες άνω των 45 περιγράφουν το άγχος τους για την τεχνητή νοημοσύνη, αυτό που αναφέρουν επιφανειακά – δεν ξέρω πώς να τη χρησιμοποιήσω, ανησυχώ μήπως αντικατασταθώ – είναι πραγματικό και αξίζει να ληφθεί σοβαρά υπόψη. Αλλά στις ομάδες εστίασης, καθώς εξελίσσονταν οι συζητήσεις, συχνά αναδυόταν κάτι άλλο από κάτω: ένας βαθύτερος φόβος για τη συνάφεια. Σχετικά με το αν η συσσωρευμένη γνώση, εμπειρία και επαγγελματική ταυτότητα που ένα άτομο έχει περάσει δεκαετίες χτίζοντας εξακολουθεί να έχει αξία σε έναν κόσμο που φαίνεται να αναδιοργανώνεται γύρω από διαφορετικές ικανότητες. Η τεχνητή νοημοσύνη είναι, υπό αυτή την έννοια, ένας κεραυνός

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

- η πιο ορατή και δραματική τρέχουσα έκφραση μιας ευρύτερης ανησυχίας για την απαξίωση που πολλοί ενήλικες άνω των 45 ετών ήδη έτρεφαν πριν η ΤΝ γίνει το κυρίαρχο θέμα συζήτησης.

Αυτό είναι σημαντικό για δύο λόγους. Ο πρώτος είναι ότι η ανησυχία για την τεχνητή νοημοσύνη δεν μπορεί να επιλυθεί πλήρως μόνο με την εκπαίδευση στην τεχνητή νοημοσύνη, επειδή η εκπαίδευση αντιμετωπίζει το επιφανειακό επίπεδο χωρίς να αγγίζει το βαθύτερο. Ο δεύτερος είναι ότι διευκρινίζει πού βρίσκεται στην πραγματικότητα το πιο χρήσιμο επίκεντρο της προσοχής. Το ερώτημα «πώς μαθαίνω τα εργαλεία της τεχνητής νοημοσύνης;» είναι ένα καλό ερώτημα. Το πιο θεμελιώδες ερώτημα – τι προσφέρω σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο που έχει πραγματική και διαρκή αξία, ανεξάρτητα από το τι μπορεί ή δεν μπορεί να κάνει η τεχνητή νοημοσύνη; – είναι το ερώτημα που παράγει με τον πιο αξιόπιστο τρόπο το είδος της σταθερότητας από την οποία η τεχνολογική εμπλοκή γίνεται δυνατή και όχι απειλητική.

11.5 Η απόρριψη – και τι προστατεύει

Η απορριπτική αντίδραση στην τεχνητή νοημοσύνη – ότι είναι απλώς μια μόδα, ότι δεν μπορεί πραγματικά να σκεφτεί, ότι επινοεί πράγματα, ότι δεν θα αντικαταστήσει ποτέ την πραγματική ανθρώπινη εμπειρογνωμοσύνη – περιέχει τόσο μια νόμιμη διαπίστωση όσο και έναν σημαντικό κίνδυνο. Η νόμιμη διαπίστωση είναι ότι τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης είναι πραγματικά ατελή και ότι η κυρίαρχη συζήτηση υπερβάλλει συνεχώς τις τρέχουσες δυνατότητές τους. Ο κίνδυνος είναι ότι η απόρριψη, όταν λειτουργεί περισσότερο ως προστασία από την ενασχόληση με κάτι τρομακτικό παρά ως μελετημένη αξιολόγηση, μπορεί να δημιουργήσει ένα επαγγελματικό τυφλό σημείο. Οι εργοδότες που ενσωματώνουν εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης δεν το κάνουν επειδή έχουν παρασυρθεί από τον ενθουσιασμό. Το κάνουν επειδή, σε συγκεκριμένες εφαρμογές, αυτά τα εργαλεία αποφέρουν πραγματική αύξηση της παραγωγικότητας. Ένας επαγγελματίας που αρνείται κατηγορηματικά να ασχοληθεί με την τεχνητή νοημοσύνη θα βρεθεί, σε όλο και περισσότερες περιπτώσεις, σε μειονεκτική θέση – όχι επειδή η τεχνητή νοημοσύνη έχει αντικαταστήσει την εμπειρογνωμοσύνη του, αλλά επειδή η απροθυμία του να ασχοληθεί με αυτήν σηματοδοτεί μια γενικότερη αντίσταση στην προσαρμογή, την οποία οι εργοδότες δυσκολεύονται να αγνοήσουν.

11.6 Από το άγχος στην περιέργεια – Μια πρακτική αναδιαμόρφωση

Η μετάβαση από το άγχος στην περιέργεια σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη δεν είναι μια απαίτηση να νιώσετε διαφορετικά από ό,τι νιώθετε. Είναι μια πρόσκληση να δοκιμάσετε μια διαφορετική σχέση με την ίδια τεχνολογία. Το άγχος σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη τείνει να είναι γενικό και προσανατολισμένο στο μέλλον: η τεχνητή νοημοσύνη θα αλλάξει τα πάντα και δεν είμαι έτοιμος. Η περιέργεια τείνει να είναι συγκεκριμένη και προσανατολισμένη στο παρόν: αναρωτιέμαι τι κάνει πραγματικά αυτό το συγκεκριμένο εργαλείο και αν θα ήταν χρήσιμο για αυτό το συγκεκριμένο πράγμα που προσπαθώ να επιτύχω. Η μετάβαση από το γενικό στο συγκεκριμένο, και από το μέλλον στο παρόν, αποτελεί από μόνη της μια σημαντική αλλαγή οπτικής.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Ένα πρακτικό σημείο εκκίνησης: ξεκινήστε με μια εφαρμογή χαμηλού κινδύνου, που έχει προσωπική σημασία για εσάς – όχι με την πρόθεση να γίνετε ειδικός στην τεχνητή νοημοσύνη, αλλά με την πρόθεση να αποκτήσετε άμεση εμπειρία του τι κάνουν πραγματικά αυτά τα εργαλεία. Γράψτε ένα πρώτο προσχέδιο για κάτι. Συνοψίστε ένα μακρύ έγγραφο. Δημιουργήστε ιδέες για ένα πρόβλημα στο οποίο πραγματικά εργάζεστε. Η εμπειρία της άμεσης εμπλοκής παράγει σχεδόν πάντα μια πιο λεπτομερή άποψη από ό,τι ο φόβος ή η απόρριψη από μόνα τους – αποκαλύπτοντας συγκεκριμένα τι κάνει καλά το εργαλείο και τι κάνει άσχημα, και αποκαλύπτοντας τα σημεία όπου απαιτείται η δική σας εμπειρογνωμοσύνη για να καταστεί το αποτέλεσμα του εργαλείου πραγματικά χρήσιμο.

11.7 Αυτό που γνωρίζετε ήδη και η τεχνητή νοημοσύνη δεν γνωρίζει

Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης εκπαιδεύονται με βάση δεδομένα. Είναι εξαιρετικά καλά στο να παράγουν αποτελέσματα που συνάδουν με τα μοτίβα αυτών των δεδομένων. Αυτό που δεν μπορούν να κάνουν είναι να αντλήσουν από την εμπειρία – από τη συγκεκριμένη, ενσώματη, σημαντική εμπειρία του να είσαι επαγγελματίας στον κόσμο για δεκαετίες, να λαμβάνεις πραγματικές αποφάσεις με πραγματικά διακυβεύματα, να χτίζεις πραγματικές σχέσεις με πραγματικούς ανθρώπους και να μαθαίνεις – μέσα από επιτυχίες και αποτυχίες και όλα τα ενδιάμεσα – τι λειτουργεί πραγματικά, στην πράξη, σε συγκεκριμένα πλαίσια, με συγκεκριμένους ανθρώπους.

Σκεφτείτε τι περιλαμβάνει στην πραγματικότητα η επαγγελματική σας εμπειρία. Την ικανότητα να διαβάζετε την ατμόσφαιρα – να αντιλαμβάνεστε τι συμβαίνει πραγματικά σε μια συνάντηση κάτω από την επιφάνεια όσων λέγονται. Την ικανότητα να διαχειρίζεστε μια δύσκολη συζήτηση με τρόπο που διατηρεί τη σχέση ενώ αντιμετωπίζετε την ουσία. Την κρίση να γνωρίζετε πότε μια τεχνικά σωστή απάντηση είναι η λάθος για το συγκεκριμένο πλαίσιο. Η σοφία να διακρίνετε μεταξύ του τι είναι επείγον και του τι έχει σημασία. Η διαπροσωπική νοημοσύνη να γνωρίζετε ποιο επιχείρημα θα πιάσει σε ποιο άτομο. Καμία από αυτές τις ικανότητες δεν είναι διαθέσιμη στην τεχνητή νοημοσύνη. Όλες είναι διαθέσιμες σε εσάς. Και όλες, σε σχεδόν κάθε επαγγελματικό πλαίσιο, συγκαταλέγονται μεταξύ των πιο πολύτιμων στοιχείων που κάθε άτομο φέρνει στη δουλειά του.

11.8 Οικοδομώντας μια εποικοδομητική σχέση με την ψηφιακή αλλαγή

Ξεκινήστε με τη συνάφεια, όχι με την πληρότητα. Η προσπάθεια να μάθετε τα πάντα για την τεχνητή νοημοσύνη ταυτόχρονα είναι ένας σίγουρος δρόμος προς την υπερφόρτωση και την εγκατάλειψη. Προσδιορίστε μία ή δύο συγκεκριμένες εφαρμογές που σχετίζονται με την επαγγελματική σας κατάσταση ή τη μετάβαση στην καριέρα σας και εξερευνήστε αυτές συγκεκριμένα. Διαχωρίστε τη μάθηση από την απόδοση – επιτρέψτε στον εαυτό σας να μην γνωρίζει ακόμα, σε ένα πλαίσιο χαμηλού κινδύνου, χωρίς ακροατήριο που πρέπει να εντυπωσιάσετε. Η μάθηση απαιτεί να μην γνωρίζετε ακόμα. Το να επιτρέψετε στον εαυτό σας αυτό είναι η προϋπόθεση για γνήσια εξερεύνηση. Βρείτε το σωστό μαθησιακό

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

- ένα περιβάλλον προσαρμοσμένο στο ρυθμό των ενήλικων μαθητών, που τοποθετεί τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης στο πλαίσιο πραγματικών επαγγελματικών εφαρμογών, με τη βοήθεια ανθρώπων που κατανοούν ότι η αυτοπεποίθηση και η συμμετοχή είναι εξίσου σημαντικές με το περιεχόμενο.

11.9 Μια σημείωση για την ελπίδα

Η ελπίδα που εξέφρασαν οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης του CrossRoads σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη δεν ήταν αφελής ή άκριτη. Ήταν η ελπίδα ανθρώπων που είχαν περάσει δεκαετίες κάνοντας δουλειά που ήταν συχνά πιο διοικητική και πιο εξαντλητική από ό,τι χρειαζόταν – και που μπορούσαν να δουν, ακόμη και μέσα από το άγχος τους, ότι μια τεχνολογία ικανή να χειριστεί σημαντικά τμήματα αυτής της ρουτίνας θα μπορούσε να απελευθερώσει χρόνο και ενέργεια για τα μέρη της δουλειάς τους που ήταν πραγματικά ενδιαφέροντα και πραγματικά πολύτιμα. Αυτή η ρεαλιστική ελπίδα – περίεργη, ρεαλιστική, αυτογνωστική – είναι ο προορισμός που προσπαθεί να φτάσει αυτό το κεφάλαιο. Όχι η βεβαιότητα, όχι η κυριαρχία, όχι η επίδειξη ψηφιακής ευχέρειας που ίσως δεν αισθάνεστε ακόμα. Απλώς μια μελετημένη, ειλικρινής και αυτοκατευθυνόμενη ενασχόληση με μια τεχνολογία που αποτελεί μέρος του τοπίου στο οποίο κινείστε.

12. Υποστήριξη από ομοτίμους, κοινότητα και η δύναμη της κοινής εμπειρίας ( )

12.1 Γιατί η απομόνωση δυσκολεύει τη μετάβαση

Η επαγγελματική μετάβαση είναι, από τη φύση της, μια αποσταθεροποιητική εμπειρία. Οι κοινωνικές δομές που συνήθως παρέχουν ένα αίσθημα ανήκειν και ταυτότητας – ο χώρος εργασίας, η επαγγελματική κοινότητα, οι καθημερινές ρυθμοί ενός ρόλου που σας τοποθετεί σταθερά ανάμεσα στους ίδιους ανθρώπους – διαταράσσονται, μερικές φορές ξαφνικά, μερικές φορές σταδιακά, αλλά πάντα με τρόπους που μειώνουν την πυκνότητα των κοινωνικών δεσμών στους οποίους οι περισσότεροι άνθρωποι βασίζονται περισσότερο από ό,τι συνειδητά αντιλαμβάνονται.

Αυτή η κοινωνική απομόνωση σπάνια είναι το πρώτο πράγμα που αναφέρουν οι άνθρωποι όταν περιγράφουν τις δυσκολίες της επαγγελματικής μετάβασης. Αναφέρουν το οικονομικό άγχος, την αναστάτωση της ταυτότητάς τους, την αβεβαιότητα για το τι θα ακολουθήσει. Ωστόσο, κάτω από αυτές τις πιο ορατές δυσκολίες, η απομόνωση συχνά παίζει σημαντικό ρόλο: ενισχύει το άγχος, εντείνει την αμφιβολία για τον εαυτό μας και αφαιρεί το διορθωτικό στοιχείο που προσφέρει η γνήσια ανθρώπινη επαφή στην παραμορφωμένη σκέψη που τείνει να ευδοκιμεί στη μοναξιά.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Όταν είμαστε απομονωμένοι, ο εσωτερικός μας κριτικός δεν έχει ανταγωνισμό. Η αφήγηση της ανεπάρκειας, του να είμαστε πολύ μεγάλοι, πολύ αργοί, πολύ αποσυνδεδεμένοι – όλες οι ιστορίες που εξετάστηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια – κυριαρχεί αδιαμφισβήτητα ελλείψει άλλων φωνών. Η προοπτική που μπορεί να προσφέρει ένα άλλο άτομο – όχι απαραίτητα σοφία ή συμβουλή, αλλά απλώς μια διαφορετική οπτική γωνία για την ίδια κατάσταση – είναι πραγματικά διορθωτική με τρόπους που η μοναχική αναστοχασμός δεν μπορεί να αναπαράγει.

12.2 Τι συνέβη στις ομάδες εστίασης – και τι μας λέει αυτό

Οι ομάδες εστίασης του CrossRoads σχεδιάστηκαν ως ερευνητικά εργαλεία – δομημένες συζητήσεις με σκοπό τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις εμπειρίες ενηλίκων άνω των 45 ετών που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση. Αυτό που κατέληξαν να γίνουν, και στις τρεις χώρες χωρίς εξαίρεση, ήταν κάτι πολύ περισσότερο από αυτό. Οι συμμετέχοντες περιέγραψαν ανακούφιση – τη συγκεκριμένη ανακούφιση του να ανακαλύπτουν ότι αυτό που κουβαλούσαν μυστικά το μοιράζονταν και άλλοι στην αίθουσα, ότι οι φόβοι που διαχειρίζονταν μόνοι τους δεν ήταν σημάδια ατομικής αδυναμίας αλλά κοινά χαρακτηριστικά μιας κοινής εμπειρίας. Περιέγραψαν ένα είδος αναγνώρισης – του να τους βλέπουν, με ακρίβεια και χωρίς κρίση, άνθρωποι που κατανοούσαν πραγματικά το πεδίο επειδή βρισκόντουσαν οι ίδιοι σε αυτό.

Η ομάδα εστίασης λειτούργησε, όπως παρατήρησε ένας συμμετέχων, ως ένας άτυπος χώρος αλληλοϋποστήριξης – κάτι που οι συμμετέχοντες σχολίασαν ρητά και που οι συντονιστές και στις τρεις χώρες παρατήρησαν ανεξάρτητα. Αυτό δεν ήταν ένα προγραμματισμένο αποτέλεσμα του σχεδιασμού της έρευνας. Ήταν ένα αποτέλεσμα που προέκυψε – κάτι που συνέβη όταν σε μια ομάδα ανθρώπων που ήταν σε μεγάλο βαθμό απομονωμένοι κατά τη διάρκεια της μετάβασής τους δόθηκε ένας δομημένος, διευκολυνόμενος χώρος στον οποίο μπορούσαν να μιλήσουν ειλικρινά για την εμπειρία τους και να ακούσουν άλλους να κάνουν το ίδιο. Αυτό που μας λέει αυτό δεν είναι ότι οι ομάδες εστίασης πρέπει να γίνουν ο κύριος μηχανισμός υποστήριξης για ενήλικες σε επαγγελματική μετάβαση. Αυτό που μας λέει είναι κάτι πιο θεμελιώδες: ότι η ανάγκη για σύνδεση μεταξύ ομοτίμων σε αυτόν τον πληθυσμό είναι γνήσια, σημαντική και σε μεγάλο βαθμό ανικανοποίητη.

12.3 Η θεραπευτική λειτουργία των χώρων ομότιμων – χωρίς τη θεραπεία « »

Αυτό που προσφέρει η υποστήριξη από ομοτίμους – και αυτό που προέκυψε αυθόρμητα από τις ομάδες εστίασης του CrossRoads – είναι κάτι διαφορετικό από τη θεραπεία, αλλά πραγματικά πολύτιμο από μόνο του. Η θεραπεία περιλαμβάνει έναν εκπαιδευμένο κλινικό, μια δομημένη θεραπευτική σχέση και ένα σαφές πλαίσιο θεραπείας. Η υποστήριξη από ομοτίμους περιλαμβάνει άτομα με κοινή εμπειρία, ένα βαθμό αμοιβαίας κατανόησης που είναι

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

εγγενής και όχι κατασκευασμένη, καθώς και τη συγκεκριμένη ποιότητα σύνδεσης που προέρχεται από το να βρίσκεται κανείς πραγματικά σε παρόμοια κατάσταση και όχι να την παρατηρεί από έξω.

Η αξία της αλληλοϋποστήριξης στο πλαίσιο της επαγγελματικής μετάβασης είναι συγκεκριμένη και αποδεδειγμένη. Κανονικοποιεί την εμπειρία – η ανακάλυψη ότι αυτό που φαινόταν ως ένα ιδιωτικό, πιθανώς ντροπιαστικό σύνολο συναισθημάτων είναι στην πραγματικότητα ευρέως διαδεδομένο, αποτελεί από μόνη της τεράστια ανακούφιση. Παρέχει προοπτική – άλλοι άνθρωποι μπορούν να δουν πτυχές της κατάστασής σας που εσείς δεν μπορείτε να δείτε από μέσα. Δημιουργεί αλληλεγγύη – η εμπειρία του να μην είστε μόνοι στις δυσκολίες είναι κινητοποιητική με έναν τρόπο που οι πρακτικές συμβουλές από μόνες τους σπάνια είναι. Και διαμορφώνει πιθανότητες – το να βλέπεις άλλους που κινούνται στο ίδιο πεδίο, που βρίσκουν τρόπους να προχωρήσουν, παρέχει μια μορφή απόδειξης ότι η μετάβαση είναι εφικτή, την οποία καμία θεωρητική διαβεβαίωση δεν μπορεί να αντικαταστήσει πλήρως.

12.4 Η διαφορά μεταξύ υποστήριξης και συμβουλών

Ένας από τους πιο συνηθισμένους τρόπους με τους οποίους η καλοπροαίρετη σύνδεση με ομοτίμους αποτυγχάνει να προσφέρει αυτό που υπόσχεται είναι όταν μετατρέπεται, πολύ γρήγορα και πολύ ολοκληρωτικά, σε παροχή συμβουλών. Η μετάβαση από το «Ακούω ότι δυσκολεύεσαι με το Χ» στο «Τι πρέπει να κάνεις για το Χ» είναι σχεδόν αυτόματη στα περισσότερα κοινωνικά πλαίσια – είναι ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι που νοιάζονται ο ένας για τον άλλον εκφράζουν αυτή τη φροντίδα, και δεν είναι χωρίς αξία. Αλλά συχνά δεν είναι αυτό που χρειάζεται περισσότερο ένα άτομο που βρίσκεται σε επαγγελματική μετάβαση, και η πρόωρη εμφάνισή της μπορεί να κλείσει το είδος της γνήσιας ανταλλαγής που είναι στην πραγματικότητα πιο χρήσιμο.

Αυτό που χρειάζονται πιο συχνά οι άνθρωποι που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση, πριν χρειαστούν συμβουλές, είναι να ακουστούν. Όχι να τους δοθούν συμβουλές, να τους δοθούν οδηγίες, να τους οδηγήσουν αποτελεσματικά προς μια λύση – αλλά να ακουστούν ειλικρινά, με τρόπο που να μεταδίδει ότι η εμπειρία τους γίνεται κατανοητή, ότι τα συναισθήματά τους έχουν νόημα και ότι δεν είναι μόνοι. Η πιο αποτελεσματική υποστήριξη από ομοτίμους περνάει από την ακρόαση πριν προχωρήσει στη συμβουλή. Δημιουργεί χώρο για ειλικρινή ανταλλαγή πριν προσφέρει κατεύθυνση.

12.5 Χτίζοντας σκόπιμα το δίκτυο υποστήριξής σας

Μία από τις πρακτικές προκλήσεις της υποστήριξης από ομοτίμους στο πλαίσιο της επαγγελματικής μετάβασης είναι ότι τα κοινωνικά δίκτυα που είναι πιο διαθέσιμα στους ενήλικες σε αυτό το στάδιο της ζωής τους δεν είναι πάντα τα πιο χρήσιμα για την πλοήγηση στη μετάβαση. Οι μακροχρόνιες φιλίες, τα οικογενειακά δίκτυα και οι πρώην επαγγελματικές κοινότητες έχουν όλα την αξία τους – αλλά φέρουν επίσης καθιερωμένες δυναμικές, σταθερές αντιλήψεις για το ποιος είστε και, μερικές φορές, τις ίδιες πιέσεις και προσδοκίες που η μετάβαση αποτελεί εν μέρει μια προσπάθεια να ξεπεραστούν.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Η δημιουργία ενός δικτύου υποστήριξης που είναι πραγματικά χρήσιμο για την επαγγελματική μετάβαση απαιτεί συχνά κάποιο βαθμό σκόπιμης δράσης – μια εσκεμμένη επέκταση του κοινωνικού και επαγγελματικού κύκλου προς άτομα που κινούνται σε παρόμοιο πεδίο, που βρίσκονται πιο μπροστά σε μια μετάβαση που εξετάζετε ή που υπάρχουν στον επαγγελματικό κόσμο προς τον οποίο κατευθύνεστε. Τα εργαστήρια CrossRoads αποτελούν μια δομημένη ευκαιρία για αυτό το είδος σκόπιμης δημιουργίας δικτύου. Αυτό που κάνει αυτές τις συνδέσεις ιδιαίτερα πολύτιμες δεν είναι απλώς το γεγονός ότι είναι νέες, αλλά ότι είναι προσανατολισμένες προς το μέλλον και όχι αγκυρωμένες στο παρελθόν. Το να βρίσκεστε στην παρέα ανθρώπων που σας βλέπουν ως κάποιον που διανύει μια νόμιμη και εφικτή μετάβαση αποτελεί από μόνο του έναν πόρο.

12.6 Η κοινότητα ως πόρος και σύστημα

Επιστρέφοντας στο συστημικό πλαίσιο: η κοινότητα δεν είναι απλώς μια συλλογή ατόμων που τυχαίνει να είναι χρήσιμα το ένα στο άλλο. Είναι ένα σύστημα – με τη δική του δυναμική, τους δικούς του κανόνες, τα δικά του πρότυπα ένταξης και αποκλεισμού, και τη δική του επένδυση στη σταθερότητα των υφιστάμενων ρυθμίσεών του. Αυτό σημαίνει ότι η κοινότητα μπορεί να είναι, ταυτόχρονα, ένας από τους πιο ισχυρούς πόρους που διαθέτει κάποιος σε επαγγελματική μετάβαση και ένας από τους σημαντικότερους περιορισμούς σε αυτήν.

Η διαχείριση αυτού του ζητήματος – το να παραμένεις πραγματικά συνδεδεμένος με κοινότητες που ήταν σημαντικές, ενώ ταυτόχρονα επιτρέπεις στον εαυτό σου να εξελιχθεί πέρα από την ταυτότητα που αυτές οι κοινότητες έχουν οργανώσει γύρω σου – είναι μία από τις πιο σύνθετες προκλήσεις της επαγγελματικής μετάβασης. Ο στόχος είναι να αναπτύξεις την ικανότητα να είσαι μέλος πολλαπλών κοινοτήτων ταυτόχρονα: να διατηρείς τη συμμετοχή σου στην κοινότητα του ποιος ήσουν, ενώ ταυτόχρονα αρχίζεις να χτίζεις τη συμμετοχή σου στην κοινότητα του ποιος γίνεσαι. Και οι δύο είναι νόμιμες. Και οι δύο είναι δικές σου.

12.7 Ασκήσεις – Χαρτογράφηση του δικτύου σας και εντοπισμός κενών

Άσκηση 1: Ο χάρτης του δικτύου

Σχεδιάστε ένα διάγραμμα με τον εαυτό σας στο κέντρο. Γύρω σας, τοποθετήστε τα άτομα και τις κοινότητες που αποτελούν επί του παρόντος το κοινωνικό και επαγγελματικό σας δίκτυο. Για κάθε σύνδεση, σημειώστε δύο πράγματα: πόσο υποστηρικτικοί είναι συγκεκριμένα για την επαγγελματική σας μετάβαση και πόσο προσανατολισμένοι είναι προς το μέλλον σας και όχι προς το παρελθόν σας. Κοιτάξτε τον χάρτη ως σύνολο. Πού συγκεντρώνεται η υποστήριξη; Πού υπάρχουν κενά; Ποια μία ή δύο συνδέσεις, αν προστεθούν, θα βελτίωναν σημαντικά την υποστήριξή σας για αυτή τη μετάβαση;

Άσκηση 2: Ο έλεγχος της ακρόασης

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Σκεφτείτε τις συνομιλίες που είχατε πρόσφατα σχετικά με τη μεταβατική φάση της καριέρας σας. Σε πόσες από αυτές αισθανθήκατε ότι σας άκουσαν πραγματικά – ότι σας κατάλαβαν αντί να σας συμβουλεύσουν, ότι σας συνόδευσαν αντί να σας κατευθύνουν; Σε πόσες από αυτές η συζήτηση προχώρησε γρήγορα σε λύσεις πριν προλάβετε να περιγράψετε την εμπειρία σας; Τώρα σκεφτείτε τον δικό σας τρόπο ακρόασης. Πόσο γρήγορα προχωράτε σε συμβουλές όταν κάποιος άλλος μοιράζεται τις δυσκολίες του; Αυτός ο έλεγχος αναπτύσσει την επίγνωση της δυναμικής της ακρόασης στο υπάρχον δίκτυό σας.

Άσκηση 3: Ο συνάδελφος που έχει περάσει από αυτό

Σκεφτείτε κάποιον που έχει περάσει από κάποια επαγγελματική μετάβαση, σε οποιαδήποτε ηλικία, και την έχει ξεπεράσει. Επικοινωνήστε μαζί του – όχι για να ζητήσετε συμβουλές, αλλά για να ρωτήσετε για την εμπειρία του. Πώς ήταν στην πραγματικότητα; Τι βρήκε πιο δύσκολο; Τι τον βοήθησε; Η αξία αυτής της συζήτησης είναι η εμπειρία της επαφής με κάποιον που έχει βρεθεί σε παρόμοια κατάσταση με τη δική σας και την έχει ξεπεράσει, με ανθρώπινο και ατελές τρόπο, φτάνοντας σε ένα διαφορετικό σημείο.

Άσκηση 4: Τι θα προσφέρατε

Σκεφτείτε τι προσφέρετε σε μια σχέση αλληλοϋποστήριξης – όχι ως επαγγελματίας σύμβουλος, αλλά ως άτομο που έχει βιώσει σημαντικές εμπειρίες. Τι έχετε μάθει που θα μπορούσε να είναι πραγματικά χρήσιμο σε κάποιον άλλο που βρίσκεται σε παρόμοια θέση; Αυτή η άσκηση έχει σημασία επειδή η αλληλοϋποστήριξη είναι αμοιβαία – η πράξη της προσφοράς υποστήριξης είναι από μόνη της ένας από τους πιο αξιόπιστους τρόπους για να αποκτήσετε την αίσθηση της ικανότητας, της συνάφειας και της σύνδεσης που μπορεί να υπονομεύσει η επαγγελματική μετάβαση.

13. Πλοήγηση σε ιδρύματα και συστήματα υποστήριξης

13.1 Το χάσμα ανάμεσα σε αυτό που θα έπρεπε να υπάρχει και σε αυτό που υπάρχει

Υπάρχει ένα ιδιαίτερο είδος απογοήτευσης που προκύπτει όταν έρχεσαι αντιμέτωπος με ένα σύστημα που υποτίθεται ότι θα σε βοηθούσε και ανακαλύπτεις ότι, στην ουσία, δεν έχει σχεδιαστεί με εσένα στο μυαλό. Δεν είναι εχθρικό – απλώς αδιάφορο. Δεν είναι ελαττωματικό – απλώς έχει δημιουργηθεί για κάποιον άλλο, σε διαφορετική φάση της ζωής, με διαφορετική ιστορία και με ανάγκες που τυχαίνει να μην ταιριάζουν με τις δικές σου στα σημεία που έχουν μεγαλύτερη σημασία.

Αυτή είναι η εμπειρία που περιγράφουν οι ενήλικες άνω των 45 ετών που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση, με αξιοσημείωτη συνέπεια σε Κύπρο, Ελλάδα και Γερμανία, όταν μιλούν για τα επίσημα συστήματα υποστήριξης που υπάρχουν – θεωρητικά – για να τους βοηθήσουν. Το θεσμικό τοπίο της υποστήριξης δεν είναι κενό. Και στις τρεις χώρες, υπάρχουν πολιτικές, προγράμματα και υπηρεσίες που δημιουργήθηκαν με την

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

αληθινή πρόθεση να υποστηρίξουν ενήλικες σε επαγγελματική μετάβαση. Το κενό δεν βρίσκεται μεταξύ πρόθεσης και απουσίας. Βρίσκεται μεταξύ πρόθεσης και σχεδιασμού – μεταξύ του στόχου της υποστήριξης της επαγγελματικής μετάβασης και της πραγματικής εμπειρίας της προσπάθειας χρήσης των συστημάτων που δημιουργήθηκαν για αυτόν τον σκοπό.

13.2 Πώς σκέφτονται οι θεσμοί – και γιατί συχνά αυτό δεν ταιριάζει με τον τρόπο που σκέφτεστε εσείς

Οι θεσμοί έχουν σχεδιαστεί γύρω από κατηγορίες, διαδικασίες και χρονοδιαγράμματα που τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά μεγάλο αριθμό ατόμων. Αυτό δεν αποτελεί κριτική προς τους ανθρώπους που εργάζονται σε αυτούς, πολλοί από τους οποίους είναι πραγματικά αφοσιωμένοι στην υποστήριξη των ενηλίκων που εξυπηρετούν. Είναι μια παρατήρηση σχετικά με τη δομική λογική των θεσμών, η οποία διαφέρει θεμελιωδώς από τη λογική της ατομικής ανθρώπινης εμπειρίας.

Η θεσμική λογική της επαγγελματικής υποστήριξης τείνει να υποθέτει σχετικά σύντομα και απλά επαγγελματικά ιστορικά που μπορούν να επεξεργαστούν σε τυποποιημένα μορφότυπα· έναν σαφή και καθορισμένο στόχο αναζήτησης εργασίας γύρω από τον οποίο μπορεί να οργανωθεί η υποστήριξη· ένα επίπεδο ψηφιακής παιδείας που δεν διαθέτουν αξιόπιστα όλοι σε αυτή την ηλικιακή ομάδα· και ένα χρονοδιάγραμμα προσαρμοσμένο σε νεότερους αναζητούντες εργασία με λιγότερο περίπλοκα επαγγελματικά ιστορικά και λιγότερες ανταγωνιστικές απαιτήσεις της ζωής. Οι ενήλικες άνω των 45 ετών τείνουν να προσέρχονται με ιστορικά σταδιοδρομίας που είναι μακρά, περίπλοκα και δύσκολα να τυποποιηθούν· με στόχους που είναι πραγματικά ασαφείς, επειδή η μετάβαση βρίσκεται ακόμη στα αρχικά της στάδια· και με χρονικούς περιορισμούς που καθιστούν τις θεσμικές υποθέσεις σχετικά με το χρονοδιάγραμμα πραγματικά ασυμβίβαστες με την πραγματική ζωή τους. Το αποτέλεσμα είναι μια αναντιστοιχία μεταξύ μιας ανθρώπινης πραγματικότητας που είναι συγκεκριμένη και σε συνεχή μεταβολή, και μιας θεσμικής διαδικασίας σχεδιασμένης για κάτι πιο ομοιόμορφο και καθορισμένο. Ο χαρακτηρισμός αυτού του φαινομένου ως συστημικής αναντιστοιχίας και όχι ως προσωπικής αποτυχίας αλλάζει τόσο την συναισθηματική εμπειρία της συνάντησης όσο και τις διαθέσιμες στρατηγικές επιλογές.

13.3 Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης - Τι μπορούν και τι δεν μπορούν να κάνουν

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης υπάρχουν για να συνδέουν τους αναζητούντες εργασία με ευκαιρίες απασχόλησης και να παρέχουν υποστήριξη κατά τη διάρκεια περιόδων ανεργίας. Αυτό που μπορούν να προσφέρουν με βεβαιότητα περιλαμβάνει: εγγραφή ως αναζητούντος εργασία, η οποία αποτελεί την πύλη προς άλλα επιδόματα και προγράμματα υποστήριξης· πληροφορίες σχετικά με διαθέσιμα προγράμματα κατάρτισης και επιδοτήσεις· πρόσβαση σε βάσεις δεδομένων με κενές θέσεις εργασίας

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

και υποστήριξη στην πρόσληψη· και, σε ορισμένες περιπτώσεις, επαγγελματικό προσανατολισμό ή παραπομπή σε εξειδικευμένες υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Αυτό που προσφέρουν με λιγότερη αξιοπιστία – και αυτό που η έρευνα CrossRoads διαπίστωσε ότι λείπει πιο συστηματικά – είναι το είδος της διαρκούς, εξατομικευμένης, ψυχολογικά ευαισθητοποιημένης υποστήριξης που απαιτεί στην πραγματικότητα η επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45. Ο φόρτος εργασίας που συνήθως φέρουν οι σύμβουλοι των υπηρεσιών απασχόλησης καθιστά δύσκολη ή αδύνατη την εκτεταμένη, εξατομικευμένη εμπλοκή. Οι διαδικασίες είναι προσανατολισμένες προς τη συμμόρφωση και όχι προς το είδος της διερευνητικής, στοχαστικής υποστήριξης που χρειάζεται περισσότερο κάποιος που βρίσκεται στα αρχικά στάδια μιας πραγματικής επαγγελματικής μετάβασης. Η πρακτική συνέπεια είναι να χρησιμοποιούμε τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης για αυτό για το οποίο είναι πραγματικά χρήσιμες – εγγραφή, πρόσβαση σε επιδοτήσεις, πληροφορίες για κενές θέσεις – χωρίς να περιμένουμε από αυτές να παρέχουν την ποιότητα ή το είδος της υποστήριξης που δεν είναι δομικά εξοπλισμένες να προσφέρουν.

13.4 Εκπαιδευτικά ιδρύματα και το κενό στην εκπαίδευση ενηλίκων

Το τοπίο της κατάρτισης και της εκπαίδευσης ενηλίκων περιλαμβάνει πραγματικούς πόρους – προγράμματα, προσόντα και ευκαιρίες μάθησης σχετικές με τις ανάγκες δεξιοτήτων των ενηλίκων που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση. Η πρόκληση είναι η πρόσβαση σε αυτά με τρόπους συμβατούς με την πραγματική ζωή των ενηλίκων άνω των 45 ετών. Ο προγραμματισμός και η μορφή συγκαταλέγονται μεταξύ των πιο συχνά αναφερόμενων εμποδίων: τα προγράμματα κατάρτισης που έχουν σχεδιαστεί για μαθητές πλήρους απασχόλησης είναι δομικά απρόσιτα για έναν πληθυσμό που διαχειρίζεται την πολυπλοκότητα της μέσης ηλικίας. Η στροφή προς την ηλεκτρονική και την υβριδική μάθηση έχει αντιμετωπίσει εν μέρει αυτό το πρόβλημα, αλλά έχει δημιουργήσει τα δικά της εμπόδια για ενήλικες των οποίων η ψηφιακή αυτοπεποίθηση καθιστά τις μορφές ηλεκτρονικής μάθησης αποθαρρυντικές. Ο ρυθμός και η παιδαγωγική προσέγγιση είναι εξίσου σημαντικά: οι ενήλικες μαθαίνουν πιο αποτελεσματικά όταν το νέο υλικό συνδέεται με τις υπάρχουσες γνώσεις, όταν η συνάφεια με πραγματικές καταστάσεις είναι σαφής και άμεση, και όταν το μαθησιακό περιβάλλον τους αντιμετωπίζει ως έμπειρους ενήλικες που διαθέτουν πραγματικές προγενέστερες γνώσεις και όχι ως κενά δοχεία που πρέπει να γεμίσουν με νέο περιεχόμενο.

13.5 Το διαρθρωτικό χάσμα των αυτοαπασχολούμενων – Μια συγκεκριμένη αδικία

Υπάρχει μια διαρθρωτική ανεπάρκεια στο θεσμικό τοπίο που αξίζει ιδιαίτερης προσοχής, επειδή επηρεάζει ένα σημαντικό ποσοστό ενηλίκων που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση μετά τα 45 και αντιπροσωπεύει μια πραγματικά άδικη κατανομή της διαθέσιμης υποστήριξης. Και στις τρεις χώρες του CrossRoads, οι κύριοι μηχανισμοί επιχορήγησης κατάρτισης που διατίθενται σε ενήλικες που εργάζονται βασίζονται στον εργοδότη – η πρόσβαση γίνεται μέσω του οργανισμού που τους απασχολεί. Πρόκειται για έναν ορθολογικό σχεδιασμό για

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

τη στήριξη των εργαζομένων με μόνιμη απασχόληση. Αποτελεί όμως σημαντική δομική αποτυχία για το αυξανόμενο ποσοστό των ενηλίκων που είναι αυτοαπασχολούμενοι.

Στην Κύπρο, όπου το 26,9% των ερωτηθέντων είναι αυτοαπασχολούμενοι, αυτό το κενό είναι ιδιαίτερα έντονο. Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού – ο κύριος μηχανισμός μέσω του οποίου διανέμονται οι επιδοτήσεις κατάρτισης – διαχειρίζεται προγράμματα που είναι σε μεγάλο βαθμό απρόσιτα για τους αυτοαπασχολούμενους ενήλικες. Ο πληθυσμός που, από πολλές απόψεις, είναι ο πιο επιχειρηματικά ενεργός, ο πιο οικονομικά ευάλωτος κατά τη διάρκεια της μετάβασης και ο πιο ενδεχόμενος να χρειαστεί στοχευμένη υποστήριξη για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του, είναι επίσης ο πληθυσμός που αποκλείεται πιο συστηματικά από τους θεσμικούς μηχανισμούς που έχουν σχεδιαστεί για να την παρέχουν.

13.6 Διαδρομές ανά χώρα - Μια επισκόπηση

Κύπρος

Ο κύριος θεσμικός φορέας στην κατάρτιση και την υποστήριξη της απασχόλησης είναι η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), η οποία διαχειρίζεται προγράμματα επιδοτήσεων κατάρτισης που απευθύνονται κυρίως σε ενήλικες εργαζόμενους και τους εργοδότες τους. Στα βασικά προγράμματα περιλαμβάνονται τα Πολυεταιρικά Προγράμματα Κατάρτισης – τυποποιημένα σεμινάρια που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων επαγγελματικών και ψηφιακών δεξιοτήτων, προσβάσιμα μέσω των εργοδοτών με ποσοστά επιδότησης έως 80% – και προγράμματα κατάρτισης ειδικά σχεδιασμένα για άνεργους ενήλικες, προσβάσιμα μέσω εγγραφής στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Για τους αυτοαπασχολούμενους ενήλικες και όσους επιθυμούν να ιδρύσουν νέες επιχειρήσεις, οι πιο σχετικές εναλλακτικές διαδρομές περιλαμβάνουν το πρόγραμμα «Ενίσχυση της Νέας Επιχειρηματικότητας», το οποίο παρέχει επιχορηγήσεις για την ίδρυση νέων επιχειρήσεων, και το «Σχέδιο Ψηφιακής Αναβάθμισης Επιχειρήσεων», το οποίο υποστηρίζει επενδύσεις ψηφιοποίησης από μικρές επιχειρήσεις. Τα εργαστήρια CrossRoads στην Κύπρο περιλαμβάνουν μια ειδική συνεδρία σχετικά με την πλοήγηση σε αυτά τα προγράμματα.

Ελλάδα

Ο κύριος θεσμικός φορέας είναι η ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ) – η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης – η οποία διαχειρίζεται τόσο την υποστήριξη ανεργίας όσο και την πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης για εγγεγραμμένους αιτούντες εργασία. Η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης συντονίζει τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων μέσω των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ), τα οποία προσφέρουν προσιτή, χαμηλού κόστους κατάρτιση σε μια σειρά τομέων σχετικών με την επαγγελματική μετάβαση. Οι αυτοαπασχολούμενοι ενήλικες και όσοι επιθυμούν να ιδρύσουν νέες επιχειρήσεις μπορούν να έχουν πρόσβαση σε στήριξη μέσω των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων του ΕΣΠΑ (Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς), τα οποία έχουν συμπεριλάβει επιχορηγήσεις επιχειρηματικότητας και στήριξη ψηφιακής ανάπτυξης σε διαδοχικές περιόδους χρηματοδότησης.

Γερμανία

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Η Γερμανία διαθέτει ένα θεσμικό πλαίσιο με επαρκείς πόρους, με επίκεντρο την Bundesagentur für Arbeit (Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης). Η Agentur διαχειρίζεται τα επιδόματα ανεργίας, τις υπηρεσίες εύρεσης εργασίας και την πρόσβαση σε χρηματοδότηση κατάρτισης μέσω προγραμμάτων όπως το Bildungsgutschein (εκπαιδευτικό κουπόνι), το οποίο παρέχει χρηματοδότηση για εγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης για εγγεγραμμένους αιτούντες εργασία. Για τους ενήλικες που απασχολούνται, ο Qualifizierungschancengesetz (Νόμος για τις Ευκαιρίες Προσόντων) παρέχει ένα πλαίσιο μέσω του οποίου οι εργοδότες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε συγχρηματοδότηση για την κατάρτιση των εργαζομένων. Το ισχυρό δίκτυο κέντρων εκπαίδευσης ενηλίκων της Γερμανίας - Volkshochschulen - προσφέρει προσιτές και οικονομικά προσιτές ευκαιρίες μάθησης σε μορφές ειδικά σχεδιασμένες για ενήλικες μαθητές με υπάρχουσες επαγγελματικές και προσωπικές υποχρεώσεις.

13.7 Υπεράσπιση των δικαιωμάτων σας εντός των ιδρυμάτων

Η αποτελεσματική αξιοποίηση των συστημάτων θεσμικής υποστήριξης απαιτεί ένα συγκεκριμένο σύνολο δεξιοτήτων. Ενημερωθείτε για τα δικαιώματά σας πριν φτάσετε – ο χρόνος που αφιερώνετε στην κατανόηση των κριτηρίων επιλεξιμότητας, των διαδικασιών υποβολής αιτήσεων και των διαθέσιμων επιλογών πριν προχωρήσετε σε επαφή είναι σχεδόν πάντα χρόνος που αξιοποιείται σωστά. Να είστε συγκεκριμένοι όσον αφορά την κατάστασή σας και τις ανάγκες σας – οι γενικές περιγραφές των δυσκολιών τείνουν να λαμβάνουν γενικές απαντήσεις, ενώ οι συγκεκριμένες περιγραφές τείνουν να λαμβάνουν πιο στοχευμένη και χρήσιμη ανταπόκριση. Τεκμηριώστε τα πάντα – οι θεσμικές διαδικασίες περιλαμβάνουν τεκμηρίωση, προθεσμίες και απαιτήσεις επιλεξιμότητας που είναι εύκολο να χάσετε από τα μάτια σας. Μάθετε πότε να προχωρήσετε σε ανώτερο επίπεδο – κάθε ίδρυμα διαθέτει εσωτερικούς μηχανισμούς αναφοράς σε ανώτερο επίπεδο που υπάρχουν ακριβώς για περιπτώσεις στις οποίες η τυπική διαδικασία δεν κατάφερε να προσφέρει επαρκή υποστήριξη. Και μάθετε πότε να αναζητήσετε αλλού – δεν μπορούν να καλυφθούν όλες οι ανάγκες από τη θεσμική υποστήριξη, και μία από τις πιο σημαντικές δεξιότητες είναι να γνωρίζετε πότε να σταματήσετε να επενδύετε ενέργεια σε ένα σύστημα που δεν πρόκειται να σας προσφέρει αυτό που χρειάζεστε.

13.8 Όταν τα συστήματα αποτυγχάνουν - Συστημική υπεράσπιση και συλλογική φωνή

Οι ανεπάρκειες του τοπίου της θεσμικής υποστήριξης για ενήλικες άνω των 45 ετών που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση δεν είναι πρωτίστως αποτέλεσμα ατομικών αποτυχιών. Είναι αποτέλεσμα πλαισίων πολιτικής που δεν έχουν συμβαδίσει με τις μεταβαλλόμενες πραγματικότητες της εργασίας και της σταδιοδρομίας σε όλη τη διάρκεια της ζωής. Η αλλαγή αυτών των πλαισίων απαιτεί συλλογική φωνή - τη συγκέντρωση ατομικών εμπειριών σε μια συνεκτική περιγραφή του τι λείπει και του τι χρειάζεται, απευθυνόμενη στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής που έχουν την εξουσία να αλλάξουν τις δομές. Το έργο CrossRoads συμβάλλει σε αυτό

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

μέσω των πολιτικών συστάσεών του, μετατρέποντας τα ευρήματα της έρευνας και από τις τρεις χώρες σε συγκεκριμένη, τεκμηριωμένη δράση.

13.9 Γνωρίζοντας πότε να πιέζεις και πότε να αλλάζεις κατεύθυνση

Η τελική πρακτική δεξιότητα στην πλοήγηση στα θεσμικά πλαίσια είναι να γνωρίζεις πότε να συνεχίσεις να επενδύεις ενέργεια στην πλοήγηση σε ένα σύστημα και πότε να αποδεχτείς ότι το σύστημα δεν πρόκειται να σου προσφέρει αυτό που χρειάζεσαι και να κατευθύνεις την ενέργειά σου αλλού. Αυτή είναι μια πραγματική απόφαση κρίσης και δεν υπάρχει καθολική απάντηση. Εξαρτάται από το τι διακυβεύεται, πόσο κοστίζει στην πραγματικότητα η επένδυση της συνεχιζόμενης πλοήγησης – σε χρόνο, σε ενέργεια, στο ψυχολογικό κόστος των επαναλαμβανόμενων συναντήσεων με αδιάφορες διαδικασίες – και πώς είναι στην πραγματικότητα οι εναλλακτικές λύσεις. Αυτό που μπορεί να προσφέρει ο παρών οδηγός είναι μια άδεια: η άδεια να λάβετε μια μελετημένη απόφαση να σταματήσετε να επενδύετε σε ένα σύστημα που δεν σας εξυπηρετεί, χωρίς αυτή η απόφαση να συνιστά αποτυχία ή ήττα. Δεν είναι δική σας ευθύνη να διορθώσετε με καθαρή επιμονή συστήματα που είναι κακώς σχεδιασμένα για την περίπτωσή σας. Μερικές φορές, το πιο στρατηγικό και αξιοπρεπές πράγμα που μπορείτε να κάνετε είναι να αναγνωρίσετε ότι μια συγκεκριμένη πορεία δεν πρόκειται να αποφέρει αυτό που χρειάζεστε και να κατευθύνετε την περιορισμένη ενέργειά σας προς κάτι που είναι πιο πιθανό να αποδώσει.

14. Χτίζοντας τη δική σας πορεία ανανέωσης

14.1 Τι έχετε καλύψει - και τι έχει επιφέρει

Μέχρι τη στιγμή που ο αναγνώστης φτάνει σε αυτό το κεφάλαιο, έχει διανύσει ένα σημαντικό τμήμα της διαδρομής. Έχει εξετάσει τις συστημικές δυνάμεις που διαμορφώνουν τη μεταβατική φάση της καριέρας – τις δυναμικές της οικογένειας, τις πολιτισμικές προσδοκίες, τις θεσμικές ανεπάρκειες, τις προκαταλήψεις της αγοράς εργασίας – και έχει κοιτάξει με ειλικρίνεια το εσωτερικό τοπίο: τη θλίψη, την αμφιθυμία, το άγχος, την απώλεια ταυτότητας, τη σύνθετη σχέση με την ηλικία, το φύλο, την τεχνολογία, την αίσθηση της αξίας και της σημασίας του εαυτού του.

Αξίζει να κάνουμε μια παύση, πριν προχωρήσουμε στο μελλοντοστραφές έργο αυτού του κεφαλαίου, για να αναγνωρίσουμε τι απαιτούσε αυτή η εξέταση. Η ειλικρινής ανάγνωση αυτού του οδηγού – η εφαρμογή των ερωτήσεών του στη δική σας συγκεκριμένη κατάσταση αντί να τον καταναλώνετε ως αφηρημένη πληροφορία – δεν είναι μια παθητική άσκηση. Σας ζητά να κοιτάξετε πράγματα που είναι ευκολότερο να μην κοιτάξετε. Να ονομάσετε πράγματα που είναι πιο άνετα να μείνουν ανώνυμα. Να συμβιβαστείτε με την πολυπλοκότητα και την αντίφαση αντί να τις επιλύετε πρόωρα σε κάτι απλούστερο και πιο διαχειρίσιμο.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Αν έχετε κάνει αυτή τη δουλειά – έστω και εν μέρει, έστω και ατελώς – έχετε ήδη προχωρήσει περισσότερο από ό,τι ίσως συνειδητοποιείτε. Όχι επειδή οι πρακτικές συνθήκες της μετάβασής σας έχουν απαραίτητα αλλάξει, αλλά επειδή έχει αλλάξει η σχέση σας με αυτές τις συνθήκες. Το να κατανοήσετε τι αντιμετωπίζετε – να το δείτε καθαρά, να το ονομάσετε με ακρίβεια και να το εντοπίσετε μέσα στα ευρύτερα συστήματα που το έχουν δημιουργήσει – είναι η απαραίτητη προϋπόθεση για την επίλυσή του, και είναι πολύ περισσότερο από ό,τι προσφέρεται ή ενθαρρύνεται να κάνουν οι περισσότεροι ενήλικες που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση.

14.2 Τι σημαίνει πραγματικά η ανανέωση

Η λέξη ανανέωση επιλέχθηκε σκόπιμα, και αξίζει να είμαστε ακριβείς σχετικά με το τι σημαίνει και τι δεν σημαίνει στο πλαίσιο αυτού του οδηγού. Η ανανέωση δεν σημαίνει αποκατάσταση – μια επιστροφή σε προηγούμενη κατάσταση, μια ανάκτηση όσων χάθηκαν, μια αναδόμηση του επαγγελματικού εαυτού που υπήρχε πριν ξεκινήσει η μετάβαση. Αυτός ο εαυτός δεν είναι διαθέσιμος για αποκατάσταση, και στις περισσότερες περιπτώσεις δεν θα ήταν ο σωστός προορισμός ακόμα κι αν ήταν. Η εμπειρία της επαγγελματικής μετάβασης μετά τα 45 – με όλα όσα συνεπάγεται όσον αφορά την απώλεια, τον αποπροσανατολισμό, την αμφιθυμία και τη σταδιακή ανάδυση μιας σαφέστερης σχέσης με αυτό που πραγματικά έχει σημασία – αλλάζει τους ανθρώπους. Τους αλλάζει με τρόπους που είναι μερικές φορές επώδυνοι και μερικές φορές βαθιά, και συχνά και τα δύο ταυτόχρονα. Το άτομο που αναδύεται από μια γνήσια επαγγελματική μετάβαση δεν είναι το ίδιο άτομο που μπήκε σε αυτήν. Αυτό δεν είναι απώλεια. Είναι το νόημα.

Η ανανέωση σημαίνει κάτι πιο ειλικρινές και πιο απαιτητικό από την αποκατάσταση. Σημαίνει τη σκόπιμη οικοδόμηση μιας επαγγελματικής ζωής που είναι πιο γνήσια ευθυγραμμισμένη με το ποιος είστε τώρα – με τις αξίες που έχετε αποσαφηνίσει μέσω της εμπειρίας της μετάβασης, τις ικανότητες που έχετε ανακαλύψει ή ξαναανακαλύψει, τα πράγματα που γνωρίζετε τώρα για τον εαυτό σας και που δεν γνωρίζατε πριν, και την ειλικρινή αξιολόγηση του τι θέλετε να περιλαμβάνουν και να σημαίνουν τα υπόλοιπα επαγγελματικά σας χρόνια. Αυτό είναι φιλόδοξο. Είναι επίσης εφικτό – όχι με την έννοια ότι όλα θα πάνε ακριβώς όπως ελπίζετε, αλλά εφικτό με την έννοια ότι τα συστατικά για μια επαγγελματική ζωή που ταιριάζει πιο γνήσια είναι παρόντα, μέσα σας και στην αυτογνωσία που έχετε συσσωρεύσει μέσω της εργασίας αυτού του οδηγού.

14.3 Συνθέτοντας όσα έχετε μάθει

Πριν προχωρήσετε στο μελλοντοστραφές έργο αυτού του κεφαλαίου, αξίζει να συγκεντρώσετε όσα προέκυψαν από τα προηγούμενα κεφάλαια. Αφιερώστε χρόνο σε αυτές τις ερωτήσεις. Δεν είναι μια λίστα ελέγχου που πρέπει να συμπληρωθεί αποτελεσματικά. Είναι μια πρόσκληση για πραγματική αναστοχασμό.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Σχετικά με τη μετάβασή σας

Τι είδους μετάβαση είναι αυτή – επιλεγμένη, μη επιλεγμένη ή ένας ειλικρινής συνδυασμός και των δύο; Πώς έχει αλλάξει η κατανόησή σας για τη φύση της κατά τη διάρκεια αυτού του οδηγού; Ποια ιστορία λέτε τώρα γι' αυτήν και πώς διαφέρει αυτή η ιστορία από εκείνη που λέγατε στην αρχή;

Σχετικά με την απώλεια και την αμφιθυμία

Τι έχετε πραγματικά χάσει σε αυτή τη μετάβαση – όχι αυτό που υποτίθεται ότι έχετε χάσει, αλλά αυτό για το οποίο πραγματικά θρηνείτε; Και τι κρατάτε ταυτόχρονα παράλληλα με αυτό το πένθος – ποια ενθουσιασμό, ποια ανακούφιση, ποια ελπίδα, όσο αβέβαιη κι αν είναι; Πώς έχει αλλάξει η σχέση σας με την αμφιθυμία – μοιάζει περισσότερο με κάτι που πρέπει να επεξεργαστείτε παρά με κάτι που πρέπει να εξαλείψετε;

Σχετικά με τα συστήματα γύρω σας

Ποιος στην οικογένεια και στο κοινωνικό σου περιβάλλον υποστηρίζει πραγματικά τη μετάβασή σου και ποιος τη βρίσκει δύσκολη; Μπόρεσες να διαχωρίσεις τους φόβους τους από τη δική σου σαφήνεια σχετικά με το τι θέλεις; Ποιες θεσμικές πηγές είναι στη διάθεσή σου και έχεις αρχίσει να τις αξιοποιείς;

Σχετικά με την ταυτότητα

Πώς έχει αλλάξει η αίσθηση της επαγγελματικής σας ταυτότητας κατά τη διάρκεια της μετάβασης; Τι έχετε αφήσει πίσω και τι χτίζετε; Ποιες ικανότητες, αξίες και τρόπους εργασίας θέλετε να μεταφέρετε στο επόμενο κεφάλαιο και τι επιλέγετε – συνειδητά, σκόπιμα – να αφήσετε πίσω;

Σχετικά με την ανθεκτικότητα και την αυτοπεποίθηση

Πού βρίσκεται η αυτοπεποίθησή σας αυτή τη στιγμή, ειλικρινά; Ποιες μικρές ενδείξεις έχετε ήδη για την ικανότητα και την προσαρμοστικότητά σας; Ποια είναι η αφήγηση που προβάλλει ο εσωτερικός σας κριτικός και ποια είναι η πιο ολοκληρωμένη, πιο ακριβής αφήγηση που θα προέκυπτε από μια πραγματικά ειλικρινή αξιολόγηση της κατάστασής σας;

14.4 Από τον προβληματισμό στη δράση – Ένα πλαίσιο για τα επόμενα βήματα

Η μετάβαση από τον προβληματισμό στη δράση είναι μία από τις πιο σημαντικές μεταβάσεις μέσα στη μετάβαση - η στιγμή κατά την οποία η κατανόηση αρχίζει να εκφράζεται στον κόσμο αντί να παραμένει εξ ολοκλήρου εσωτερική. Το πλαίσιο που προσφέρεται εδώ είναι σκόπιμα μετριοπαθές στις φιλοδοξίες του -

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

όχι επειδή η κατάσταση απαιτεί μετριοφροσύνη, αλλά επειδή η έρευνα σχετικά με την αλλαγή συμπεριφοράς δείχνει με συνέπεια ότι η πιο βιώσιμη δράση τείνει να ξεκινά με το μικρότερο ουσιαστικό βήμα αντί για το μεγαλύτερο διαθέσιμο.

Διευκρινίστε τις αξίες σας - συγκεκριμένα

Όχι οι αξίες που νομίζετε ότι θα έπρεπε να έχετε, ή οι αξίες που ακούγονται ωραίες όταν τις εκφράζετε, αλλά οι αξίες που πραγματικά υπάρχουν στην εμπειρία σας από την καλή εργασία και την καλή ζωή. Ποιες συνθήκες κάνουν την επαγγελματική σας δέσμευση να φαίνεται αυθεντική και όχι προσποιητή; Οι αξίες που είναι συγκεκριμένες και βασίζονται στην εμπειρία – αντλημένες από πραγματικές αναμνήσεις επαγγελματικής δέσμευσης που σας έκαναν να νιώθετε καλά – είναι πολύ πιο χρήσιμες ως οδηγοί στη λήψη αποφάσεων από ό,τι οι αφηρημένες φιλοδοξίες.

Προσδιορίστε τα πραγματικά σας δυνατά σημεία – σε αντίθεση με τα προσόντα σας

Τα προσόντα σας είναι μια εκπροσώπηση των δυνατών σας σημείων, αλλά μερική και μερικές φορές παραπλανητική. Τα γνήσια δυνατά σας σημεία που απαιτεί η επαγγελματική μετάβαση να εντοπίσετε είναι οι ζωντανές ικανότητες που έχει δημιουργήσει η εμπειρία σας: αυτό στο οποίο είστε πραγματικά καλοί, στην πράξη, σε καταστάσεις που έχουν σημασία. Ο στόχος είναι μια συγκεκριμένη, ειλικρινής περιγραφή του τι προσφέρετε – όχι ένας κατάλογος ικανοτήτων από μια περιγραφή θέσης εργασίας, αλλά μια βασισμένη αίσθηση της συγκεκριμένης αξίας που εσείς, συγκεκριμένα, είστε ικανοί να δημιουργήσετε σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο.

Χαρτογραφήστε το έδαφος – συγκεκριμένα και ρεαλιστικά

Ποιες επαγγελματικές κατευθύνσεις είναι πραγματικά διαθέσιμες για εσάς, δεδομένης της τομής μεταξύ των αξιών σας, των δυνατών σας σημείων, της οικονομικής σας κατάστασης, του γεωγραφικού σας πλαισίου και των πραγματικοτήτων των αγορών εργασίας στις οποίες δραστηριοποιείστε; Προσδιορίστε δύο ή τρεις κατευθύνσεις που έχουν πραγματική πιθανότητα - που βρίσκονται στη διασταύρωση μεταξύ αυτού που θέλετε, αυτού που μπορείτε να προσφέρετε και αυτού που ο κόσμος γύρω σας έχει κάποια ικανότητα να δεχτεί - και αρχίστε να τις εξερευνάτε με αρκετή λεπτομέρεια ώστε να αξιολογήσετε την πραγματική τους καταλληλότητα.

Επιλέξτε το μικρότερο ουσιαστικό επόμενο βήμα - και κάντε το

Όχι το βήμα που θα ολοκληρώσει τη μετάβαση, αλλά το βήμα που θα την προωθήσει κατά ένα βήμα. Μια συζήτηση με κάποιον που εργάζεται σε έναν τομέα που εξετάζετε. Μια αίτηση για ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που έχετε εντοπίσει. Μια συνάντηση με έναν σύμβουλο καριέρας. Το βήμα πρέπει να είναι αρκετά μικρό ώστε να είναι πραγματικά εφικτό την επόμενη εβδομάδα και αρκετά συγκεκριμένο ώστε να γνωρίζετε χωρίς αμφιβολία αν το έχετε κάνει.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

14.5 Θέτοντας προθέσεις, όχι μόνο στόχους

Η διάκριση μεταξύ προθέσεων και στόχων έχει πρακτικές συνέπειες για τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται η πορεία ανανέωσης με την πάροδο του χρόνου. Οι στόχοι είναι προσανατολισμένοι στο αποτέλεσμα – καθορίζουν τι θα επιτευχθεί και πότε, και αξιολογούνται με βάση το αν το συγκεκριμένο αποτέλεσμα υλοποιείται εντός του καθορισμένου χρονοδιαγράμματος. Οι στόχοι είναι χρήσιμοι. Παρέχουν κατεύθυνση και βάση για την αξιολόγηση της προόδου. Ωστόσο, είναι επίσης επιρρεπείς σε έναν συγκεκριμένο τρόπο αποτυχίας: την τάση να ορίζουν την επιτυχία με τόσο στενό τρόπο, ώστε η αναπόφευκτη μη γραμμικότητα της μετάβασης να εκλαμβάνεται ως αποτυχία, αντί για την φυσιολογική και αναμενόμενη πολυπλοκότητα της πορείας σε πραγματικά αβέβαιο έδαφος.

Οι προθέσεις λειτουργούν διαφορετικά. Μια πρόθεση δεν καθορίζει ένα αποτέλεσμα, αλλά μια κατεύθυνση και μια ποιότητα δέσμευσης – την πρόθεση να προχωρήσετε προς μια εργασία που εκφράζει πιο γνήσια τις αξίες σας, επιδιώκεται με ειλικρίνεια και αυτογνωσία και με την προθυμία να μάθετε από ό,τι αποκαλύπτει η διαδικασία. Αυτή η πρόθεση δεν ακυρώνεται από μια οπισθοδρόμηση ή μια αλλαγή κατεύθυνσης. Είναι ένας προσανατολισμός και όχι ένας προορισμός. Η πιο αποτελεσματική προσέγγιση τείνει να χρησιμοποιεί στόχους για τα συγκεκριμένα, βραχυπρόθεσμα, εφαρμόσιμα βήματα, και προθέσεις για τη γενικότερη κατεύθυνση και την ποιότητα της δέσμευσης. Οι στόχοι παρέχουν ώθηση· οι προθέσεις παρέχουν ανθεκτικότητα όταν οι στόχοι πρέπει να αναθεωρηθούν.

14.6 Διατήρηση της δυναμικής όταν η πρόοδος φαίνεται αργή

Οι επαγγελματικές μεταβάσεις μετά τα 45 σπάνια είναι γρήγορες. Ο συνδυασμός μιας πολύπλοκης αγοράς εργασίας, της ανάγκης για πραγματική αναστοχασμό πριν από την πραγματική δράση, των απαιτήσεων των υφιστάμενων δεσμεύσεων της ζωής και της μη γραμμικής φύσης της διαδικασίας σημαίνει ότι το χρονοδιάγραμμα από την αρχή έως την επίλυση είναι συχνά μακρύτερο από το αναμενόμενο και σπάνια ομαλό. Αυτό είναι φυσιολογικό. Είναι επίσης, όταν βρίσκεστε στη μέση της διαδικασίας, πραγματικά δύσκολο.

Είναι γνωστό ότι υπάρχουν διάφορα πράγματα που βοηθούν στη διατήρηση της δυναμικής κατά τη διάρκεια της αργής μέσης φάσης. Η σύνδεση με άλλους που βρίσκονται σε παρόμοιες συνθήκες – όπως αναφέρεται στο Κεφάλαιο 12 – αναγνωρίζεται σταθερά ως ένα από τα πιο αποτελεσματικά αντίβαρα ενάντια στην αποθάρρυνση που προκαλεί η αργή πρόοδος. Η τακτική, ειλικρινής ανασκόπηση
– όχι η καταστροφική επανεκτίμηση που προκαλεί το άγχος, αλλά η σκόπιμη, προγραμματισμένη ανασκόπηση του τι έχει δοκιμαστεί, του τι έχει μάθει κανείς και του ποιο είναι το επόμενο μικρό βήμα – παρέχει την αίσθηση της προόδου ακόμη και όταν οι εξωτερικές συνθήκες δεν έχουν αλλάξει ακόμα. Η άδεια για ξεκούραση, που εξετάζεται στο Κεφάλαιο 8, αξίζει να επαναληφθεί εδώ: η ενέργεια που απαιτείται για να διαχειριστεί κανείς την παρατεταμένη αβεβαιότητα ενώ ταυτόχρονα ανταποκρίνεται στις υπάρχουσες απαιτήσεις της ζωής είναι πεπερασμένη και εξαντλείται.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Και ο εορτασμός των μικρών επιτυχιών – συγκεκριμένα και ειλικρινά, όχι για τα μάτια του κόσμου – παρέχει τη συνεχή θετική ενίσχυση που διατηρεί την αφοσίωση κατά τη διάρκεια της μακράς μεσαίας φάσης της μετάβασης.

14.7 Όταν η πορεία αλλάζει κατεύθυνση – και γιατί αυτό δεν αποτελεί αποτυχία της « »

Ένα από τα πιο σημαντικά πράγματα που μπορεί να πει αυτός ο οδηγός, κοντά στο τέλος του, είναι κάτι που η επαγγελματική καθοδήγηση τείνει να αποφεύγει να πει: είναι απολύτως φυσιολογικό, και συχνά απολύτως σωστό, η κατεύθυνση μιας επαγγελματικής μετάβασης να αλλάξει σημαντικά στη διάρκεια της πορείας. Η κατεύθυνση που επιλέξατε στην αρχή της μετάβασής σας επιλέχθηκε με βάση τις πληροφορίες και την αυτογνωσία που είχατε στη διάθεσή σας εκείνη τη στιγμή. Καθώς η μετάβαση προχωρούσε – καθώς εξερευνήσατε, πειραματιστήκατε, μάθατε, συναντήσατε την πραγματική υφή των πιθανών κατευθύνσεων αντί για τις φανταστικές εκδοχές τους – οι πληροφορίες και η αυτογνωσία σας έχουν αλλάξει. Και οι αλλαγμένες πληροφορίες και η αλλαγμένη αυτογνωσία μερικές φορές οδηγούν σε αλλαγή κατεύθυνσης.

Αυτό δεν είναι ασυνέπεια. Είναι ακριβώς ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να λειτουργεί μια γνήσια επαγγελματική μετάβαση. Αυτό που διακρίνει την παραγωγική αλλαγή κατεύθυνσης από την μη παραγωγική παρασυρόμενη πορεία είναι η σκόπιμη πρόθεση – η διαφορά μεταξύ της αλλαγής κατεύθυνσης επειδή η γνήσια αναστοχασμός και η γνήσια εξερεύνηση έχουν αποκαλύψει μια καλύτερη εφαρμογή, και της αλλαγής κατεύθυνσης επειδή η τρέχουσα κατεύθυνση έχει γίνει δύσκολη και η νέα κατεύθυνση προσφέρει προσωρινή ανακούφιση. Το ερώτημα που πρέπει να θέσετε, όταν η αλλαγή κατεύθυνσης φαίνεται επιτακτική, δεν είναι «είναι αυτό ευκολότερο;», αλλά «είναι αυτό πιο γνήσια σωστό;».

14.8 Ο προσωπικός σας χάρτης ανανέωσης – Μια τελική άσκηση

Αυτή η τελική άσκηση έχει σχεδιαστεί για να συγκεντρώσει όλα όσα προσφέρει ο οδηγός σε ένα ενιαίο, προσωπικό, ζωντανό έγγραφο – κάτι που είναι αποκλειστικά δικό σας, που αντανακλά τη συγκεκριμένη κατάστασή σας, τις αξίες, τα δυνατά σας σημεία και την κατεύθυνσή σας, και στο οποίο μπορείτε να επιστρέφετε, να το αναθεωρείτε και να το αξιοποιείτε καθώς συνεχίζεται η μετάβασή σας. Ονομάζεται χάρτης και όχι σχέδιο σκόπιμα. Ένα σχέδιο καθορίζει ακριβώς πού πηγαίνετε και πώς ακριβώς θα φτάσετε εκεί. Ένας χάρτης σας δείχνει το έδαφος και αφήνει την πλοήγηση σε αυτόν που τον κρατά.

Ενότητα 1: Πού βρίσκομαι τώρα

Γράψτε μια ειλικρινή, συγκεκριμένη περιγραφή της τρέχουσας κατάστασής σας – όχι την επιμελημένη εκδοχή που θα παρουσιάζατε σε έναν εργοδότη ή ένα μέλος της οικογένειας, αλλά την αυθεντική. Πού βρίσκεστε στη

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

μετάβαση; Τι έχει χαθεί, τι είναι αβέβαιο, τι είναι πραγματικά εφικτό; Τι κουβαλάτε καθώς συνεχίζετε;

Ενότητα 2: Τι ξέρω για τον εαυτό μου

Βασιζόμενος στην αναστοχαστική εργασία των προηγούμενων κεφαλαίων, γράψτε μια συγκεκριμένη περιγραφή του τι γνωρίζετε τώρα για τον εαυτό σας που είναι σχετικό με την πορεία ανανέωσής σας. Οι αξίες σας - συγκεκριμένα προσδιορισμένες. Τα πραγματικά σας δυνατά σημεία - σε αντίθεση με τα προσόντα σας. Οι προτιμώμενοι τρόποι εργασίας και μάθησης. Τα μη διαπραγματεύσιμα σημεία σας. Και τα μοτίβα σας - τα επαναλαμβανόμενα θέματα στην επαγγελματική σας ιστορία που υποδεικνύουν αυτό που είναι πιο γνήσια δικό σας.

Ενότητα 3: Η κατεύθυνση που ακολουθώ

Γράψτε μια περιγραφή της επαγγελματικής κατεύθυνσης – ή κατευθύνσεων, αν πραγματικά έχετε περισσότερες από μία – που αυτή τη στιγμή αισθάνεστε ότι είναι η πιο γνήσια σωστή. Όχι η πιο ασφαλής, όχι η πιο προφανής, όχι η πιο άμεσα διαθέσιμη, αλλά η πιο γνήσια σωστή, λαμβάνοντας υπόψη όλα όσα γνωρίζετε τώρα για τον εαυτό σας και την κατάστασή σας.

Ενότητα 4: Η υποστήριξη που έχω και η υποστήριξη που χρειάζομαι

Γράψτε μια συγκεκριμένη περιγραφή της υποστήριξης που έχετε στη διάθεσή σας αυτή τη στιγμή – από την οικογένεια, τους συναδέλφους, τους φορείς, τα επαγγελματικά δίκτυα – και των κενών σε αυτή την υποστήριξη. Για κάθε κενό, προσδιορίστε μια συγκεκριμένη ενέργεια που θα μπορούσε να αρχίσει να το καλύπτει.

Ενότητα 5: Τα επόμενα τρία βήματα

Προσδιορίστε τρεις συγκεκριμένες, εφικτές ενέργειες που θα κάνετε τον επόμενο μήνα για να προχωρήσετε στην πορεία ανανέωσής σας. Κάθε μία πρέπει να είναι αρκετά μικρή ώστε να είναι πραγματικά εφικτή και αρκετά συγκεκριμένη ώστε να ξέρετε χωρίς αμφιβολία αν την έχετε κάνει. Γράψτε τις. Μιλήστε σε κάποιον γι' αυτές – σε κάποιον που θα σας ρωτήσει, σε ένα μήνα από τώρα, πώς πήγαν. Η λογοδοσία, ακόμα και η ελαφριά και φιλική λογοδοσία, αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα να τις ολοκληρώσετε.

Ενότητα 6: Μια σημείωση για τον εαυτό σας

Γράψτε μια σύντομη σημείωση – μια παράγραφο, όχι περισσότερο – στον εαυτό σας, για να τη διαβάσετε σε έξι μήνες. Όχι μια πρόβλεψη για το πού θα βρίσκεστε – δεν μπορείτε να το ξέρετε αυτό. Μια υπενθύμιση για ό,τι γνωρίζετε τώρα, αυτή τη στιγμή, που αξίζει να κρατήσετε καθώς η μετάβαση συνεχίζεται: για τον εαυτό σας, για ό,τι έχει σημασία, για ό,τι αυτός ο οδηγός σας βοήθησε να δείτε και θέλετε να συνεχίσετε να βλέπετε.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

14.9 Ο οδηγός τελειώνει εδώ – το ταξίδι όμως όχι

Ο οδηγός αυτός ολοκληρώνεται στο Κεφάλαιο 14. Η πορεία της ανανέωσής σας δεν τελειώνει εδώ – συνεχίζεται, προς κατευθύνσεις που δεν μπορούν να προσδιοριστούν εκ των προτέρων και που θα διαμορφωθούν από όλα όσα θα συμβούν στη συνέχεια: τις αιτήσεις που θα υποβάλετε και αυτές που δεν θα υποβάλετε, τις συζητήσεις που θα κάνετε και αυτές που δεν θα κάνετε, τις ευκαιρίες που θα προκύψουν απροσδόκητα και αυτές που δεν θα υλοποιηθούν όπως ελπίζατε, τις περαιτέρω απώλειες και τις περαιτέρω ανακαλύψεις, τη σταδιακή διαμόρφωση ενός νέου επαγγελματικού εαυτού που σας αντιπροσωπεύει πιο ειλικρινά από αυτόν που αφήνετε πίσω.

Αυτό που ο οδηγός αυτός προσπάθησε να προσφέρει δεν είναι ένας χάρτης προς έναν προκαθορισμένο προορισμό. Προσπάθησε να προσφέρει κάτι πιο χρήσιμο από αυτό: ένα πλαίσιο για να κατανοήσεις τι διανύεις, ένα σύνολο εργαλείων για να το διανύσεις με μεγαλύτερη αυτογνωσία και μεγαλύτερη αυτοσυμπόνια, και το συνεπές μήνυμα – βασισμένο στις πραγματικές εμπειρίες πραγματικών ενηλίκων σε τρεις χώρες, που όλοι διανύουν εκδοχές του ίδιου εδάφους – ότι αυτό που περνάς είναι πραγματικά δύσκολο, πραγματικά συνηθισμένο και πραγματικά επιβιώσιμο.

Περισσότερο από επιβιώσιμο, στην πραγματικότητα. Οι ενήλικες που συμμετείχαν στην έρευνα CrossRoads – των οποίων οι εμπειρίες έχουν υφανθεί σε αυτόν τον οδηγό, των οποίων οι φωνές έχουν διαμορφώσει τις ερωτήσεις και τις έμφασεις του – δεν ήταν, ως επί το πλείστον, άνθρωποι που βρήκαν τις μεταβάσεις τους εύκολες ή τα αποτελέσματά τους εντελώς όπως τα ήλπιζαν. Ήταν άνθρωποι που τις βρήκαν δύσκολες, και ανθρώπινες, και με τρόπους που είχαν σημασία – που άξιζαν τον κόπο. Άξιζε τον αποπροσανατολισμό. Άξιζε τη θλίψη. Άξιζε την αμφιθυμία και την αβεβαιότητα και τη μακρά, αργή προσπάθεια να γίνουν κάποιοι ελαφρώς διαφορετικοί από το πρόσωπο που ήταν.

Έτσι μοιάζει στην πραγματικότητα η ανανέωση, από μέσα. Όχι η θριαμβευτική αφήγηση μιας ζωής που μεταμορφώθηκε. Η πιο ήσυχη, πιο ειλικρινής ιστορία ενός ατόμου που κοίταξε καθαρά πού βρισκόταν, κατάλαβε τι κουβαλούσε, έκανε το επόμενο βήμα που ήταν πραγματικά διαθέσιμο, και μετά το επόμενο.

Το κάνετε ήδη αυτό. Το γεγονός ότι έχετε διαβάσει μέχρι εδώ είναι απόδειξη αυτού.

Το επόμενο βήμα είναι δικό σου.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Παραρτήματα

Παράρτημα Α: Γλωσσάριο βασικών συστημικών εννοιών

Οι ακόλουθοι όροι εμφανίζονται σε όλο τον οδηγό και ορίζονται εδώ με κατανοητή γλώσσα για τους αναγνώστες που δεν έχουν υπόβαθρο στη συστημική θεραπεία ή την ψυχολογία.

Αμφιθυμία

Η ταυτόχρονη ύπαρξη δύο ή περισσότερων αντιφατικών συναισθημάτων, θέσεων ή επιθυμιών. Στο πλαίσιο αυτού του οδηγού, η αμφιθυμία αναφέρεται στη φυσική εμπειρία του να επιθυμείς την αλλαγή και να τη φοβάσαι, ή του να θρηνείς για ό,τι χάθηκε ενώ ταυτόχρονα καλωσορίζεις ό,τι είναι δυνατό. Η αμφιθυμία δεν είναι αδυναμία ή αναποφασιστικότητα – είναι μια έξυπνη αντίδραση σε πραγματικά πολύπλοκες περιστάσεις.

Κυκλικότητα

Μια συστημική έννοια που περιγράφει την αμοιβαία επίδραση μεταξύ των στοιχείων ενός συστήματος. Στην κυκλική σκέψη, το Α επηρεάζει το Β, το οποίο με τη σειρά του επηρεάζει το Α – δημιουργώντας συνεχείς βρόχους αντί για απλές ακολουθίες αιτίας και αποτελέσματος. Εφαρμοσμένη στις σχέσεις: το άγχος σας επηρεάζει την αντίδραση του συντρόφου σας, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει το άγχος σας. Η κατανόηση της κυκλικότητας μετατοπίζει την προσοχή από την επίρριψη ευθυνών (ποιος προκαλεί το πρόβλημα;) στο μοτίβο (σε ποιον βρόχο βρισκόμαστε και πού μπορεί να διακοπεί;).

Ομοιόσταση

Η τάση ενός συστήματος – συμπεριλαμβανομένου του οικογενειακού συστήματος – να διατηρεί ή να επιστρέφει σε μια κατάσταση σταθερότητας και ισορροπίας. Όταν ένα μέλος ενός συστήματος αλλάζει, το σύστημα συχνά ανταποκρίνεται με τρόπους που αποσκοπούν στην αποκατάσταση της προηγούμενης ισορροπίας. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι οικογένειες μερικές φορές αντιστέκονται σε αλλαγές που, αντικειμενικά, φαίνεται να είναι προς το συμφέρον όλων: η αντίσταση αντανακλά την επένδυση του συστήματος στη σταθερότητα, όχι απαραίτητα την αντίθεση στην ευημερία του ατόμου.

Αφήγηση / Κυρίαρχη αφήγηση

Η ιστορία – ή το σύνολο ιστοριών – που χρησιμοποιεί ένα άτομο, μια οικογένεια ή ένας πολιτισμός για να δώσει νόημα στην εμπειρία. Οι κυρίαρχες αφηγήσεις είναι οι πιο συνηθισμένες ή κοινωνικά αποδεκτές εκδοχές: για παράδειγμα, η αφήγηση ότι οι επαγγελματικές αλλαγές μετά τα 45 είναι σημάδια αποτυχίας, ή ότι οι επιτυχημένοι ενήλικες δεν αλλάζουν κατεύθυνση. Οι αφηγηματικές προσεγγίσεις στη συστημική θεραπεία βοηθούν τους ανθρώπους να αναγνωρίσουν πότε ζουν μέσα στην ιστορία κάποιου άλλου και να δημιουργήσουν τις συνθήκες για να συντάξουν μια πιο αυθεντική.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Ψυχοεκπαίδευση

Η χρήση ψυχολογικών εννοιών και πλαισίων για εκπαιδευτικούς σκοπούς – για να βοηθήσει τους ανθρώπους να κατανοήσουν πιο καθαρά τη δική τους εμπειρία – και όχι για κλινική θεραπεία. Η ψυχοεκπαίδευση δεν αντικαθιστά τη θεραπεία· προσφέρει προσιτά πλαίσια που μπορούν να ενημερώσουν τον προβληματισμό και τη λήψη αποφάσεων. Ο παρών οδηγός αποτελεί ψυχοεκπαιδευτικό πόρο.

Επαναπλαισίωση

Η σκόπιμη πρακτική της εξέτασης της αφήγησης που χρησιμοποιείται για να δοθεί νόημα σε μια κατάσταση και της προσφοράς μιας εναλλακτικής αφήγησης που είναι εξίσου ή περισσότερο ακριβής, αλλά πιο δημιουργική. Η αναδιαμόρφωση δεν αρνείται τη δυσκολία – διευρύνει τις διαθέσιμες ερμηνείες μιας κατάστασης, δημιουργώντας περισσότερο χώρο για σκέψη και δράση.

Αυτοδιαφοροποίηση

Η ικανότητα να παραμένεις αυθεντικά ο εαυτός σου μέσα σε μια σχέση – να διατηρείς τη δική σου θέση, τις αξίες και τον τρόπο σκέψης σου, ενώ παραμένεις συναισθηματικά συνδεδεμένος με τους άλλους. Η υψηλή αυτοδιαφοροποίηση σημαίνει ότι μπορείς να ακούς το άγχος του συντρόφου σου χωρίς αυτό να γίνεται δικό σου άγχος, ή να ακούς τις αμφιβολίες των γονιών σου χωρίς να τις αντιμετωπίζεις ως καταδικαστικές κρίσεις. Δεν είναι το ίδιο με τη συναισθηματική απόσταση· είναι η ικανότητα να είσαι ταυτόχρονα συνδεδεμένος και ανεξάρτητος.

Συστημική Ψυχοθεραπεία

Μια θεραπευτική παράδοση που αντιλαμβάνεται την ατομική εμπειρία ως πάντα ενσωματωμένη σε σχεσιακά και κοινωνικά συστήματα - ιδιαίτερα στο οικογενειακό σύστημα. Αντί να εντοπίζει τα προβλήματα αποκλειστικά στα άτομα, οι συστημικές προσεγγίσεις εξετάζουν τα μοτίβα αλληλεπίδρασης μεταξύ των ανθρώπων και μεταξύ των ανθρώπων και του περιβάλλοντός τους. Βασίζεται, μεταξύ άλλων, στην κυβερνητική, τον κοινωνικό κονστρουκτιβισμό και τη θεωρία της αφήγησης.

Παράρτημα Β: Πρότυπα ημερολογίου αναστοχασμού

Τα παρακάτω πρότυπα αντιστοιχούν στις ασκήσεις αναστοχασμού σε κάθε κεφάλαιο. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως δομημένες σελίδες ημερολογίου – εκτυπωμένες, γραμμένες με το χέρι ή προσαρμοσμένες ψηφιακά. Δεν υπάρχει σωστός τρόπος χρήσης τους. Η αξία τους έγκειται στην ενασχόληση με τις ερωτήσεις, όχι στην παραγωγή τελειοποιημένων απαντήσεων.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.

Παράρτημα Γ: Σημειώσεις του συντονιστή

Αυτό το παράρτημα προορίζεται για συμβούλους σταδιοδρομίας, coaches, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, εκπαιδευτικούς και συντονιστές που χρησιμοποιούν αυτόν τον οδηγό σε επαγγελματικά ή ομαδικά περιβάλλοντα. Παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο τα πλαίσια και τα εργαλεία του οδηγού μπορούν να ενσωματωθούν στην πράξη και καθορίζει τα όρια της κατάλληλης χρήσης.

Χρήση αυτού του οδηγού με μεμονωμένους πελάτες

Αυτός ο οδηγός μπορεί να προσφερθεί σε μεμονωμένους πελάτες ως πόρος αυτοκαθοδήγησης παράλληλα με τη συμβουλευτική ή το coaching. Τα κεφάλαια μπορούν να ανατεθούν ως ανάγνωσμα μεταξύ των συνεδριών, με τις ασκήσεις αναστοχασμού να χρησιμοποιούνται ως βάση για τη συζήτηση κατά τη συνεδρία. Ο οδηγός δεν έχει σχεδιαστεί για να αντικαταστήσει την άμεση επαγγελματική εμπλοκή – οι ασκήσεις είναι πιο πολύτιμες όταν οι ιδέες που γεννούν μπορούν να εξερευνηθούν σε ένα πλαίσιο σχέσεων.

Χρήση του οδηγού σε ομαδικές συνεδρίες

Η δομή του οδηγού προσφέρεται για ομαδική εργασία με συντονιστή. Τα επιμέρους κεφάλαια μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για δομημένες ομαδικές συνεδρίες, με τις ασκήσεις αναστοχασμού να χρησιμοποιούνται ως ερεθίσματα για συζήτηση. Η διάσταση της αλληλοϋποστήριξης που περιγράφεται στο Κεφάλαιο 12 είναι ιδιαίτερα σχετική εδώ: η ίδια η ομάδα μπορεί να προσφέρει το είδος της μαρτυρίας και της κοινής εμπειρίας που ο οδηγός περιγράφει ως πολύτιμο.

Αρχές διευκόλυνσης

Κατά τη διευκόλυνση της ομαδικής εργασίας με τη χρήση αυτού του υλικού, ισχύουν οι ακόλουθες αρχές: δημιουργήστε ψυχολογική ασφάλεια πριν εισαγάγετε συναισθηματικά απαιτητικό περιεχόμενο· κανονικοποιήστε την αμφιθυμία, τη θλίψη και την αβεβαιότητα ως έξυπνες αντιδράσεις και όχι ως προβλήματα που πρέπει να επιλυθούν· αντισταθείτε στην τάση για πρόωρη επίλυση ή παροχή συμβουλών· επιτρέψτε τη σιωπή και τη μη γραμμική συζήτηση· και διατηρήστε σαφή όρια σχετικά με τη διαφορά μεταξύ διευκόλυνσης και θεραπείας.

Όρια και παραπομπές

Ο παρών οδηγός αποτελεί ψυχοεκπαιδευτικό πόρο και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται ως κλινικό εργαλείο. Οι συντονιστές πρέπει να έχουν σαφή εικόνα των ορίων του δικού τους επαγγελματικού ρόλου – οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και οι coaches δεν είναι θεραπευτές, και το υλικό του παρόντος οδηγού, αν και συναισθηματικά σημαντικό, δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για τη διευκόλυνση θεραπευτικής επεξεργασίας που υπερβαίνει το πεδίο της μη κλινικής πρακτικής. Όπου οι συμμετέχοντες φαίνεται να χρειάζονται κλινική ψυχολογική υποστήριξη, πρέπει να έχουν καθοριστεί εκ των προτέρων σαφείς διαδρομές παραπομπής.

Co-funded by the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Εθνικής Υπηρεσίας «Εκπαίδευση για την Ευρώπη» του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BIBB). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για αυτές.