

2020

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

MAGISTRSKO DELO

DOŽIVLJANJE PROCESA PREKINITVE ZAPOSLOTITVE
IN POTREBE OB ODHODU IZ ORGANIZACIJE

MAGISTRSKO DELO

MAŠA TAMŠE

MAŠA TAMŠE

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

Magistrsko delo

**Doživljanje procesa prekinitve zaposlitve in potrebe ob odhodu
iz organizacije**

(Experiencing the process of job loss and needs while leaving the organization)

Ime in priimek: Maša Tamše

Študijski program: Uporabna psihologija, 2. stopnja

Mentor: doc. dr. Ana Arzenšek

Somentor: asist. dr. Urša Mars Bitenc

Koper, september 2020

Ključna dokumentacijska informacija

Ime in PRIIMEK: Maša TAMŠE

Naslov magistrskega dela: Doživljanje procesa prekinitve zaposlitve in potrebe ob odhodu iz organizacije

Kraj: Koper

Leto: 2020

Število listov: 74

Število slik: 5

Število tabel: 2

Število prilog: 3

Št. strani prilog: 4

Število referenc: 78

Mentor: doc. dr. Ana Arzenšek

Somentor: asist. dr. Urša Mars Bitenc

UDK: 331.552(043.2)

Ključne besede: prekinitve zaposlitve, odhod iz organizacije, prezaposlovanje, potrebe, doživljanje

Izvleček:

Številni avtorji navajajo, da je izguba zaposlitve stresen dogodek, ki vpliva na duševno blagostanje posameznika. Ta pogosto doživi šok in ostala čustva z negativno valenco, zniža se njegovo samospoštovanje. Proces prezaposlovanja vključenim posameznikom pomaga pri ublažitvi bremena izgube službe, krajšanju procesa brezposelnosti, večji sistematičnosti postopka iskanja nove zaposlitve in dodatni podpori. Pomembno je, da smo pri izvedbi pozorni na potrebe vsakega posameznika. Želeli smo izvedeti, kako posameznik doživlja slovo od svoje nekdanje službe, organizacije, sodelavcev, katere so njegove potrebe ob odhodu in kateri dejavniki so po njegovem mnenju vplivali na njegov olajšan ali otežen odhod. Uporabili smo kvalitativen pristop raziskovanja, pri čemer smo oblikovali delno strukturiran intervju. Vzorec je bil izbran priložnostno in je zajemal 11 udeležencev. Rezultate smo obdelali skladno s poskusno teorijo. Udeleženci so glede na okoliščine, ki so vplivale na olajšan oziroma otežen odhod, različno doživljali odhod. Doživljanje, okoliščine odhoda in predhodno dogajanje v času opravljanja dela v organizaciji so vplivali na potrebe udeležencev. Nezačudenje potrebe ob odhodu so bile pogosto navedene kot motivacija za sodelovanje v raziskavi. V obdobju med odhodom in izvedbo intervjujev je kar nekaj udeležencev oblikovalo strategije soočanja z odhodom. Ugotovili smo, da se vsebine skladajo z izsledki ostalih raziskav. Menimo, da smo z raziskavo pomembno prispevali k vedenju o doživljanju procesa prekinitve zaposlitve s strani organizacije in k prepoznavanju potreb posameznikov ob odhodu. Izsledki bi potencialno lahko služili kot podpora posameznikom, ki se sami spopadajo s slovesom od organizacije, ali kot ideje za karseda optimalno oblikovane programe prezaposlovanja na naših tleh.

Key document information

Name and SURNAME: Maša TAMŠE

Title of the thesis: Experiencing the process of job loss and needs while leaving the organisation

Place: Koper

Year: 2020

Number of pages: 74

Number of figures: 5

Number of tables: 2

Number of appendix: 3

Number of appendix pages: 4

Number of references: 78

Mentor: Assist. Prof. Ana Arzenšek, PhD

Co-Mentor: Assist. Urša Mars Bitenc, PhD

UDC: 331.552(043.2)

Keywords: termination of employment, leaving the organisation, outplacement, needs, experiencing

Abstract:

Many authors state that job loss is a stressful event that affects an individual's mental well-being. He often experiences shock and other emotions with a negative valence and it also leads to decreased self-esteem. The outplacement process helps the individuals involved to alleviate the burden of job loss, shorten the unemployment process, to increase the systematic process of finding a new job and provide additional support. It is important that we pay attention to the needs of each individual. We wanted to find out how an individual experiences a farewell from his former job, organisation and co-workers, what his needs are when leaving and what factors, in his opinion, influenced his facilitated or more strenuous departure. We used a qualitative research approach, designing a partially structured interview. The sample was selected with accidental sampling and included 11 participants. The results were processed according to the grounded theory. Depending on the circumstances that affected the facilitated or difficult departure, the participants experienced the departure differently. The experience, the circumstances of departure and the previous events during the work in the organisation influenced the needs of the participants. Unmet needs on departure were often cited as motivation to participate in the survey. In the period between departure and performance of the interviews, quite a few participants developed coping strategies. We found that all findings are consistent with the results of other research. We believe that the research has significantly contributed to the knowledge about the experience of job loss and to the identification of the needs of individuals upon departure. The findings could potentially serve as support for individuals struggling with a job loss or as ideas for optimally designed outplacement programs in our country.

KAZALO VSEBINE

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | UVOD | 1 |
| 1.1 | Izguba zaposlitve | 1 |
| 1.2 | Posledice izgube zaposlitve | 2 |
| 1.3 | Potrebe ob odhodu iz organizacije | 3 |
| 1.4 | Spoprijemanje z izgubo zaposlitve | 4 |
| 1.5 | Prezaposlovanje | 5 |
| 1.5.1 | Definicija prezaposlovanja | 5 |
| 1.5.2 | Izvedba prezaposlovanja | 5 |
| 1.5.3 | Prednosti izvedbe prezaposlovanja | 7 |
| 1.6 | Namen in cilji magistrske naloge | 7 |
| 2 | METODA | 9 |
| 2.1 | Vzorec | 9 |
| 2.2 | Pripomočki | 11 |
| 2.3 | Postopek | 13 |
| 3 | REZULTATI IN INTERPRETACIJA | 15 |
| 3.1 | Doživljanje procesa prekinitve zaposlitve in potrebe ob odhodu iz organizacije | 16 |
| 3.2 | Okoliščine, ki so vplivale na otežen odhod iz organizacije, in posledice njihove prisotnosti | 17 |
| 3.2.1 | Okoliščine, ki so vplivale na otežen odhod | 18 |
| 3.2.2 | Doživljanje odhoda | 24 |
| 3.2.3 | Potrebe ob odhodu | 30 |
| 3.2.4 | Nezadovoljene potrebe ob odhodu kot motivacija za sodelovanje v raziskavi | 34 |
| 3.2.5 | Strategije soočanja z odhodom | 35 |
| 3.3 | Okoliščine, ki so vpliva na olajšan odhod iz organizacije, in posledice njihove prisotnosti | 38 |
| 3.3.1 | Okoliščine, ki so vplivale na olajšan odhod iz organizacije | 39 |
| 3.3.2 | Doživljanje odhoda | 42 |
| 3.3.3 | Potrebe ob odhodu | 45 |
| 3.3.4 | Strategije soočanja z odhodom | 48 |
| 4 | SKLEPI | 49 |
| 5 | VIRI | 55 |

KAZALO PREGLEDNIC

| | |
|---|----|
| Tabela 1 Podatki o udeležencih | 9 |
| Tabela 2 Struktura intervjuja: obravnavana področja ter vprašanja in podvprašanja | 12 |

KAZALO SLIK

| | | |
|---------|--|----|
| Slika 1 | <i>Prikaz prehajanja brezposelnega posameznika skozi štiri faze (Harrison, 1976).....</i> | 2 |
| Slika 2 | <i>Shema doživljanja procesa prekinitve zaposlitve in potreb ob odhodu iz organizacije</i> | 16 |
| Slika 3 | <i>Prikaz okoliščin, ki so vplivale na otežen odhod iz organizacije, in posledic njihove prisotnosti.....</i> | 17 |
| Slika 4 | <i>Prikaz povezave med nezadovoljenimi potrebami ob odhodu in motivacijo za sodelovanje v raziskavi.....</i> | 34 |
| Slika 5 | <i>Prikaz okoliščin, ki so vplivale na olajšan odhod iz organizacije, in posledic njihove prisotnosti.....</i> | 38 |

KAZALO PRILOG

| | | |
|-----------|---|----|
| PRILOGA A | <i>Vabilo k raziskavi</i> | 61 |
| PRILOGA B | <i>Obveščeno soglasje</i> | 62 |
| PRILOGA C | <i>Povratna informacija udeležencev raziskave</i> | 63 |

ZAHVALA

Želela bi se najlepše zahvaliti svojim staršem, ki so mi priučili delovne navade in mi omogočili, da sem lahko skozi vsa ta leta počela to, kar me je najbolj veselilo. Pri tem moram posebej izpostaviti svojega dragega očima Igorja, brez katerega zagotovo ne bi bila, kjer sem.

Hvala mojemu fantu za vso pomoč in podporo, ki mi ju je nudil v tednih in mesecih, ko je nastajalo to delo.

Iskrena hvala prijateljicama Teji in Tjaši, ki sta s svojim znanjem vsaka na svojem področju prispevali h kvaliteti mojega magistrskega dela.

Najlepše se zahvaljujem mentorici, doc. dr. Ani Arzenšek in somentorici, asist. dr. Urši Mars Bitenc. Carl Gustav Jung je nekoč dejal, da se s spoštovanjem oziramo na naše sijajne učitelje, s hvaležnostjo pa na tiste, ki so se dotaknili naših človeških čustev. Kurikulum je nujnost, toda toplina je življenjsko potrebna rožam in otrokovi duši za njuno rast. Z njim se brezpogojno strinjam in se na svoji študijski in življenjski (so)mentorici oziram z veliko mero hvaležnosti.

1 UVOD

1.1 IZGUBA ZAPOSLOTITVE

Izgube so del tako osebnega kot tudi profesionalnega življenja (Ozbič, 2017). Žalovanje je v osnovi ustrezen in zdrav odgovor posameznika na izgubo, med katere prištevamo tudi izgubo delovnega statusa (Corr, 1996).

Številni znanstveniki poudarjajo, da trajanje brezposelnosti močno vpliva na duševno blagostanje posameznika (Jahoda, 1981; Warr, 1983). Preden se posameznik prilagodi na novo stanje, v katerem se je znašel, običajno preide skozi več faz (Buffel idr., 2016; Haralambos in Holborn, 2001; Harrison, 1976; Heggebø, 2016).

Izkušnja sveže brezposelnosti je za vsakega posameznika individualna in specifična, vsem pa je skupno stanje šoka oziroma duševnega pretresa ob novici o odpustitvi (Svetlik, 1992). Faza šoka v procesu žalovanja ob izgubi traja navadno od nekaj dni do enega tedna. Funkcioniranje žalujočih je v tem času omejeno le na bistvene procese, pomembne za njihovo preživetje. Pogosti so občutki zbežanosti, nemoči, izgubljenosti. Navadno kratkotrajen obrambni mehanizem zanikanja lahko žalujočim pomaga preživeti šok in omili bolečo situacijo (Projekt Metulj, 2019).

Začetnemu šoku sledi obdobje optimizma pri razmišljanju o novih možnostih iskanja nove zaposlitve. Nezaposlenost v tej fazi posamezniki obravnavajo kot prehodno situacijo, ki bo razmeroma hitro rešljiva, zato so optimistični in odločni. Začetni optimizem se pogosto izkaže za neutemeljenega, saj so vsa prizadevanja zaman. Pogled je namreč potrebno usmeriti v prihodnost, kar za marsikoga predstavlja velik problem (Svetlik, 1992).

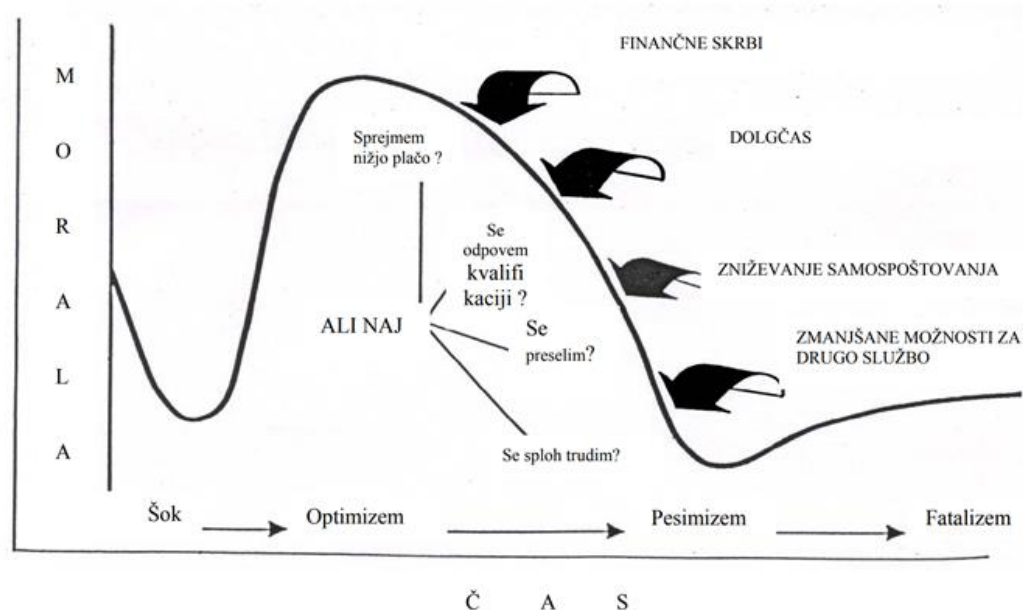
Po Buffel idr. (2016), Haralambos in Holborn (2001), Harrison (1976) in Heggebø (2016) lahko to privede do obdobja pesimizma ob iskanju novih zaposlitvenih možnosti ter celo stiske, tesnobe ali globoke depresije. Harrison (1976) navaja še, da so posamezniki v tej fazi pogosto pesimistični, zaskrbljeni in močno prizadeti, zato je to tudi najbolj kritično obdobje od vseh opisanih.

Ko se prilagodijo novemu stanju, postanejo posamezniki pogosto vdani v usodo, njihova želja po ponovni zaposlitvi pa močno zmanjšana (Harrison, 1976).

Opisani proces prehajanja brezposelnega posameznika skozi štiri faze je prikazan na Sliki 1.

Slika 1

Prikaz prehajanja brezposelnega posameznika skozi štiri faze (Harrison, 1976)



1.2 POSLEDICE IZGUBE ZAPOSLOTITVE

Odhod iz organizacije je kompleksen proces, sveža brezposelnost pa ena izmed življenjskih situacij, ki zahteva samopremislek in načrtovanje nadaljnjega življenja (Svetlik, 1992). Izguba zaposlitve je izjemno stresen življenjski dogodek, ki pomembno vpliva na posameznikovo duševno zdravje in blagostanje (Price, Friedland in Vinokur, 1998). Na lestvici najbolj stresnih dogodkov v posameznikovem življenju se izguba službe, kot eden izmed bolj stresnih dogodkov, nahaja na tretjem mestu, takoj za smrtjo in ločitvijo (Lewison in Gray, 2002).

Odhod iz organizacije, predvsem v primeru prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca, za posameznika ne pomeni le izgube prihodka in osnovnih sredstev za preživetje, temveč tudi svobode in nadzora v zasebnem življenju, ki ga prihodek nudi, izgubo karierne identitete, odsotnost dnevne rutine, izgubo zmožnosti strukturiranja časa in prekinitve stikov s sodelavci, s katerimi je bil povezan v delovnem okolju (Buffel idr., 2016; Haralambos in Holborn, 2001).

Pojavi se skrb glede prihodnosti in naslednjega koraka v karieri, posamezniku se znižata samospoštovanje in samopodoba, lahko pride do samoobtoževanja (Buffel idr., 2016; Haralambos in Holborn, 2001). Pogosti odzivi na tovrstni stresni dogodek so tudi žalost, tesnoba, negotovost, zaskrbljenost, nemir, jeza, občutek nekoristnosti in nezadovoljstva, razdražljivost, zmanjšana produktivnost, nezmožnost uživanja v prijetnih dogodkih in

raztresenost (Slivar, 2013). Z izgubljanjem stikov z ljudmi iz organizacije posameznik vse bolj izgublja tudi dostop do informacij, pomembnih pri iskanju nove zaposlitve. Vse naštetu je lahko za marsikaterega posameznika duševno zelo obremenjujoče (Buffel idr., 2016; Haralambos in Holborn, 2001).

Reneflot in Evensen (2014) navajata, da do tedaj opravljene raziskave kažejo povezavo med šibkejšim duševnim zdravjem in zmanjšano možnostjo ponovne zaposlitve. Opuščen posameznik ima zaradi zgoraj opisanih dejavnikov nižjo motivacijo in oslABLJENE sposobnosti iskanja nove zaposlitve, kar lahko potencialno vodi tudi v dolgotrajno brezposelnost.

V določenih primerih lahko pride tudi do pozitivne izkušnje sveže brezposelnosti, pri čemer avtorji poudarjajo, da je takšen izid možen le v primeru kratkotrajne brezposelnosti in ob prisotnosti dodatnih varovalnih dejavnikov, ki jih ima posameznik na voljo. Posameznik mora izgubo zaposlitve dojeti kot izziv, preko katerega osebnostno zraste in postane še bolj zadovoljen (Klemenčič Rozman in Dekleva, 2007). Jones (1989) navaja, da so določeni posamezniki izgubo zaposlitve doživljali kot blagoslov. Medtem ko so izgubo zaposlitve še vedno opredelili kot stresen življenjski dogodek, so jo po drugi strani dojemali kot priložnost, da spremenijo svoje življenje in izboljšajo svoje poklicne možnosti v prihodnosti.

1.3 POTREBE OB ODHODU IZ ORGANIZACIJE

Raziskave, ki se osredotočajo na odziv posameznikov na odpustitev, se običajno izvajajo šele nekaj časa po tem, ko so posamezniki že zapustili organizacijo (Leana in Feldman, 1992, citirano v: Naumann idr., 1998). Pri pregledu relevantne literature smo opazili, da so obstoječe raziskave usmerjene predvsem v obdobje brezposelnosti. Področje, ki pokriva potrebe in doživljanje posameznikov v trenutku odhoda iz organizacije, je, kolikor vemo, v strokovni literaturi precej slabo zajeto.

V raziskavi, v kateri so preučevali počutje posameznikov v povezavi z izgubo dela in brezposelnostjo, so udeleženci poročali o tem, da so takoj po izgubi zaposlitve doživljali neprijetne izkušnje, povezane s potrebo po maščevanju, prestižu, moči in samopodobi. Skladno s tem so doživljali nemoč, ničvrednost, situacija pa se jim je zdela predvsem krivična (Kirchler, 1985).

1.4 SPOPRIJEMANJE Z IZGUBO ZAPOSLOTITVE

Spoprijemanje z izgubo zaposlitve se nanaša na kognitivne in vedenjske napore, preko katerih posameznik upravlja z zahtevami, ki jih prinese izguba zaposlitve (Latack idr., 1995).

Strategije spoprijemanja s stresno situacijo v osnovi delimo na dve vrsti: na problem usmerjene strategije in na čustva usmerjene strategije. Na problem usmerjene strategije naslavlajo stresni dogodek. Opredeljene so tudi kot vedenjsko obvladovanje stresne situacije, odločanje, pridobivanje virov (znanja, spretnosti, sposobnosti, kompetence), zbiranje informacij in ostala v nalogo usmerjena dejanja. Na čustva usmerjene strategije po drugi strani temeljijo na izogibanju ali odvrčanju od problema, izražanju čustev, iskanju podpore pri drugih ter zmanjševanju čustvene napetosti, ki se je pojavila ob izgubi zaposlitve. Vključujejo kognitivno rekonstrukcijo dogodka, v katerem posameznik preko spreminjanja misli v pozitivno obliko vpliva na lastne vrednote (Dolenc, 2015; Latack idr., 1995; Lazarus in Folkman, 1984). Nekateri avtorji omenjajo še tretjo strategijo spoprijemanja s stresno situacijo. Endler in Parker (1990) sta poleg na problem in na čustva usmerjene strategije opisala še »izogibanje«. Za to strategijo je značilno, da se posameznik stresni situaciji izogne tako, da poišče socialno podporo ali se vključi v druge aktivnosti (na primer raje gleda televizijo, kot da bi napisal življenjepis).

Med funkcionalno spopadanje s situacijo uvrščamo uporabo strategij, ki so povezane z iskanjem nasvetov, informacij, podpore drugih in potencialnih rešitev problema. Po drugi strani sta za disfunkcionalno spopadanje značilna izogibanje in umik problemski situaciji (Dolenc, 2015).

Po Latack idr. (1995) poznamo tri vrste spopadanja z izgubo zaposlitve:

1. Prilagoditev cilja ali standarda

Posameznik uravna ekonomsko neskladje tako, da zniža standard svojega bivanja.

2. Spremembe v vedenju

Posameznik aktivno sodeluje v programu prezaposlovanja ali proaktivno išče novo zaposlitev, kar mu bo pomagalo, da se bo hitreje znova zaposlil in uravnal ekonomsko neskladje. Socialno neskladje uravna tako, da se več vključuje v aktivnosti z družino in s prijatelji.

3. Prilagoditev kognitivne percepcije

Posameznik samega sebe prepričuje, da v življenju obstajajo pomembnejše stvari, kot je to, da ima službo.

1.5 PREZAPOSLOVANJE

1.5.1 Definicija prezaposlovanja

Prezaposlovanje (angl. Outplacement) je program pomoči, ki se uporablja pri prehodu zaposlenega na drugo delovno mesto ali v drugo organizacijo. Osnovni namen programa je ustrezno pripraviti vključene zaposlene, da se v najkrajšem možnem času zaposlijo (Mendleson, 1975).

Izvor prezaposlovanja ni povsem jasen, večina avtorjev pa navaja, da se je razvoj pričel v zgodnjih 60. letnih v Združenih državah Amerike, predvidoma takrat, ko je podjetje Humble Oil iskalo možne oblike pomoči za odpuščene vodilne delavce. Razvoj dejavnosti je potekal izjemno počasi, saj so bili programi prezaposlovanja prvotno namenjeni striktno vodilnemu kadru. V sredini 70. let so bili programi prvič oblikovani tudi z mislijo na posameznike, zaposlene v srednjem managementu, tehničnem kadru in ostale zaposlene v zasebnem sektorju (Pickman, 1994).

Danes v Združenih državah Amerike programe prezaposlovanja izvaja 80 % zaposlovalcev (Lewison in Gray, 2002; Sathe, 2010). Podjetja vzpostavijo stik s strokovnjaki – običajno kadrovskimi agencijami ali individualnimi svetovalci, ki zaposlenim v odhodu nudijo podporo, psihološko ocenjevanje in treninge različnih veščin, preko katerih prepoznajo njihove karijerne želje in identificirajo njihove prednosti na trgu dela (Lewison in Gray, 2002). Programi se med seboj razlikujejo in se gibljejo od osnovnega kariernega svetovanja in pomoči na področju oblikovanja prošnje in življenjepisa do skupnega prepoznavanja novih potencialnih delodajalcev (Sathe, 2010). Od okoliščin je odvisno, ali bo v program vključen posameznik sam ali pa bo program namenjen večjemu krogu zaposlenih v odhodu (Lewison in Gray, 2002).

1.5.2 Izvedba prezaposlovanja

Proces prezaposlovanja se praviloma prične z dnem, ko je podpisana odpoved delovnega razmerja. Zaposleni, vključeni v program, dobijo dostop do spletnih seminarjev, skupinskih delavnic in individualnega svetovanja. Glavne teme so med drugim pridobivanje koristnih informacij za samozavesten nastop na trgu dela, oblikovanje prošnje in življenjepisa, spodbujanje k mreženju, iskanje prostih delovnih mest in potencialnih novih delodajalcev, priprava na selekcijske intervjuje in podobno. Celoten proces traja od meseca dni do več kot eno leto in običajno poteka v več korakih (Dvorak in Lubin, 2009; Sathe, 2010; What Is Outplacement and How It Can Save Your Reputation?, 2020).

Po Hronik (2014, citirano: v Stacho in Stachova, 2015) gre za štiri osnovne korake, in sicer oblikovanje projekta prezaposlovanja, oblikovanje komunikacijskega načrta v okviru prezaposlovanja, izvedbo prezaposlovanja in evalvacijo izvedenega prezaposlovanja.

Po Lewison in Gray (2002) poteka izvedba prezaposlovanja v petih korakih. To so:

1. Orientacija

V prvi fazi posamezniki prejmejo izobraževanje o kariernem upravljanju in praktične usmeritve, vezane na njihovo stanje sveže brezposelnosti. Odvisno od obsežnosti programa so deležni od pol dnevnega seminarja, ki ga pripravi nekdo z izkušnjami s kadrovskega področja, do neomejenih individualnih srečanj s certificiranim strokovnjakom. Ne glede na obsežnost programa, je glavni namen prve faze lažje soočenje z izgubo zaposlitve in neprijetnimi čustvi ter preučitev ekonomskega vpliva dogodka na življenjski slog in družino vključenega posameznika.

2. Ocenjevanje in evalvacija

V fazi ocenjevanja in evalvacije vključeni posamezniki sodelujejo na testiranjih, preko katerih strokovnjaki ugotovijo njihove moči in šibkosti ter po možnosti odkrijejo nove poklicne možnosti.

3. Življenjepis in selekcijski intervju

Tretja faza prezaposlovanja ponuja inštrukcije na področju oblikovanja življenjepisa, prošnje in spremnega pisma, prav tako pa se strokovnjaki v tej fazi posvetijo pripravi posameznikov na mreženje in udeležbo na selekcijskih intervjujih.

4. Pregled trga dela in mreženje

Ta faza je najbolj polna izzivov in zajema celostno razumevanje trga dela, iskanje relevantnih zaposlitvenih oglasov in primernih podjetij ter mreženje na trgu delovne sile. Vse to so namreč ključni vidiki pri iskanju prave zaposlitve. Mreženje je razlog za več kot 50 % vseh najdenih priložnosti za delo. Ideja je preprosta: več ljudi kot posameznik vpraša za kontakte in priložnosti, večja je možnost, da jih bo našel.

5. Nova zaposlitev

Zadnjo fazo v procesu prezaposlovanja predstavlja to, da posameznik najde zadovoljivo novo službo in se pred zaposlitvijo dogovori o dejavnih, pomembnih za dobro počutje v novi organizaciji.

Martin in Lekan (2008) poudarjata, da je pri oblikovanju programov prezaposlovanja nujno upoštevati različne potrebe ljudi in imeti v mislih, da ena različica programa nikakor ne more

biti primerna za vse posameznike. Skladno s tem ocenjujemo, da je še toliko bolj ključno raziskovati in prepoznati potrebe posameznikov ob odhodu iz organizacije.

1.5.3 Prednosti izvedbe prezaposlovanja

Po Healy (1982) proces prezaposlovanja vključenim posameznikom pomaga pri ublažitvi bremena izgube službe, krajšanju procesa brezposelnosti, večji sistematičnosti postopka iskanja nove zaposlitve in dodatni podpori.

Z vlaganjem v visoko kakovostne programe prezaposlovanja za zaposlene organizacije pridobijo ugodnosti, med katere prištevamo zmanjšan absentizem, ohranjanje motivacije in pozitivnega vzdušja pri zaposlenih, ki ostajajo v organizaciji, zmanjšano stopnjo fluktuacije, zmanjšano število stroškov zaradi pravnih sporov z nekdanjimi zaposlenimi, ohranjanje in grajenje ugleda delodajalca, etično držo in pristop v vseh fazah sodelovanja z zaposlenimi ter dolgoročno investicijo in pozitivno sporočilo vsem bodočim sodelavcem (Challenger, 2005; What Is Outplacement and How It Can Save Your Reputation?, 2020).

1.6 NAMEN IN CILJI MAGISTRSKE NALOGE

Delo predstavlja najboljšežnejši segment dejavnosti v življenju posameznika in obsega kar polovico njegovega celotnega življenjskega cikla (Svetlik, 2020). V Sloveniji preživi zaposleni posameznik v delovnem okolju v povprečju 40,9 ur tedensko, torej tretjino svojega dne (How many hours do Europeans work per week?, b. d.). Posledično je organizacija prostor, kjer se stkejo medosebne vezi. Marsikateremu posamezniku skupina sodelavcev in delovno okolje služijo kot vir ugodja, podpore in varnosti (Mikulincer in Shaver, 2007).

Organizacije so živ organizem, zato rastejo, se razvijajo, prilagajajo, spreminjajo in združujejo. To pogosto privede do obdobja, ko spremembe postanejo nujne in se je potrebno na račun uspešnega poslovanja v prihodnosti, žal, raziti z določenimi zaposlenimi (Zavrl, 2020). Poleg slednjega so pogosti razlogi za prekinitve delovnih razmerij z zaposlenimi tudi nekompetentnost, nemoralno ali neodgovorno vedenje, socialna neskladnost, slabša produktivnost in nezmožnost sledenja tehnološkim spremembam (Meyer in Shadle, 1994). Ne glede na razloge razhoda, je konec zaposlitve pogosto prežet z nelagodjem, negotovostjo in skrbmi na obeh straneh (Zavrl, 2020). Kljub temu do sedaj še ni bilo opravljenih veliko poglobljenih raziskav, ki bi razkrivale, kako posamezniki doživljajo proces prekinitve zaposlitve in katere potrebe imajo ob odhodu iz organizacije.

Osnovni namen pričujočega magistrskega dela je izboljšati razumevanje doživljanja procesa odhoda posameznikov iz organizacij. Cilj je bolje razumeti doživljanje zaposlenih ob odhodu iz organizacij in njihove potrebe.

V raziskavi smo želeli odgovoriti na tri temeljna raziskovalna vprašanja, in sicer:

Kako posameznik doživlja slovo od svoje nekdanje službe, organizacije, sodelavcev ob odhodu iz organizacije?

Katere so potrebe posameznika ob odhodu iz organizacije?

Kateri dejavniki so po njegovem mnenju vplivali na njegov olajšan ali otežen odhod?

2 METODA

2.1 VZOREC

V vzorec smo zajeli 11 udeležencev. Predpostavki o nerelevantnosti demografskih podatkov udeležencev za vzorčenje (Glasser in Strauss, 1967) navkljub v Tabeli 1 navajamo nekaj njihovih osnovnih podatkov. Verjamemo, da bodo bralcu pričujoče raziskave omogočili, da si bo ob branju magistrskega dela lažje predstavljal karierno in življenjsko situacijo posameznega udeleženca. Hkrati poudarjamo, da navedenih podatkov v analizi nismo obravnavali kot merske spremenljivke.

Tabela 1

Podatki o udeležencih

| | Spol | Trenutni status na trgu dela | Delovne izkušnje v času odpustitve | Vrsta zaposlitve pred odpustitvijo | Razlog odpustitve |
|-----|--------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---|
| U1 | ženski | zaposlen | napredne | administrativna | namesto 1 delavca so zaposlili 2 invalida |
| U2 | ženski | zaposlen | začetne | strokovna | neuspešno ocenjena poskusna doba |
| U3 | ženski | nezaposlen | začetne | administrativna | poslovni razlog (COVID-19) |
| U4 | ženski | zaposlen | napredne | strokovna | poslovni razlog |
| U5 | moški | zaposlen | napredne | vodstvena | lastna želja po odhodu |
| U6 | moški | zaposlen | napredne | proizvodna | poslovni razlog |
| U7 | moški | zaposlen | napredne | vodstvena | razlog ni znan |
| U8 | moški | zaposlen | napredne | strokovna | poslovni razlog (COVID-19) |
| U9 | ženski | zaposlen | napredne | administrativna | neujemanje z nadrejeno |
| U10 | moški | zaposlen | napredne | strokovna | poslovni razlog |
| U11 | ženski | nezaposlen | napredne | strokovna | razlog ni znan |

Pri vzorčenju smo upoštevali nekaj smernic, in sicer:

O predvideni velikosti vzorca pri kvalitativnih raziskavah ne moremo govoriti. Mason (2010) ugotavlja, da se sicer smernice o potrebni velikosti vzorca v kvalitativnih raziskavah med avtorji precej razlikujejo, a vendar poudarja, da mora večina kvalitativnih raziskav pri vzorčenju slediti konceptu nasičenosti izrečenih vsebin. Če bi med raziskovanjem zaznali potrebo po dodatnem preučevanju določenih ugotovitev, opravljanju dodatnih primerjav ali

osredinjenju še na druge vidike pojava, bi brez zadržkov vključili še kakšnega udeleženca oziroma se dodatno pogovorili s katerim izmed obstoječih.

Glede na to, da je začetno obdobje nekaj dni do enega tedna po seznanitvi posameznika o odhodu iz organizacije in sveži brezposelnosti običajno prežeto s šokom in duševnim pretresom (Buffel idr., 2016; Haralambos in Holborn, 2001; Harrison, 1976; Heggebø, 2016; Projekt Metulj, 2019), je ključno, da udeleženci v raziskavi niso več v tem obdobju, kar smo upoštevali kot vključitveni kriterij za sodelovanje.

Vključili smo trenutno zaposlene ali brezposelne polnoletne posameznike, ki so odhod iz organizacije doživeli zaradi prekinitve pogodbe o zaposlitvi s strani organizacije. Zanje so namreč značilne vse predhodno opisane stopnje doživljanja sveže brezposelnosti in spopadanja z novo situacijo.

Izoginiti smo se želeli pojavu, imenovanemu »ugašanje« oziroma razpad spominske sledi v času. Izhaja iz ideje, da naj bi vsi spomini povzročali neko spominsko sled v možganih, ki postopoma »ugasne«, še posebej v primeru, če se je ne uporablja (Šešok, 2006). Skladno s tem smo določili zgornjo časovno mejo in v vzorec zajeli le posameznike, ki so odhod iz organizacije doživeli v zadnjem letu dni.

Uporabili smo priložnostni vzorec. Priložnostno vzorčenje (angl. accidental sampling) je ena najenostavnejših oblik neverjetnostnega vzorčenja (Kalton in Vehovar, 2001). Pri njem vzorčimo enote, ki so »pri roki« (na primer trenutno na ulici, v zdravstvenem domu in tako dalje) (Žnidaršič in Selak, 2018).

Skladno z utemeljeno oziroma poskusno teorijo¹ (angl. Grounded theory) (Glaser in Strauss, 1967) in njenimi izsledki, pri vzorčenju nismo bili pozorni na specifične osebne značilnosti udeležencev, kot so starost, spol, spolna usmerjenost, rasa in podobno, saj naš cilj ne bo iskanje reprezentativnega vzorca. Kljub temu smo bili pri izboru pozorni na to, da so izbrani udeleženci ustrezali vključitvenim kriterijem za sodelovanje v raziskavi, saj ustreznega načina izbire vzorca pri kvalitativnem raziskovanju ne gre zanemariti (Vogrinc, 2008).

¹ V slovenski strokovni literaturi obstaja precej različnih prevodov besedne zveze »Grounded Theory«. Najpogosteje uporabljena primera sta sicer »poskusna teorija« (Kordeš, 2015) in »utemeljena teorija« (Vogrinc, 2008) pojavljajo pa se tudi izrazi, kot so »induktivna teorija«, »bazična teorija«, »pritlehna teorija« (Mesec, 1998), »prizemna teorija« in podobno.

2.2 PRIPOMOČKI

Uporabili smo delno strukturiran oziroma polstrukturiran intervju, katerega prednost je predvsem možnost poglobljenega preučevanja novega področja raziskovanja. Tovrsten intervju je v primerjavi s strukturiranim tudi bolj fleksibilen, odgovori udeležencev pa posledično bolj spontani, samorazkrivajoči, konkretni in osebni (Kordeš in Smrdu, 2015).

Uporabljen polstrukturiran intervju je bil sestavljen iz več delov, ki so vsebovali vnaprej pripravljena vprašanja in podvprašanja, kot je prikazano v Tabeli 2.

Tabela 2

Struktura intervjuja: obravnavana področja ter vprašanja in podvprašanja

| Področje | Vprašanja in podvprašanja |
|---|---|
| Duševno stanje udeleženca | Kako se počutite v tem trenutku? Kaj vas je motiviralo, da ste se odločili za sodelovanje v raziskavi? |
| Okoliščine udeleženčevega ali udeleženkinega odhoda iz organizacije | Ali lahko, prosim, opišete okoliščine vašega odhoda iz organizacije? Kaj se je zgodilo? Kako je potekalo? |
| Dejavniki, ki so prispevali k olajšanemu odhodu iz organizacije | Kaj vam je pomagalo, da ste se lažje poslovili od organizacije, dela, sodelavcev? Kaj se vam je s strani organizacije in zaposlenih zdelo primerno, korektno, dobro izvedeno? Kdo iz organizacije in na kakšen način vam je stal ob strani? Kateri del bi želeli ponoviti? |
| Dejavniki, ki so prispevali k oteženem odhodu iz organizacije | Kaj je vplivalo na to, da ste se od organizacije, dela, sodelavcev težje poslovili? Kaj ste s strani organizacije in zaposlenih pogrešali ob odhodu? Kaj bi želeli, da bi bilo drugače? Kaj je bilo po vašem mnenju neprimerno izpeljano? |
| Kratka predstavitev prezaposlovanja in uporaba v konkretnem primeru | V nekaterih organizacijah je na voljo program prezaposlovanja. To je posebna oblika pomoči zaposlenim pri slovesu, katere glavni cilj je, da posamezniki čim prej najdejo novo službo. Kakšna oblika pomoči bi vam osebno koristila ob slovesu iz organizacije? Ali bi si želeli, da te aktivnosti izvaja organizacija, v kateri ste bili zaposleni, ali bi želeli biti vključeni v te aktivnosti drugje? |
| Ostalo | Je še kar koli, kar bi želeli deliti z menoj glede vašega odhoda iz organizacije? Ali je ostala še kakšna tema, o kateri ni bilo govora, a se vam zdi pomembna, da bi jo izpostavili? Poznate še koga s podobno izkušnjo, za katerega menite, da bi bil pripravljen sodelovati v takšni raziskavi? |
| Zaključevanje | Kako se počutite sedaj, po izvedenem intervjuju? Kaj lahko storim za vas? |

2.3 POSTOPEK

Vzorčenje je potekalo priložnostno. V vzorec smo torej zajeli posameznike, ki so bili »pri roki« oziroma so se odzivali objavljenemu vabilu. Udeležence v raziskavi smo za sodelovanje zaprosili pisno, s pomočjo ustrezno pripravljenega vabila, ki smo jih v fizični obliki posredovali v območne enote Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje in izpostave Centra za socialno delo. Vabila smo razposlali tudi znancem in jih poprosili, naj jih delijo dalje vsem, ki bi jih sodelovanje utegnilo zanimati. V kolikor so bili posamezniki zainteresirani za sodelovanje in so ustrezali vključitvenim kriterijem, smo jim posredovali obveščeno soglasje. V njem smo navedli nekaj splošnih informacij o raziskavi in predstavili njen potek, opisali vlogo udeležencev v njej, navedli informacije o samem intervjuju, udeležence seznanili s tem, da je sodelovanje prostovoljno ter da lahko posledično od njega kadar koli odstopijo, dodali smo del o morebitnih tveganjih ter zaupnosti in varovanju podatkov, posredovali pa smo jim tudi kontakte in poudarili, da bomo med celotnim postopkom in tudi po njem na voljo za njihove morebitne dileme, dodatna vprašanja, pogovor o stiskah ali kar koli drugega. Vsi udeleženci so obveščeno soglasje prebrali, se z njim v celoti strinjali in ga podpisali.

Z vsakim izmed udeležencev smo v stik stopili na način, ki ga je opredelil kot najbolj ustreznega. Tako smo se z nekaterimi dobili v živo, z drugimi pa kar preko spleta oziroma klica z mobilnim telefonom. Vsem opravljenim intervjujem je bilo skupno, da so potekali v mirnem in sproščenem okolju in so v povprečju trajali 30 minut. Z vsakim udeležencem smo opravili individualni intervju, pri čemer smo v osnovi izhajali iz predhodno pripravljenih vprašanj. V prvem delu smo preverili udeleženčovo počutje in motivacijske dejavnike za sodelovanje v raziskavi. Nato smo ga prosili za opis okoliščin odhoda iz organizacije. V nadaljevanju smo se pogovorili o dejavnikih, ki so prispevali k olajšanemu oziroma k oteženemu odhodu iz organizacije. Sledila je kratka predstavitev prezaposlovanja, pri čemer smo udeleženca povprašali o njegovih potrebah v konkretnem primeru. Na koncu je bil čas še za nekaj odprtih vprašanj in zaključevanje, v katerem smo vnovič preverili udeleženčovo počutje in nudili morebitno podporo z naše strani.

Kot kvalitativno raziskovanje dopušča, smo bili pri izvedbi intervjuja dokaj prilagodljivi. Delno strukturiran intervju, kakršnega smo oblikovali na začetku raziskovanja, se je skozi izvajanje po potrebi prilagodil vsakemu udeležencu posebej. Vsak izmed udeležencev je namreč dajal več poudarka vsebinam, ki so se njemu osebno zdale posebno pomembne, čemur smo sledili in udeležencev nismo skušali pretirano usmerjati, saj menimo, da smo na ta način pridobili mnoge dragocene vsebine. Sprotno smo spremljali, na kaj se je vsak izmed udeležencev osredotočil in nato po potrebi fokus intervjuja usmerili še na področja, ki jih morda sam ni zajel. Opravljene delno strukturirane intervjuje smo po predhodnem soglasju

udeležencev zvočno posneli. Posnetke smo med raziskovanjem ustrezno zavarovali in jih uporabljali zgolj za namene raziskovanja, po zaključku pa uničili.

V naslednjem koraku smo pridobljene vsebine prepisali ter opravili analizo podatkov, ki je potekala v štirih glavnih korakih. Prvi korak je bilo začetno ali odprto kodiranje, ki predstavlja pripisovanje kod posameznim delom besedila. Pri fokusiranem kodiranju je šlo za izbor najpogostejših ali najbolj relevantnih kod, ki smo jih v nadaljevanju procesa kodiranja po osi razvrstili v kategorije, kar imenujemo osno kodiranje. Zadnji korak je predstavljalo teoretično kodiranje, za katerega je značilno medsebojno povezovanje posameznih ustvarjenih kod, iskanje odnosov med njimi in na koncu še tvorba modela ali teorije (Charmaz, 2006). Pri analizi sta sodelovali somentorica, asist. dr. Urša Mars Bitenc in kolegica Teja Bedene, diplomirana biopsihologinja in študentka 1. letnika podiplomskega študijskega programa Uporabna psihologija.

3 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

V raziskavi smo želeli odgovoriti na tri raziskovalna vprašanja. Zanimalo nas je, kako posamezniki doživljajo slovo od svoje nekdanje službe, organizacije in sodelavcev ob odhodu iz organizacije, katere so potrebe posameznikov ob odhodu iz organizacije in kateri dejavniki so po njihovem mnenju vplivali na njihov bodisi olajšan bodisi otežen odhod.

Rezultate predstavljamo v treh večjih sklopih oziroma podpoglavjih. V prvega smo vključili celotno dogajanje ob prekinitvi delovnega razmerja s strani organizacije. Opazili smo, da so pri odhodu iz organizacije pri naših udeleženci veliko vlogo igrale okoliščine odhoda. Slednje so s seboj prinesle raznoliko doživljanje in potrebe posameznikov ob odhodu ter strategije soočanja z njim. Prišlo je do pojava, da je posamezen udeleženec najpogosteje navajal bodisi okoliščine, ki vplivajo na olajšan, bodisi okoliščine, ki vplivajo na otežen odhod iz organizacije, zato v ostalih dveh sklopih podrobneje predstavljamo okoliščine, ki so po mnenju udeležencev vplivale na otežen odhod, in okoliščine, ki so vplivale na olajšan odhod, ter posledice prisotnosti teh okoliščin.

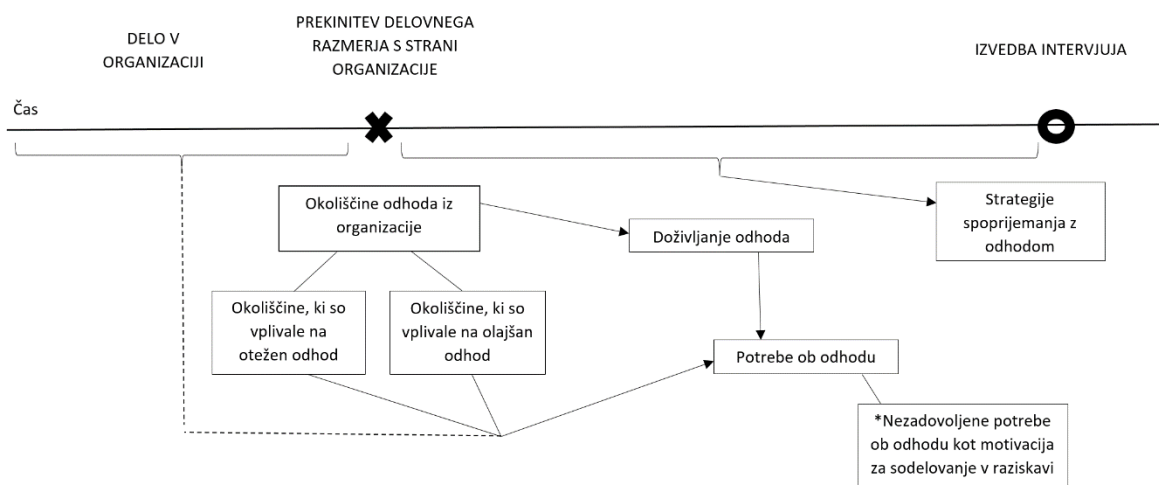
Uporabili smo shematske prikaze rezultatov (Slike 2, 3, 4 in 5). Pod vsakim prikazom smo nanizali dobesedne navedke analiziranih intervjujev. Pri vsaki izmed tem smo navedli vse izjave udeležencev, ki se nanašajo na posamezno temo. Pod citati smo pridobljene podatke interpretirali skladno z znanimi teoretskimi izhodišči in svoje izsledke primerjali s spoznanji predhodno opravljenih raziskav. Na sliki 3 in 4 smo v prikaz dodali podatke $\{x,y\}$ o pogostosti pojavljanja posamezne kode. Pri tem število x označuje število citatov, ki so se pojavili, število y pa število posameznih oseb, ki so z nami delile to vsebino.

3.1 DOŽIVLJANJE PROCESA PREKINITVE ZAPOSLOTITVE IN POTREBE OB ODHODU IZ ORGANIZACIJE

Vsakega udeleženca smo prosili, naj opiše okoliščine svojega odhoda iz organizacije in se pri tem osredotoči na različne dejavnike, svoja čustva in doživljanja ter potrebe ob odhodu.

Slika 2

Shema doživljanja procesa prekinitve zaposlitve in potreb ob odhodu iz organizacije

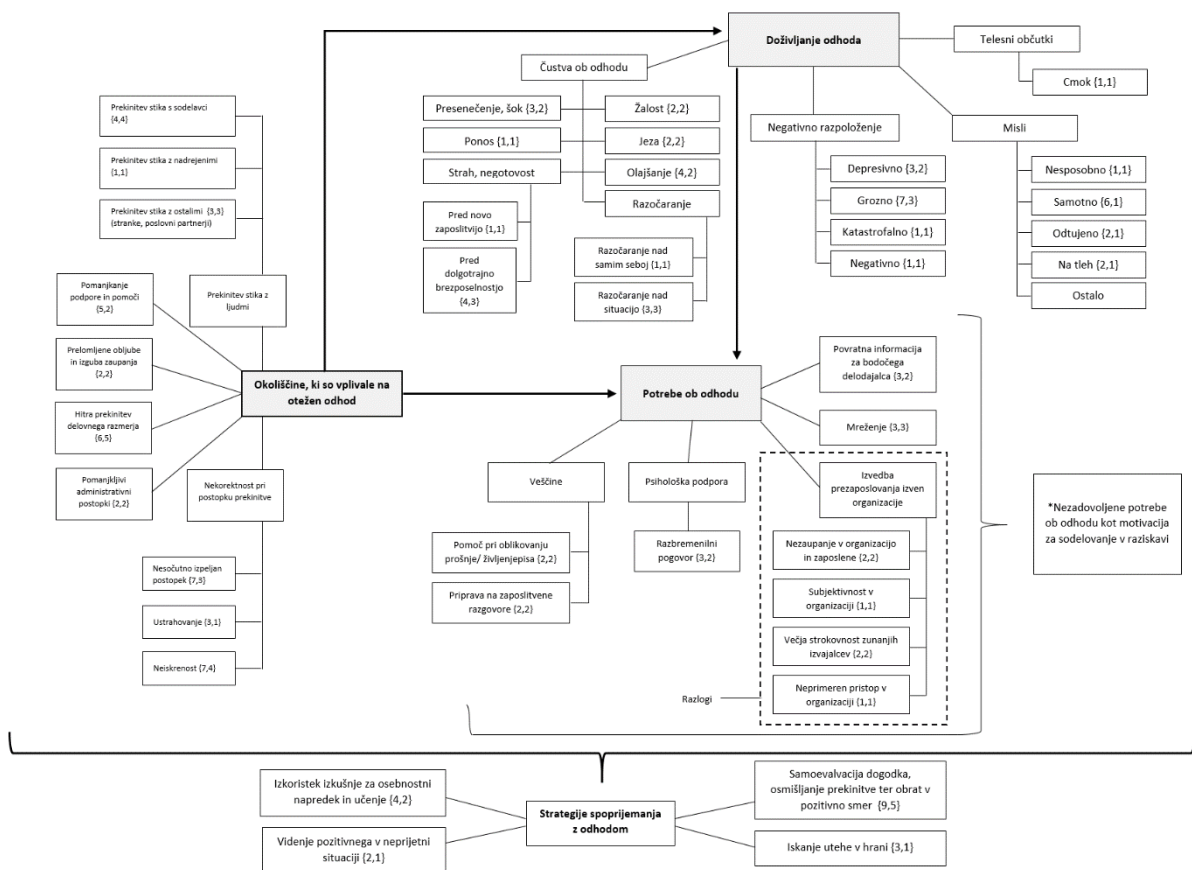


Kot je razvidno s Slike 2, so udeleženci pri pripovedovanju o prekinitvi delovnega razmerja s strani organizacije poudarili predvsem okoliščine, ki so vplivale na otežen odhod, in tiste, ki so vplivale na olajšan odhod iz organizacije. Glede na to, kakšne so bile okoliščine odhoda, so udeleženci različno doživljali odhod. Na njihove potrebe ob odhodu so vplivale okoliščine odhoda in doživljanje odhoda, pa tudi predhodno dogajanje v času opravljanja dela v organizaciji. Na čas, ki so ga udeleženci preživeli zaposleni v organizaciji, se v naši raziskavi nismo osredotočili, zato vanj nimamo dovolj dobrega uvida, smo pa po pripovedovanju nekaterih udeležencev kljub temu zaznali povezavo med njim in potrebami udeležencev ob odhodu. Opazili smo, da so bile nezadovoljene potrebe ob odhodu pogosto motivacija za sodelovanje v raziskavi. Skladno s svojim doživljanjem in (ne)zadovoljenimi potrebami je v obdobju med odhodom in časom izvedbe intervjujev kar nekaj udeležencev oblikovalo strategije soočanja z odhodom, ki so jih delili z nami. Podrobnejšo analizo in interpretacijo pridobljenih rezultatov navajamo v nadaljevanju magistrskega dela.

3.2 OKOLIŠČINE, KI SO VPLIVALE NA OTEŽEN ODHOD IZ ORGANIZACIJE, IN POSLEDICE NJIHOVE PRISOTNOSTI

Slika 3

Prikaz okoliščin, ki so vplivale na otežen odhod iz organizacije, in posledic njihove prisotnosti



3.2.1 Okoliščine, ki so vplivale na otežen odhod

Kot je razvidno s Slike 3, je večina udeležencev kot okoliščine, ki so po njihovem mnenju vplivale na njihov otežen odhod iz organizacij, navedla predvsem tiste, vezane na medčloveške odnose. Izpostavili so prekinitev stika z ljudmi, vezanimi na njihovo zaposlitev v organizaciji (s sodelavci, z nadrejenimi, pa tudi s strankami in poslovnimi partnerji), pomanjkanje podpore in pomoči v trenutku, ko so to po njihovi oceni potrebovali, prelomljene obljube in posledično izgubo zaupanja ter še nekatere okoliščine, ki so bile bolj neposredno vezane na postopek prekinitve zaposlitve. Kot okoliščine, ki so po njihovi oceni vplivale na otežen odhod, so tako navedli tudi hitro prekinitev delovnega razmerja, pomanjkljive administrativne postopke ob prekinitvi ter nekorektnost pri samem postopku prekinitve delovnega razmerja. V nadaljevanju podrobneje izpostavimo vsako izmed navedenih okoliščin.

- Prekinitev stika z ljudmi

Prekinitev stika s sodelavci

Kar se tiče prekinitve stika s sodelavci, so udeleženci izpostavili, da jim je bilo pri odhodu težko predvsem zaradi dobrih odnosov, druženja, dobrega vzdušja in bližine.

U5: *"Tisto, kar se mi je zdelo, da ... ko zdaj pomislim, da bi mi lahko otežilo odhod, so bili dobri odnosi z ostalimi zaposlenimi, ampak z njimi sem v resnici ohranil stike in še vedno se tu in tam slišimo ali dobimo na pijači."*

U6: *"Sodelavci, saj pravim ..."*

U8: *"Ampak ... če pa zdaj nazaj pomislim, pa pogrešam skupno malico, ker smo hodili skupaj na malico. Pisarna tudi ... Je bilo fajn vzdušje med ljudmi, smo se razumeli."*

U11: *"Mislim, jaz sem se težje poslovil od teh, ki so mi res v času mojega dela postali zelo blizu. Dejstvo je, da mi nismo preživeli osemurnega delovnika skupaj, mi smo preživeli včasih tudi 12 ur dnevno skupaj, kar je pomenilo, da sem jaz več delala, kot pa sem bila prisotna s svojo družino oziroma s partnerjem oziroma s prijatelji, ki jih poznam že celo svoje življenje, ne. In ker smo mi dejansko preživeli toliko časa skupaj, je bilo seveda potem težko iz danes na jutri prekiniti, sploh pa potem še s tistimi grožnjami, da se niti blizu ne smem več prikazati tistemu podjetju ... Mislim, od teh prijateljev sem se recimo malce težje poslovila."*

Prekinitev stika z nadrejenimi

Eden izmed udeležencev je opisal svoj odnos z nadrejenim, ki je po njegovih besedah vplival na njegovo oteženo slovo iz organizacije.

U10: *"... in res je kot oseba prijeten človek. In ti je potem žal tudi zaradi tega, kakor koli posel in ostalo se ne meša, ampak ne moreš pa kar zamižati, če je nekdo res fajn človek. Recimo ta del mi je*

bil ... mi je bilo težko, ne. Pa tudi kakšnega sodelavca sem imel, ki mi je bližje. Po navadi so ti bolj tisti človeški, medosebni odnosi, ki niso vezani samo na posel. In potem če kakšne takšne ljudi imaš okrog sebe, ti je tisto najtežje zapustiti."

Prekinitev stika z ostalimi (stranke, poslovni partnerji ...)

Nekateri udeleženci so z nami delili, da je na njihov odhod pomembno vplivala prekinitev stika s strankami oziroma poslovnimi partnerji.

U1: *"V bistvu stik z ljudmi. Niti ne toliko s sodelavci, ampak z ljudmi, ki so tam bivali, z varovanci."*

U8: *"Zaradi tega mi je bilo žal ali pa škoda, ker nisi bil samo številka, ampak si bil osebnost, pa čeprav pozitivna ali pa negativna. Bil si oseba tam, ne pa številka. To mi je bilo res škoda ... tako da ja."*

U9: *"Najbolj grozno mi je bilo, ko sem poslala vsem poslovnim partnerjem obvestilo, da odhajam ... in potem so me nekateri še celo klicali in poslali maile z vprašanji, kaj je narobe, ne ..."*

Naši udeleženci so torej kot dejavnik, ki je pomembno vplival na to, da je bilo slovo od organizacije zanje težje, navedli prekinitev stika z ljudmi, kar je skladno s predhodno opravljenimi raziskavami. Po Zaletel (2006) izguba zaposlitve običajno vodi v izgubo velikega dela socialnih stikov, kar se je izkazalo tudi pri naših udeležencih. Posameznik se je v preteklosti pogosto družil z osebami, s katerimi je bil povezan preko dela v (nekdanji) organizaciji, pa naj je šlo za sodelavce, stranke ali poslovne partnerje. Za lajšanje stresa ob izgubi zaposlitve je smiselno, da sveže brezposelni posameznik še naprej ohranja stike s temi znanci in prijatelji (Zaletel, 2006). Kot lahko vidimo v naših rezultatih, se lahko zgodi tudi to, da nekdanji nadrejeni prepovedo stike z nekdanjimi sodelavci, kar lahko predstavlja še dodaten oteževalni dejavnik za zaposlenega v odhodu. Ohranjanje stikov z ljudmi iz organizacije je smiselno tudi zaradi dostopa do informacij, pomembnih pri iskanju nove zaposlitve (Buffel idr., 2016; Haralambos in Holborn, 2001).

- Pomanjkanje podpore in pomoči

U1: *"Podpora. Podpora. Pozitivno podporo. Mogoče to, da bi mi pomagali z usmeritvami kako in kaj naprej. Da bi mi mogoče napisali priporočilo za naslednjega delodajalca."*

U9: *"Čisto nič, ker mi nihče nič lepega ni znal povedati. Vse so rekle: »Joj, ful grozno, ful grozno.«, ne, potem pa, ko je bil pa čas, da bi šefinji povedale, da sem jim dejansko veliko pomagala, da nisem bila tam neka tečnoba sto na uro ... Ne, takrat pa potem nobena ni povedala zame nič dobrega. Čisto nobena mi ni hotela v bran stopiti, ne ... Nobena. Vse so samo zaprle svojo gofljo in je bilo to. Sicer neko tolažbo v smislu »boga boga« so mi dale, ampak da bi mi pa kdo pomagal, to pa ne. To pa ne. Tako da ne, ni bilo nič pozitivnega, tako da sem bila na koncu kar vesela, da sem zaprla tista vrata."*

U9: "*V bistvu to mi je bil najslabši občutek. Da nekdo vidi, da si ranljiv, da te res nekaj gane in ... nihče ni prišel do mene, da bi me objel, da bi mi recimo rekel: »Ej, radi te imamo,« ali pa: »Hudo nam je.« Ne, nobeden. Nobeden, nobeden. To je res najhujši občutek. Ko si res sam tam.*"

U9: "*... da ti nihče ni želel takrat ob strani stati. Dovolj bi mi bilo že vsaj, če bi mi kdo rekel: »Ej, sorry.«, da bi ti dal roko na ramo, da bi rekel »Ej, vredeu je, kar zjokaj se.« Ne, nič.*"

U9: "*Jaz bi raje videla, da bi rekli recimo: »Na žalost taka pa taka situacija je glej, jaz te ne vidim v podjetju, res mi je žal, želim ti vse dobro, ampak nič, zdaj pa ti povej, kaj si želiš, pa kakšna so tvoja mišljenja.«*"

V stresnih situacijah, kakršna je izguba zaposlitve, ima velik pomen močna socialna mreža, ki posamezniku nudi čustveno podporo (Radunovich, 2008). Po Lewison in Gray (2002) je to tudi prvi in zelo pomemben del prve faze prezaposlovanja, ki posamezniku pomaga, da se lažje sooči z izgubo zaposlitve in neprijetnimi čustvi. To se sklada z izjavami udeleženk 1 in 9, ki sta izrazili, da je na njun otežen odhod pomembno vplivalo pomanjkanje pozitivne podpore in pomoči.

- **Prelomljene obljube in izguba zaupanja,**

U1: "*To, da bi vodilni držali svoje obljube. Če so vedeli oziroma me imeli za slabo sodelavko, bi se mi zdelo prav, da to tudi izvem. Ne pa, da te nekdo hvali in ti obljublja ne vem kaj, na koncu pa se vse obrne. Ne zdi se mi prav to.*"

U9: "*Ampak tako se ti zdi potem ... izgubljeno zaupanje do ljudi, ne.*"

Udeleženci 1 in 9 opisujeta, da sta pri postopku prekinitve delovnega razmerja izgubili zaupanje do vodilnih, kar je izhajalo iz prelomljenih obljub in njune ocene, da vodilni nimajo dobrih namenov. To se sklada z izsledki Tylerja (2003), ki je izpostavil, da so tradicionalne razlage mehanizmov zaupanja v času krize ali spremembe v organizaciji pomanjkljive. Skladno s tem je opisal pojem družbeno zaupanje. To ne temelji na presoji o predvidljivosti in kompetencah drugih, temveč se osredotoča na njihove motive. Ljudje torej ocenjujemo, ali zaupamo drugim, da imajo dobre namene oziroma so motivirani, da bodo ravnali etično in pošteno.

- **Nekorektnost pri postopku prekinitve**

Neiskrenost

Nekateri udeleženci so izpostavili neiskrenost, ki se je pojavila pri postopku prekinitve zaposlitve.

U2: "*Recimo ful se mi ni zdelo fer ... ona je notri v tisti oceni mojega poskusnega dela pisala stvari, kot da me je opozarjala po mailu, kar ni bilo res, da nisem znala prevzeti odgovornosti, da sem*

krivdo valila na druge ... mislim. Res take stvari, ki niso bile resnične in eno podjetje, ki je bilo top delodajalec v Sloveniji. Mislim. Ne vem, kako si lahko to privoščijo, ampak zgleda si lahko."

U2: *"Da bi vsaj rekla, ne vem: »Jutri po službi imaš razgovor za poskusno dobo.« Jaz itak sem pričakovala, da bom verjetno dobila odpoved, ampak vseeno."*

U3: *"V času pandemije smo vsak dan prejeli informacije glede stanja poslovalnice in spletne prodaje. Omenjali so, da je prodaja »super« in hvalili, da je podpora strankam dobra, po drugi strani pa je prihajalo do odpuščanj in informacij, da si je šef znižal plačo samo zato, da lahko ostanemo zaposleni. To se mi je zdelo čisto kontadiktorno."*

U7: *"Meni bi bilo takrat dovolj samo to, da bi prej vedel, da pridem tja in zakaj pridem tja. Da ni ... Jaz sem prišel v tisto kadrovsko takrat cel histeričen, ker sem bil prepričan, da je nekaj narobe glede dela in da bo treba zadevo čim prej popraviti. Jaz sem prišel čisto iz drugih razlogov."*

U11: *"Pogrešala sem mogoče ... mogoče ... nek utemeljen razlog, zakaj se je to sploh zgodilo. Ker jaz nisem dobila razloga, zakaj se je to zgodilo. Jaz sem od ... v bistvu kadrovske službe ni bilo, ampak jaz sem recimo od ... od recimo tajnice dobila tolažbo: »Joj, veš, jaz sem glasovala, da ti ne bi šla. Vsi ostali, samo ti ne.«"*

U11: *"... in istočasno se je to zgodilo še ... 11 mojim sodelavcem, mislim, da nas je bilo 12 takrat, ki smo vedeli, da nas en dan čaka sestanek z direktorjem, ki je bil pa precej svež v tem podjetju, in smo pričakovali, da ker nam je tudi on sporočil, da se bomo slej kot prej z njim osebno srečali in pogovorili ... in smo potem pričakovali, da bo zdaj to ta sestanek. No. in potem se je zgodilo pač čisto nekaj drugega."*

U11: *"A se lahko, lepo prosim, vsedemo in damo karte na mizo, a sem dejansko naredila kaj narobe ali nas je vseh 12 presežek ali kaj je razlog? Zdaj vsi vemo, kaj je razlog, da podjetja odpuščajo. Pa vemo, kaj je bilo takrat, ko je bila tista prva kriza, kaj je bil takrat razlog za odpuščanja. Takrat pa pri nas ni bilo očitnega razloga za odpuščanje in ga tudi nismo dobili. Jaz mislim, da če dobiš razlog, da lahko narediš nek zaključek."*

Naši udeleženci so torej z nami delili, da niso bili dovolj dobro informirani glede prekinitve delovnega razmerja, ena izmed udeleženk pa navaja celo, da je v dokumentih, vezanih na prekinitve delovnega razmerja, zaznala podatke, ki niso bili resnični. To se sklada z znanimi teoretskimi izhodišči. Brezovnik (1994) navaja, da je najpogostejša napaka nadrejenega to, da neustrezno komunicira s svojimi zaposlenimi. Dobra informiranost zaposlenih je ključna, saj posamezniki, ki ocenjujejo, da so od nadrejenih prejeli nepopolno ali napačno informacijo ali pa je sploh niso prejeli, dobijo vtis, da so za vodilne nepomembni (Mooler idr., 1995).

Nesočutno izpeljan postopek

Udeleženci so izpostavili, da jim je njihov odhod otežil nesočutno izpeljan postopek, ki je vključeval nekorektne odnose, odsotnost sočutja in neustrezno komunikacijo s strani nadrejenih. Po Veselko (2019) je za vzpostavitev zaupanja ključno, da vodilni dejansko opravijo težke pogovore s svojimi zaposlenimi in k njim pristopajo jasno, a z veliko mero sočutja.

U2: *"Definitivno to, da bi bil odnos korekten. Tudi če me je nameravala odpustiti."*

U2: *"Tako da ja, bi si želela, da bi bilo vse malo bolj z občutkom izpeljano, korektno, z nekim človeškim čutom recimo."*

U11: *"In ko sem jaz to željo izrazila z odvetniškim dopisom, ker drugače komunikacija z njimi ni bila mogoča ..."*

U11: *"In potem mi še v obraz reče še: »Zakaj pa misliš, da se te izogibam že zadnji teden dni? Ker te ne morem pogledati v oči.« A res. Mislim ... in to je potem odnos šefa s podrejenimi? Ko ve, da jih bo čez en teden odpustil in te en teden niti pogleda ne. Mislim, ja ... jaz sem imela največ stikov v tem podjetju s tem svojim direktnim nadrejenim. In ta nadrejeni mi je odredil še naloge en dan pred odpustitvijo, v bistvu pa je že več kot en teden vedel, da me bodo odpustili in me ni niti pogledal. To ni korekten odnos. To je navadna ... ne vem, kaj bi rekla. Ne znam tega niti opredeliti. Ni to korekten odnos, ni to profesionalen odnos."*

U7: *"Doslednost, ene človeške odnose, pa to, da bi bila enaka pravila za vse. Itak."*

U2: *"Drugače pa se mi je zdel neprimeren itak cel postopek, cel odnos. Tudi to, da sem bila jaz v blagajni, ko je ona mene poklicala ... Tudi potem, ko sem denar štela, ko je bil varnostnik zraven mene. Jaz sem morala sama govoriti strankam, da če lahko stopijo za drugo blagajno, da je tu zaprto. Lahko bi mi vsaj tu malo olajšali. Res ni bilo lahko. Ali da bi magari ... ne vem, se tam kdo postavil in govoril, da je blagajna številka 2 zaprta ali kar koli takega. Tako pa pač nič."*

U11: *"Prišla sem ... po tem, ko sem še delala tisti dan v službi, sem prišla na sestanek z direktorjem in sem v bistvu vedela, kaj me čaka, ker je bilo 11 sodelavcev pred mano, jaz sem bila zadnja, ki je imela sestanek tisti dan. 11 sodelavcev pred mano je v prvi minuti pogovora z direktorjem doživelo prekinitve delovnega razmerja oziroma odpoved. In jaz sem vedela, kaj me čaka, ampak jaz sem vseeno tisti dan še morala oddelati do konca. In na koncu mojega delovnega dne sem prišla pač k njemu v pisarno in me je vprašal, kako sem. Pa sem rekla, da nisem v redu, ker vem, kaj me čaka. In on je rekel samo: »Ja, res je, tudi s tabo bomo prekinili sodelovanje,« in v isti sapi mi je rekel: »Od tega trenutka naprej te več ne potrebujemo, tvoj službeni mail več ne dela, hvala in nasvidenje«. In to je bilo v bistvu to."*

Ustrahovanje

Ustrahovanje je ponavljajoče se neprimerno ravnanje z zaposlenim, ki ogroža njegovo varnost in zdravje pri delu. Pogosto se izvaja v zvezi z zlorabo moči, zato se žrtve težko branijo, posledice pa so hude in se kažejo v obliki stresa, depresije, nezadostnega samospoštovanja, motenj spanja, samoobtoževanja in fobij. Možni sta tudi socialna osamitev in finančne težave, ki nastanejo kot posledica odpovedi zaposlitve (Ustrahovanje na delovnem mestu, 2020). Udeleženka 11 je z nami delila svojo izkušnjo, ko je v času odhoda iz organizacije s strani vodstva doživljala ustrahovanje. V nadaljevanju navajamo nekaj njenih izjav.

U11: *"V bistvu ustrahovanje, grožnje in čisto zaničevanje, no, poniževanje."*

U11: *"Ampak do te poravnave pa sem jaz prejemale grožnje in različna ustrahovanja ..."*

U11: *"... od tega, da so mi zapovedovali, kje vse se jaz lahko gibljem in kje ne, do tega, da jaz tako ali tako ne potrebujem denarja, ker ne mislim imeti družine. Pač ... to je bilo tako zelo slabo. Z*

njihove strani je bilo to tako zelo slabo, da jaz ne morem pod nobenim pogojem najti ene dobre stvari, ki bi jo iz tega lahko potegnili. Ne najdem, no, ne najdem."

- Hitra prekinitev delovnega razmerja

Hitra prekinitev delovnega razmerja, na katero po besedah udeležencev niso bili pripravljene, je vplivala na njihovo doživljanje odhoda iz organizacije. V nadaljevanju so opise hitre prekinitve delovnega razmerja podkrepili z opisom doživljanja presenečenja in šoka.

U2: *"Neuspešno ocenjena poskusna doba. V tistem trenutku sem morala vse spakirat, poleg tega sem si sredi delovnega časa morala poklicati varnostnika, da sem preštela blagajno, jo zaključila, dala blagajno v sef in šla zadaj pospraviti vse svoje stvari in it. Ker sem morala tako hitro it, je ona rekla, da mi bo obrazec za dopust napisala in rekla mi je, da upa, da vem, da ni nič osebnega in da sem še zmeraj dobrodošla, da pridem kdaj na obisk. Pa sem samo rekla, da nimam želje nikogar od tam več videti. Tudi nisem se od nikogar poslovila, edino od te ene sodelavke, ta, ki je malo pred mano prišla. Njej sem pač dala tisto svojo škatlo, ki sem jo imela, sem rekla: »Na, to je zdaj tvoje,« in sem šla. Nisem se pa od nikogar poslovila."*

U4: *"... lahko bi bil vsaj kak namig že prej, kar koli, da ti je potem lažje. Da nisi tisto ... presenečen, čeprav malo pričakuješ, ker vidiš, kaj se dogaja, ampak vseeno bi lahko mogoče te že malo pripravili na to. Da bi bili malo bolj iskreni in me že malo pripravili na vse skupaj. Lažje bi bilo, če bi mi malo nakazali prej, do česa bo prišlo, da mi ne bi tik pred zdajci vročili odpovedi."*

U9: *"Pri meni je bilo ful na hitro, pri meni je bilo v treh tednih vse rešeno. Ona je samo te razgovore naredila in je mene takrat vprašala, kako se vidim v podjetju in sem rekla, da sem zadovoljna, ona mi je pa rekla, da me ne vidi v podjetju. No, in potem se jaz s svojo šefinjo nisem nič več pogovorila. Potem se samo spomnim, da sem čez par dni dobila tisto odpoved, da se konča najino ... moje delovno razmerje, da dobim to odpravnino, odpovedni rok in to je bilo to. Nisem potem nič na kadrovske hodila ali z direktorico govorila. Nič, nič, nič, nič. Tako da ko se je moje delo zaključilo, sem samo morala pač povedati, če kar koli še ni narejeno, katere imam odprte projekte ... ampak mene so dobesedno, ko sem dobila odpoved, se je končala ta moja pot. Vse se je samo odrezalo. Vse je bilo ful na hitro. Da bi se kdo z mano vsedel, se pogovoril, kaj imam še odprto. Ne, samo na hitro cp cp cp. To je to. Kot da to vsak dan delajo. Kot da bi mi poskusna doba potekla. Tak občutek imaš, no. Kot da nisi dejansko del podjetja, da si zaposlen. Na hitro skratka. Osebno, totalno neosebno."*

U10: *"... ker če ti nekdo ... prideš v službo in nekako si pred dejstvo postavljen in veš, da imaš samo še tistih 30 dni pred sabo, je to verjetno veliko bolj stresno kot pa na tak način, da ima nekdo tak mil prehod, kot sem ga imel jaz."*

U10: *"Pride v službo ves nasmejan, pozdravit tudi v našo pisarno, potem pa vidiš ob 12. je pa dobil odpoved. Se pravi, zjutraj še ni vedel, ob 12. je pa vedel pa verjetno enomesečni odpovedni rok. Taki šoki ali pa taki načini pa so mi boleči oziroma mi niso primerni, niso humani. Bi se dalo verjetno kaj drugače narediti, ne glede na razmere, ne glede na situacijo, ki je verjetno marsikatero podjetje stisnila ob rob. To ... to je pa še mene prizadelo, pa niti nisem v istem podjetju. Ne vem, kako se mora človek v takem primeru počutiti ... to pa je strel v glavo."*

U11: *"Zdaj po tem pa v bistvu se je popolnoma nepričakovano z danes na jutri zgodilo to, da so pogodbo z menoj prekinili. Dobesedno z danes na jutri ..."*

- Pomanjkljivi administrativni postopki

Dva izmed udeležencev sta izpostavila, da so jima odhod otežili pomanjkljivi administrativni postopki, kot sta dostop do plačilnih list in poravnava vseh obveznosti do zaposlenega.

U2: *"... mogoče je tu malo drugače, ker kadrovska služba ni locirana v našem mestu, tako da v bistvu sem imela probleme, sem se še precej bočkala z njimi. Mi smo imeli do plačilnih list dostop v službi v programu, ne. In jaz nisem mogla priti do plačilnih list, jaz sem pa vedela, da bom za Zavod rabila dokazila o dohodkih oziroma zadnjih, ne vem koliko že, plačilnih list. V glavnem sem se potem še precej bočkala z njimi."*

U7: *"Ne pa da sem moral potem po svojem odhodu še klicati, kdaj bo plača, kdaj bodo plačali še to pa ono. In jaz sem zapustil firmo novembra, vse sem dobil pa plačano konec januarja, z regresom, z božičnico pa temi zadevami."*

3.2.2 Doživljanje odhoda

Predhodno navedene okoliščine odhoda iz organizacije so po naših opažanjih pomembno vplivale na to, kako so udeleženci doživljali svoj odhod. Doživljanje se je kazalo skozi štiri različne kategorije, in sicer čustva, razpoloženje, misli in telesne občutke.

Čustva

- Žalost

U2: *"Žalostna sem bila, ker sem izgubila službo."*

U9: *"... mislim, jaz nisem mogla tiste žalosti in tistega joka zadrževati, ne."*

Po Kompari (2001) smo žalostni v okoliščinah dokončne izgube nečesa, kar je za nas pomembno. Zaposlitev je bila za naši udeleženki pomembna, zato sta ob prekinitvi delovnega razmerja s strani organizacije čutili žalost.

- Razočaranje

Nad samim seboj

Udeleženka 2 je z nami delila svoje razočaranje nad samo seboj. Doživljanje tega čustva pa ne izvira iz izgube zaposlitve, temveč iz obžalovanja. Žal ji je namreč, da je zaradi zaposlitve, katere izid je bil nato zanjo neoptimalen, zapustila drugo, boljše zaposlitev.

U2: *"V bistvu ... meni je bilo najbolj hudo, ker sem prej imela službo, ker sem prej že 6 let kot študentka delala v tistem podjetju, potem so me zaposlili ... Sicer za določen čas, ampak vem, da bi*

mi podaljševali oziroma bi s časom dobila za nedoločen čas. In sem šla sem za nižjo, za konkretno nižjo plačo. Kot da sem se razočarala, no."

Nad situacijo

Nekateri udeleženci so izrazili svoje razočaranje nad situacijo.

U1: *"Ja, en teden pred iztekom pogodbe me je v bistvu direktorica poklicala v pisarno. Najprej me je 20 minut hvalila, kako sem bila pridna in kako sem vse delala, ampak da mi bodo dali odpoved. Razlog je bil pa neuraden ta, da bodo raje namesto enega delavca zaposlili dva invalida, ker na ta način potegnejo več denarja od države. Počutila sem se ... razočarano."*

U2: *"Razočarana sem bila, ker pač ... ker vem, da si tega nisem zaslužila."*

U8: *"Ampak glede na to, kako bi se lahko odvijalo, bi rekel, da sem bil malo razočaran. V bistvu sem bil kar fejest razočaran. Ker ... zaradi tega, ker kolikor sem bil prej vesel, ko sem hvalil, sem bil potem zaradi tega toliko bolj razočaran, ker se je stvar obrnila čisto. Bom rekel za 90 stopinj pa 90 stopinj v drugo smer pa ... ja, in sem bil kar fejest razočaran."*

Razočaranje je eno izmed najpogosteje doživljanjih čustev, kadar je posameznik pri nečem neuspešen (Weiner idr., 1979). Naši udeleženci so kot neuspeh dojemali odpoved delovnega razmerja.

- Jeza

U2: *"... v bistvu sem bila jezna, ker vem, da si nisem tega zaslužila."*

U1: *"Malo sem sicer še vedno jezna na njih."*

Po Andries (2011) nastanek jeze ni povezan z nobenim posebnim razlogom, ampak izvira iz posameznikove želje po moči. Kompare (2001) po drugi strani navaja, da jezo doživljamo v primeru, ko dogodki ne potekajo skladno z našimi željami, verjamemo pa, da bi lahko sami vplivali na situacijo. Udeleženci, ki sta poročali o doživljanju jeze, sta doživljanje opisovali v kontekstu situacij, v katerih sta bili nemočni in na situacijo nista imeli vpliva.

- **Strah, negotovost**

Pred dolgotrajno brezposelnostjo

U6: *"Tista dva meseca bi lahko rekel, da je bilo smotano, saj veš: »A bo vse v redu, a bom našel službo, kaj se bo zgodilo, ko se nadomestilo izteče.«"*

U9: *"Ne veš, kam boš šel, ne veš, kaj boš delal, ne veš, a boš kaj našel ..."*

U9: *"Ampak potem pa padeš kar v en tak krog, ko ne veš, kaj bi sam s sabo, kaj boš delal, ko ne boš več hodil v službo."*

U11: *"In jaz sem v tistem trenutku že začela razmišljati, kako zdaj naprej."*

Pred novo zaposlitvijo

U2: *"Ampak je bil pa potem tisti strah. A bo tukaj tudi tako? A so normalni? Ful nisem zaupala, nisem vedela, kakšno bo okolje."*

Strah je čustvo, ki nastane kot posledica posameznikove ocene, da je določena situacija zanj nevarna oziroma obstaja možnost, da bo izgubil nekaj pomembnega in vrednega (Andries, 2011; Kompare, 2001). To v njem spodbudi prvinski nagon po boju ali begu (Andries, 2011). Tudi naši udeleženci so poročali o strahu oziroma negotovosti v času odhoda iz organizacije, za katerega so ocenili, da je zanje lahko potencialno nevaren oziroma jim prinese neprijetne posledice. Poročali so predvsem o strahu in negotovosti, vezanih na skrb glede dolgotrajne brezposelnosti in na strah pred novo zaposlitvijo.

- **Presenečenje, šok**

Kot navaja Svetlik (1992), je vsem izkušnjam sveže brezposelnosti skupno stanje šoka oziroma duševnega pretresa ob novici o odpustitvi. Tudi udeleženci 1 in 2 navajata, da sta bili ob prekinitvi delovnega razmerja s strani organizacije presenečeni in šokirani.

U1: *"Je bilo pa tako, da odpovedi niti malo nisem pričakovala."*

U2: *"Sploh nisem vedela, da bom imela oceno poskusne dobe ... in pride ona po mene in reče, če lahko pridem malo tja, kjer je bila kao direktorjeva pisarna, ampak direktor takrat še ni bil skozi v tej pisarni. In takrat sem si jaz takoj prišla gor, da je to to. In sem še rekla tej, ki je bila pri sosednji blagajni, sem ji rekla: »Jaz zdajle grem,« pa je rekla: »Ma daj, nehaj.«"*

U2: *"Pa v bistvu je lahko kar šok ... pač če ne pričakuješ odpovedi ... Jaz sem morala v roku petih delovnih dni vrniti regres."*

Čustva z negativno valenco so za posameznika običajno neprijetna, povezana pa so z nezadovoljenimi potrebami, ogrožajočimi situacijami, izgubami, travmatičnimi dogodki, omejitvami, kaznimi in ovirami pri doseganju cilja. Mednje prištevamo jezo, žalost, razočaranje in tako dalje (Andries, 2011). Pri tem je potrebno poudariti, da imajo vsa (tudi neprijetna)

čustva svojo prilagoditveno vlogo in posameznika pripravijo na optimalen odziv v zanj pomembni situaciji. Skladno s tem so vsa čustva koristna in jih je pomembno doživljati (Milivojević, 1999). Po Slivar (2013) je izguba zaposlitve stresen dogodek, na katerega se posamezniki pogosto odzovejo z zanje neprijetnimi čustvi, kar se je izkazalo tudi pri naših udeležencih.

Udeleženci so ob odhodu iz organizacije doživljali tudi:

- **Ponos**

U2: *"Sem bila pa ful ponosna nase, ker nisem jokala do trenutka, ko sem ven stopila."*

Posameznik doživlja ponos, kadar ocenjuje, da je s svojo lastnostjo ali vedenjem prispeval k temu, da ima določena avtoriteta o njem pozitivno mnenje (Milivojević, 1999). Udeleženka 2 nam je pripovedovala o tem, kako je njena nadrejena prekinitve delovnega razmerja nenadno izvedla pred vsemi sodelavci in strankami. Ocenjujemo, da je udeleženkin ponos izviral iz tega, da v tistem trenutku kljub žalosti in frustraciji zaradi izgube zaposlitve tega ni izrazila in je s tem avtoriteti (nadrejeni) dokazala svojo mentalno moč.

- **Olajšanje**

U2: *"Ampak po drugi strani sem pa to pričakovala in bila tudi ful olajšana, zato ker sem si res želela stran od tam, ker pač ni bilo okej."*

U11: *"V tistem trenutku sem se počutila malo olajšano ..."*

U11: *"In ... in na nek način sem vseeno potem čutila neko olajšanje."*

U11: *"To se je čutilo na vsakem koraku in na nek način mi je takrat malce odleglo ..."*

V primeru ko posamezniku zaposlitev predstavlja breme, lahko prekinitve delovnega razmerja s strani organizacije zanj pomeni celo olajšanje (Resman, 2009). To se je izkazalo tudi pri dveh udeleženkah. To lahko razberemo iz njunih izjav, v katerih navajata, da je olajšanje izhajalo prav iz tega, da sta svoji (nekdanji) zaposlitvi dojemali kot nezadovoljivi.

Negativno razpoloženje

Razpoloženje (angl. mood) je sestavni del vsakdanjega življenja in odraža posameznikovo počutje v določenem trenutku (Berger in Motl, 2000). Razpoloženje ponuja veliko informacij, na podlagi katerih se posameznik prilagaja okolju in deluje učinkovito. Negativno razpoloženje na primer nakazuje na problematično stanje in posameznika spodbuja k sistematičnemu reševanju problema (Schwarz in Clore, 2003). Udeleženci naše raziskave, ki so doživljali več okoliščin odhoda, ki so vplivali na otežen odhod iz organizacije, so z nami delili nekaj opisov svojega razpoloženja. Ubesedili so ga kot

katastrofalno, grozno, depresivno in negativno. To nakazuje, da je izguba zaposlitve zanje problematična situacija.

U1: *"Počutila sem se totalno negativno ..."*

U3: *"Katastrofalno."*

U3: *"... res grozen občutek je bil to."*

U3: *"Obupno in depresivno vsaj še 14 dni."*

U9: *"Pa v tako depresijo padeš, no, po eni strani."*

U9: *"Depresivni občutki so trajali ..."*

U9: *"... tako grozen občutek je. Grozen, grozen. Meni je bilo res grozno, no."*

U9: *"Grozni, grozni občutki, no."*

U9: *"Tistih 14 dni, tri tedne, ko sem bila v službi, je bilo res tako ... grozno, utesnjeno ..."*

U9: *"Počutiš se, kot da si sam in ti je grozno zjutraj vstajat, grozno ti je tja iti in grozno je potem strankam razlagati, da te ne bo več tam. "*

U11: *"V bistvu mi je ful ... ful je grozno. Jaz vem, da sem zelo sposobna, precej izobražena, ampak ker jaz službe kar ne dobim, vedno bolj dvomim v to, no."*

U9: *"Ampak meni je pa takrat naredila res eno tako grdo grdo grdo izkušnjo, res grozno, no."*

Posameznik, ki doživlja grozo, ocenjuje, da se nevarnosti ne more izogniti (Kompore, 2001). Tako je bilo tudi v naši raziskavi, saj so udeleženci opisovali doživljanje ob prekinitvi delovnega razmerja, ko se nevarnosti (izgubi zaposlitve) ni bilo več mogoče izogniti. Udeleženci 3 in 9 sta z nami delili svoje doživljanje depresivnega razpoloženja. Tudi Kraševc (1996) navaja, da je izguba zaposlitve pogosto povezana s težkimi duševnimi obremenitvami, depresivnostjo in tudi večjo ogroženostjo za nastanek duševnih obolenj.

Misli

Prisotnost večjega števila dejavnikov, ki so vplivali na otežen odhod iz organizacije, je vplivala na pojavnost avtomatskih negativnih misli pri udeležencih, ki so doživljali te dejavnike. Opisovali so, da so se počutili »samotno«, »odtujeno«, »na tleh«, »nesposobno«, »kot da se je vse podrlo«, »kot da se je življenje postavilo na glavo«. Po Anić (2020) so avtomatske negativne misli kratke misli, trditve ali sklepi, ki se pojavijo v trenutku in ne izhajajo iz okolice, temveč iz posameznika samega.

- Izključeno

U9: *"... ko si odsekan, a ne. Ko gredo na kosilo, si odsekan, ker nisi več del njih, ne. Gredo na sestanek, si odsekan, ker nisi več del njih, ne. Do ničesar več nimaš dostopa, ne."*

U9: *"Ampak ja, tako se počutiš. Kot da si sam, da te nihče ne mara, kot da nikoli ne boš službe dobil, nikoli ne boš srečen, pač ... en del življenja, ki si ga takrat vozil 6 let, se ti kar spremeni in se več ne vidiš, sploh ne veš, kam bi šel naprej."*

U9: *"Kot da te nihče ne mara, kot da te nihče ne bo niti pogledal, kot da te nihče ne bo vzel v službo."*

U9: *"Ne, sama sem bila za vse, sama."*

U9: *"Ko si res sam tam."*

U9: *"Kot en cucek zapuščen, ne."*

Udeleženka 9 je z nami delila svoje občutke izključenosti. Opisala je, da so je odnos sodelavk do nje ob prekinitvi zaposlitve precej spremenil. Izključitev iz skupine spada med neposredno nasilje na delovnem mestu in zelo negativno vpliva na zadovoljstvo zaposlenega (Crick in Grotper, 1995).

- **Odtujeno**

Udeleženka 9 je opisala tudi, da se je počutila sama, kot »tujec v lastnem podjetju«.

U9: *"Počutiš se kot en tujec v lastnem podjetju, no."*

U9: *"... ko sem bila dejansko kot en tujec v lastnem podjetju, a ne, ko nimaš nič tam, razen svoje mize, ne ..."*

- **Na tleh**

Udeleženka 1 je bila zaradi prekinitve delovnega razmerja s strani organizacije in vseh dejavnikov odhoda »na tleh«.

U1: *"Počutila sem se ... na tleh."*

U1: *"Res sem bila na tleh takrat."*

- **Nesposobno**

U2: *"Ne vem, počutila sem se nesposobno, kot da mi nekaj ni uspelo, kot da sem »failala«."*

Udeleženka 2 je z nami delila, da se je počutila nesposobno. Avtorji navajajo, da ima lahko izguba zaposlitve pomemben vpliv na posameznikovo samopodobo in samospoštovanje. Posameznikovo mnenje o lastni vrednosti se spremeni, dlje časa kot nato traja brezposelnost, bolj se zvišujeta prezir in zavračanje samega sebe (Fielden, 1999; Markham, 1994).

- Ostalo

Udeleženka 11 je povedala, da situacijo, v kateri se je znašla, dojema, kot da se ji je življenje »podrlo« in se ji »postavilo na glavo«. To je opisala tako:

U11: *"Saj se je marsikaj podrlo. Ni se vse podrlo, je se marsikaj podrlo."*

U11: *"Mislim ... mislim, meni se je življenje takrat postavilo na glavo, no. Popolnoma. In še zdaj pač ni v redu."*

Telesni občutki

Ob stresnem dogodku pride do odzivov na miselni, čustveni, vedenjski in tudi telesni ravni. Eden izmed možnih telesnih odzivov posameznika je tudi občutek »cmoka« v grlu (Lavrič in Štirn, 2016). Občutek »cmoka v sebi« je doživela udeleženka 2.

- Cmok

U2: *"Je pa nek tak cmok v tebi."*

3.2.3 Potrebe ob odhodu

Udeleženci, ki so imeli po našem opažanju ob odhodu prisotnih več okoliščin, ki so vplivale na otežen odhod iz organizacije, so imeli praviloma precejšnje število potreb, ki v glavnem niso bile zadovoljene. Navajamo jih v nadaljevanju.

Povratna informacija za bodočega delodajalca

U1: *"Če sem že morala oditi, bi se mi pa definitivno zdelo korektno od njih, da si vzamejo nekaj trenutkov in napišejo vsaj kratko priporočilo. Bi mi to takrat res veliko pomenilo, dobila bi eno tako veliko motivacijo, sigurno pa bi tudi prej dobila novo zaposlitev."*

U1: *"Najmanj, kar bi si takrat želela, je to ... kar sem že itak prej povedala. Da bi mi bili pripravljene napisati vsaj priporočilo."*

U4: *"Kakšno priporočilo mogoče tudi."*

Udeleženki 1 in 4 sta z nami delili, da sta si želeli, da bi lahko ob odhodu iz organizacije prejeli priporočilo. Udeleženka 1 je prepričana, da bi ji priporočilo pomagalo pri tem, da bi se hitreje znova zaposlila. Newton idr. (2005) opisujejo raziskavo iz Velike Britanije, ki navaja, da priporočilo s strani nekdanjega delodajalca 36 % zaposlovalcev dojema kot odločilno za zaposlitev kandidata. Po Zupan idr. (2009) so tudi pri nas uveljavljena (predvsem ustna) priporočila, vendar ne v tolikšni meri kot v drugih Evropskih državah.

Veščine

Pomoč pri oblikovanju prošnje/življenjepisa

U1: *"Sem bila pa tam zaposlena malo manj kot pet let in človek v takem času že malo pozabi, kako napisati dobro prošnjo za delo."*

U3: *"Mogoče ne bi bilo slabo tudi to, da bi kdo malo pregledal moj življenjepis, mojo prošnjo. Bi bila vesela kakšnega nasveta in se mi zdi, da bi mi olajšalo iskanje naprej."*

Priprava na zaposlitvene razgovore

U1: *"Tudi kak nasvet glede razgovora bi mi sigurno prišel takrat zelo prav."*

U11: *"In mogoče bi takrat potrebovala nekaj pomoči pri tem, kako dejansko svoje sposobnosti in znanje ... da bi znala to pretvoriti v znanje in sposobnosti, ki so potrebne za eno delovno mesto od sedmih do treh, če me razumeš. Ker jaz mislim, da takrat res nisem znala dobro ... pa verjetno še danes ne znam ... Teh izkušenj, ki sem jih tam dobila, in znanj, ki sem ga tam dobila, pretvoriti v znanje in izkušnje, ki so potrebne za neko drugo delovno mesto od sedmih do treh od ponedeljka do petka. In to potem predstaviti novemu delodajalcu. Mogoče res tega ne znam najbolje, no."*

Naši udeleženci so z nami delili, da bi jim po prekinitvi delovnega razmerja najbolj prišla pomoč pri oblikovanju prošnje oziroma življenjepisa in priprava na zaposlitvene razgovore. Ocenjujejo, da bi jim to znanje olajšalo iskanje nove zaposlitve. Po Vilič Klenovšek (1993) je izobraževanje brezposelnih oseb ključno, saj preko slednjega posameznik bolje razume položaj, v katerem se je znašel, in ga izkoristi kot priložnost za odkrivanje novih možnosti delovnega in osebnega razvoja. To mu posledično pomaga, da se hitreje ponovno zaposli. Instrukcije na področju oblikovanja življenjepisa, prošnje in spremnega pisma so po Lewison in Gray (2002) tudi eden izmed korakov programa prezaposlovanja.

Mreženje

U1: *"Da bi ti na primer pomagali najti drugega delodajalca, da bi ti dali kak kontakt, kakšno smernico, na koga bi se bilo dobro obrniti. Glede na to, da so podjetja povezana, mislim, da jim to ne bi vzelo preveč časa. Direktorji sigurno malo bolj od mene poznajo, kje se odpirajo določene možnosti."*

U2: *"Ja, verjetno bi mi prišlo prav predvsem, če bi me lahko povezali s kakim drugim podjetjem."*

U3: *"Najbolj v primeru kontaktov za nadaljevanje z novo zaposlitvijo, da ne bi prišlo do stagniranja doma. Da bi mi podali kontakte podjetji, kjer iščejo podobno stroko zaposlenega. To bi mi definitivno pomagalo."*

Naši udeleženci menijo, da bi jim prišlo prav, če bi jih podjetje ob odhodu lahko povežalo z morebitnimi bodočimi zaposlovalci. Po Lewison in Gray (2002) je mreženje razlog za več

kot 50 % vseh najdenih priložnosti za delo, Zaletel in Prah (2012) pa navajata, da kar do 80 % iskalcev zaposlitve najde delo s pomočjo mreženja in ostalih aktivnih metod iskanja.

Psihološka podpora v obliki razbremenilnega pogovora

U1: *"Najbolj od vsega bi bila pa takrat vesela, če bi si kdo vzel kako minuto za mene in bi se lahko o vsem skupaj pogovorila. Res sem bila na tleh takrat."*

U9: *"Meni bi sigurno koristilo kaj s psihološkega vidika. Da dejansko bi se kdo z mano pogovoril pa bi predebatirala te zadeve ... Moji občutki, da se ne bi počutila tako odrinjeno, tako žalostno, tako nemočno. Da bi vedela kako in kaj. Da ne bi takrat utehe v hrani potem iskala. Jaz bi tako bolj, no. Da bi dejansko se z nekom pogovorila in ugotovila, da pač tako je in da bi lažje šla naprej, a ne. Ker ... ne pa da potem iščeš uteho v nečem drugem."*

U9: *"Pogovor z nekom, ki je na tem, ki je specializiran za to ... Meni osebno bi to ful pomagalo."*

Udeleženci 1 in 9 sta nam zaupali, da je bila njuna največja potreba ob odhodu iz organizacije ta, da bi se z njima kdo pogovoril o situaciji, v kateri sta se znašli. Austin in Murray (1993) izpostavljata pomembnost nudenja možnosti psihološke podpore odpuščenemu posamezniku, po Lewison in Gray (2002) pa je lažje soočenje z izgubo zaposlitve in neprijetnimi čustvi tudi prvi in izhodiščni del programa prezaposlovanja. Glavne psihološke posledice odpustitve so namreč šok, nezaupanje in depresivnost (Murray, 1993).

Razlogi za izvedbo prezaposlovanja izven organizacije

Udeleženci so navajali, da bi program prezaposlovanja želeli biti deležni izven organizacije. Kot razloge so navedli:

- Nezaupanje v organizacijo in zaposlene

U9: *"... preveč se poznamo, preveč smo med sabo povezani, preveč ljudje na te čenče dajejo in bi bilo ful boljše, če bi prišel kdo iz druge organizacije, ki ne bi imel take možnosti vpliva oziroma bi se jaz z njim ful bolj varno počutila. Bolj tako ... če se z nekom pogovarjaš, da veš, da mu lahko zaupaš. Ne pa, da imaš občutek, da je isto, kot da daš to na Radio 1. Ta plat, ja."*

U10: *"Ja mislim, zato ker sem že prej imela negativne izkušnje s svojim delodajalcem in mu potem praktično nisem več zaupala. In ne bom mu potem svoje prihodnosti zaupala vnaprej. Ne bom mu potem svoje prihodnosti zaupala po tem, ko sem že bila odpuščena, ne."*

- Subjektivnost v organizaciji

U9: *"Zato ker se mi zdi, da ti, ki so notranji ... da je preveč teh čenč in teh ... ne vem, tako preveč subjektivno bi bilo, premalo bi bilo objektivno, no."*

- Večjo strokovnost zunanjih izvajalcev

U6: *"Po moje so tudi bolj strokovno podkovani za to."*

U9: *"Strokovna plat se mi zdi, da bi bila tam ... ne bi jim toliko zaupala, no."*

- Neprimeren pristop v organizaciji

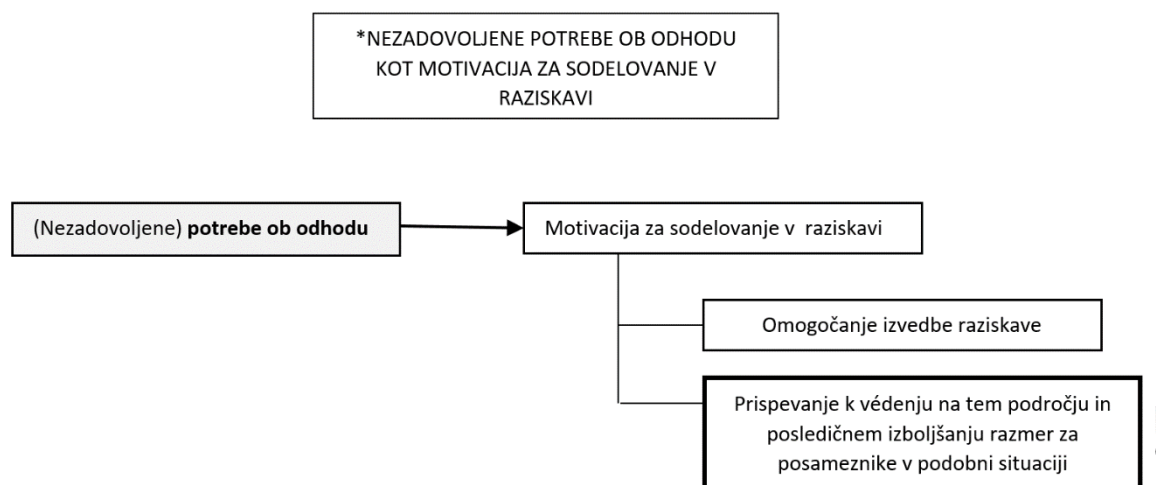
U1: *"Po eni strani bi bilo v mojem primeru verjetno boljše izven. Njihov cel pristop je bil res neprimeren in ne vem, če si predstavljam, da bi oni znotraj podjetja izvajali neko tako obliko pomoči."*

Nekatere organizacije so bolj naklonjene izvedbi prezaposlovanja s pomočjo zunanjih strokovnjakov. Verjamejo namreč, da je takšna oblika pomoči bolj verodostojna, sofisticirana in strokovna, kot bi bila, če bi jo ponujali notranji sodelavci. Tudi v času recesije je marsikatera organizacija spoznala, da so podjetja, ki ponujajo izvedbe prezaposlovanja, vredne časa in denarja (Boynton in Thomas, 1991, citirano v: Kilcrease, 2013). Ena izmed ključnih prednosti zunanjih svetovalcev je njihova objektivnost, zaradi katere lažje ohranjajo profesionalnost in neodvisnost, kar je še posebej pomembno v primeru občutljivih odgovodi, ko se z njihovo pomočjo organizacija izogne neprijetnim srečanjem med delodajalci in nedavno odpuščenimi (Kaila, 2006, citirano v: Kilcrease, 2013). Tudi naši udeleženci navajajo, da zaradi slabih izkušenj svojim nekdanjim organizacijam in zaposlenim ne zaupajo in bi raje izbrali izvedbo s strani zunanjih izvajalcev, ki jih ocenjujejo kot bolj strokovne.

3.2.4 Nezadovoljene potrebe ob odhodu kot motivacija za sodelovanje v raziskavi

Slika 4

Prikaz povezave med nezadovoljenimi potrebami ob odhodu in motivacijo za sodelovanje v raziskavi



Med analizo intervjujev smo opazili, da so nezadovoljene potrebe udeležencev ob njihovem odhodu iz organizacije vplivale na njihovo motivacijo za sodelovanje v raziskavi. Pogosto so navajali, da bi želeli s svojim sodelovanjem prispevati k vedenju na tem področju in izboljšanju razmer za vse, ki se bodo znašli v podobni situaciji, v kakršni so bili tudi sami. To so navedle udeleženke 1, 3 in 9, ki so svoj odhod iz organizacije opisale kot posebno težek. Drugi razlog, zaradi katerega so se udeleženci odločili za sodelovanje, je bila želja po omogočanju izvedbe raziskave.

Ta informacija nam daje zavedanje, da so v sodelovanju pri raziskavi posamezniki s slabšimi izkušnjami morda videli priložnost za pogovor in da morda tisti z drugačnimi izkušnjami niti ne čutijo potrebe po sodelovanju v tovrstnih raziskavah.

Prispevanje k védenju na tem področju in posledičnem izboljšanju razmer za posameznike v podobni situaciji

U1: "Odločila sem se čisto zaradi pomoči drugim, ki bodo ali so v podobni situaciji, v kakršni sem bila sama."

U1: "Pa itak ... če imam tako izkušnjo pa če to koristi nekomu za naprej, je to tudi ena dobra stvar."

U3: "Mogoče, da lahko omenim, kakšna je bila situacija, mogoče se pa kaj spremeni v prihodnosti za tiste, ki bodo za mano doživeli podobno."

U9: "Rada delim svoje izkušnje. Pa ni mi težava o tem govoriti, no. To je taka izkušnja, ki se mi jo zdi pomembno deliti v smislu, da ni nič narobe s tabo, če se ti kaj takšnega zgodi. Rada delim, no."

Omogočanje izvedbe raziskave

U2: *"V bistvu čisto prvo je to ... pač meni je grozno, ker sem tudi sama delala seminarske in diplomo na faksu in je zelo težko dobiti vzorec."*

U3: *"Vam bo to zagotovo pomagalo, meni žal ne ostane nič, je bilo, kar je bilo."*

U6: *"Ja, pač ... prebral sem, da potrebuješ pomoč in doživljanja osebe, ki je dobila odpoved."*

U4: *"Pa sem si rekla, pa zakaj ne bi podelila svoje izkušnje, če jo že imam."*

U7: *"Če imam jaz to izkušnjo, ne vem, zakaj ne bi delil naprej, tebi pa tudi pride prav."*

U10: *"Tako da sem rekel, da je to ena stvar, ki me ne bo iz tira spravila, in če je to ena opcija, da pomagam nekemu pri nalogi ..."*

U4: *"Am ... mogoče hčerki. Imam dve hčerki, ki sta tik pred študijem. Morda oziroma skoraj sigurno bosta tudi oni dve potrebovali kdaj tudi kakšne kandidate za intervju."*

U5: *"... in drugi razlog ... še vedno mislim, da če lahko nekemu z nečim pomagaš, zakaj ne in če je to način, da delim svoje izkušnje ... kot rečeno, zakaj pa ne. Se pravi, kot nek način recimo da pomoci nekemu."*

U8: *"Če sem čisto odkrit, bom tako rekel ... glede na to, da pišeš magistrsko nalogo, a ne. Prvo rad pomagam takim ljudem, ker sem bil tudi sam na tem, pa sem rabil veliko podatkov in zato sem si rekel: »Zakaj pa ne.«"*

U9: *"Rada pomagam. Pa če lahko s tem nekemu polepšam dan oziroma da lažje kaj izvede, zakaj pa ne. Nisem takšna zaprta oseba, da mi ne bi bilo to okej. Z veseljem pomagam."*

3.2.5 Strategije soočanja z odhodom

Nekaj udeležencev je z nami delilo svoje strategije soočanja z odhodom kot s stresno življenjsko situacijo. »Samoevalvacija dogodka, osmišljanje prekinitve ter obrat v pozitivno smer«, »Izkoristek izkušnje za osebni napredek in učenje« in »Videnje pozitivnega v neprijetni situaciji« so strategije, ki bi jih lahko uvrstili med na čustva usmerjene strategije. Te, po Dolenc (2015), Latack idr. (1995) ter Lazarus in Folkman (1984), vključujejo kognitivno rekonstrukcijo dogodka, pri kateri gre za to, da posameznik preko spreminjanja misli v pozitivno obliko vpliva na lastne vrednote. Glede na to, da gre pri navedbah naših udeležencev za strategije, ki so povezane z iskanjem nasvetov, informacij, podpore in potencialnih rešitev problema, lahko rečemo, da gre v teh primerih za funkcionalno spopadanje s situacijo (Dolenc, 2015).

Samoevalvacija dogodka, osmišljanje prekinitve ter obrat v pozitivno smer

U1: *"Da tisti, ki izgubi službo, naj ima v glavi samo to, da je vsako slabo za nekaj dobro. Vedno se ti potem odprejo neke nove možnosti, ki so redko slabše, ampak so po navadi še boljše."*

U3: *"V tem trenutku se ne sekiram več, je, kar je. Grem samo z dvignjeno glavo dalje."*

U3: *"Vsekakor se ne sekiram več za nastalo situacijo in vem, da bom poiskala boljšo službo."*

U6: *"Ampak jaz pravim: »Čas zaceli vse rane,« tako kot v službi, tako kot v ljubezni, tako kot vsepovsod. In zdaj sem že skoraj pozabil na vse, kar se je zgodilo spomladi. Vse mine."*

U9: *"Ampak zdaj sem vesela, da nisem več tam."*

U9: *"Ampak ja, glej. Smo dali tudi to čez, tako da."*

U9: *"Jebi ga, pač. Si rečeš: »To je to,« ne. Zapreš tista vrata, jaz se ful nerada vračam nazaj tja, kjer je nekaj bilo. Ko se zaključí, se zaključí, pač zapreš vrata in greš naprej."*

U10: *"To je življenje, ki ima dobre in slabe plati. Brez slabih itak ne bi znali ceniti dobrih, tako da."*

U9: *"Nimaš kaj, vse se zgodi z razlogom."*

Izkoristek izkušnje za osebni napredek in učenje

U2: *"Res sem vzela to kot eno tako izkušnjo, ki me je res po nekih stvareh naredila bolj močno. Pa zdaj sem ugotovila, da so v službi pač sodelavci, da ne rabiš bit prijatelj z vsemi, ker jaz sem ful odprta, jaz se z vsemi družim, mami je rekla, da že ko sem bila mala, da sem imela milijon prijateljic in da me nikoli ni mogla razumeti, zdaj sem pa pač dojela, da določene stvari zadržiš zase, ločiš zasebno in službeno in je to to."*

U9: *"Tako da potem sem pač nekako prišla do zaključka, da to področje dela res ni zame."*

U9: *"Ampak potem na koncu hvala bogu prideš do zaključka, da narediš nekaj drugega, da si nekaj drugače zamisliš ..."*

U9: *"To je del življenja, ki je pač ena izkušnja več in je to to. Človek mora vedeti, da z njim ni nič narobe, če dobi odpoved."*

Videnje pozitivnega v neprijetni situaciji

U9: *"Sem vesela za to izkušnjo in za tak lep zaključek. Grd začetek, ampak lep zaključek. Vse se zgodi z razlogom."*

Udeleženka 9 je z nami delila pozitivno izkušnjo, ko je bila izbrana za sodelovanje v prispevku, v katerem je delila svojo izkušnjo brezposelnosti.

U9: *"To pa se moram pohvaliti ... Tako da je iz tega prišla še ena taka nepozabna izkušnja. Si prišel tja, pa so te naličili, pa lepo uredili ... in je bilo ful v redu, tako da dejansko poveš svojo izkušnjo in se malo nasmejiš. Po kakšnem ključu so našli mene, nimam pojma, ampak sem se z veseljem udeležila. Ampak mi je bilo hudo, to mi je bilo res všeč. Nekaj pozitivnega v negativni situaciji."*

Iskanje utehe v hrani

Elkin (2013) navaja, da se lahko znaki stresnih dogodkov kažejo pri posameznikovih prehranjevalnih navadah, pri čemer je ena izmed možnosti, da se posameznik tolaži s pretiranim vnosom hrane. To je opisala tudi udeleženka 9, ki je navedla še, da je veliko časa preživela z gledanjem nadaljevanek. Slednje bi lahko po Dolenc (2015) ter Endler in Parker (1990) umestili med disfunkcionalno spopadanje s stresno situacijo, saj se je udeleženka s tem izognila problemski situaciji.

U9: *"No, tako da jaz sem takrat našla eno ful tako uteho v hrani, kar ne bi smela in sem se potem takrat približno 12 kil zredila. To je bilo tako ... samo skozi sem nekaj žrla, kar skozi mi je nekaj cukar padel, skozi sem bila nekaj lačna, ne. Tako da ja. To, v tej smeri, no. Nisem bila preveč jokava pa dramska pa depresivna, ampak jaz sem našla uteho v hrani, ne."*

U9: *"Skozi sem nekaj jedla, pa neke serije sem gledala vsak dan ... tako zabubila sem se doma, no."*

U9: *"Tako kot sem jaz recimo, a ne, da sem pač non stop te nadaljevanke gledala, pa potem bluzila pa potem jedla ... to."*

3.3.1 Okoliščine, ki so vplivale na olajšan odhod iz organizacije

Kot okoliščine, ki so vplivale na olajšan odhod posameznikov iz organizacij, večina udeležencev, podobno kot v primeru dejavnikov, ki so vplivali na otežen odhod, navaja predvsem tiste, ki so vezane na medčloveške odnose. Mednje spadajo:

- Iskrenost

U3: *"Imela sem to srečo, da me je poslovodkinja vsaj pripravila na situacijo."*

U8: *"Meni je bilo pozitivno to, da so mi na lep način povedali, kaj, zakaj odhajam. Povedali so mi vse razloge in tu ni bilo nekega ovinkarjenja s strani kadrovske, če lahko kaj ... pač kadrovska je govorila."*

U8: *"Ampak mi je bilo všeč, da so mi povedali to to to to, kaj mi pripada, kaj mi ne pripada, vse so mi povedali in to mi je bilo ... to je bilo zelo korektno, ja."*

U10: *"... je bil moj nadrejeni toliko korekten, da mi je v bistvu že prej tako malo nakazal. V smislu da če se mu ne bo ... če se ne bodo pokazali neki novi projekti, kjer bi se lahko mene porabilo, po domače rečeno, ker strošek recimo pa sem, a ne, se bodo morali pač od mene posloviti."*

U10: *"Ker so mi šli potem celo tako na roke, da mi je off the record povedal, da ... pa mislim, da je bilo to kakšna dva, tri mesece prej, da naj poskusim poiskati kakšno službo kje drugje, če bom v tem času našel, če pa se bo seveda pojavila oziroma, da bo firma pridobila še kakšne projekte, kjer bodo mene potrebovali, absolutno me bodo, ampak da za vsak slučaj, da ne bo to šok ali pa kar koli ... Je rekel: »Zdaj raje glej, ker je težko, da se bo vse ravno poklopilo,« a ne. In se pravi, da sem imel jaz dejansko mogoče tri ali pa celo štiri mesece časa, preden je potem ..."*

U10: *"... plus tega sem imel to olajševalno okoliščino, da me niso samo zaprli v eno pisarno in me postavili pred dejstva, ampak sem imel še nekako malo predpriprav na to, no. In je bilo potem zato malo lažje."*

Naši udeleženci so pohvalili odkritost nadrejenih in ostalih, ki so bili del njihovega odhoda iz organizacije. Kot že omenjeno, je dobra informiranost zaposlenih ključnega pomena (Mooler idr., 1995).

- Podpora sodelavcev

U2: *"V bistvu ... bila je poslovalnica polna, bilo je odprto, stranke so bile notri. Tako da je morala delati v tistih prvih trenutkih. Jaz se samo spomnim, da sem ji rekla: »Jaz grem, me je odpustila,« in sva se potem popoldan slišali, ko je zaključila."*

U3: *"Takrat je pa pomagalo, da sem se z bivšim kolektivom, s katerim smo se zmeraj razumeli, pogovorila. In je res pomagalo. Ta neka podpora kolektiva, to bi rekla, da je bilo pozitivno."*

U4: *"Pa saj vsi sodelavci so se pogovarjali pa kakšno dobro željo izrekli. Načeloma pa vsi so bili okej. So me nekako spodbujali, da mi je bilo vsaj malo lažje."*

U5: *"... je bilo pa v bistvu presenetljivo. Jaz sem vedel, da imam sicer dobre odnose z njimi, vedel sem, da ti odnosi niso zlagani, pač ja, da delam na tem, da imamo dobre odnose, vseeno pa veš, da je ena taka distanca med nami zaradi tega, ker jim na koncu daješ neke ukaze, tudi če se z njimi ne*

strinjaš. In sem bil, ja, izjemno presenečen nad njihovo reakcijo, ker je bila bolj žalost kot kar koli drugega. In potem vidiš, da tudi potem, kadar se vmes ne razumeš popolnoma, so razumeli, da vse ni bilo samo moja kaprica, ampak da sem seveda tudi jaz sprejemal neka navodila."

U6: *"V podjetju pa ja ... bom rekel sodelavci, a ne. Če govoriva zdaj znotraj podjetja ... Jaz nisem zato letel, ker bi mi imeli slabe odnose."*

U9: *"Razen mogoče tega, da sem si rekla, da ... z določenimi ljudmi, s katerimi smo sodelovali, smo se potem še kaj slišali, videli, pa eni so me potem tudi povabili na en razgovor, da bi šla v to eno podjetje takrat, ko se je uvajalo, da bi delala kot en tak medijski planer, no, pa se potem na koncu niso odločili, da bi še koga zaposlili. Pač tiste nekako kontakte, ki sem jih imela, s katerimi smo se razumeli, smo potem pač nekako v stiku ostali, vse ostalo je pač tako bilo."*

U10: *"In on me je po tem, ko sem šel, večkrat poklical, ker ga je skrbelo. Tu pa tam je klical in ga je zanimalo, kako sem, če sem že kje kaj našel in podobne zadeve. In mi je malo poskušal na tak način pomagati. Čeprav v sami firmi nisva kaj veliko sodelovala, ker sva čisto različna področja pokrivala, ampak se pa je dejansko on obrnil in mi prišel naproti in me dejansko tudi sam kontaktiral pa poklical pa vse, ja."*

U11: *"... recimo neko sočutje, neka podpora, ki sem jo takrat doživela od teh prijateljev oziroma sodelavcev, bivših sodelavcev."*

Nekateri izmed naših udeležencev so poročali o tem, da jim je ob odhodu veliko pomenila podpora sodelavcev v obliki spodbud, pogovorov, sočutja. Po Rawlins (1992) imajo prijateljstva, ki se oblikujejo na delovnem mestu, veliko pomembnih funkcij za podjetje in seveda tudi za zaposlene. Prijatelji na delovnem mestu posameznikom pomagajo tako, da jim dajejo napotke, vezane na delo, so del njihovih pomembnih odločitev in jih podpirajo v ključnih trenutkih. Berlogar (1999) navaja, da je komunikacija med sodelavci ključna za medsebojno podporo.

- Podpora nadrejenih

U6: *"V podjetju pa, ja ... Saj isto je bilo pri šefu. Jaz nisem zato letel, ker bi mi imeli slabe odnose."*

U10: *"... imel sem blazno dobrega nadrejenega, izjemno topla oseba, tudi poznalo se je, da je imel sam več otrok in je bil tudi dosti družinski in je vse širše gledal."*

U10: *"... sem ga vprašal, če bi lahko mogoče kontaktiral naše stranke oziroma kontakte. Saj veš, to je marsikje občutljiva tema. Pa je rekel samo: »Absolutno.«"*

U10: *"Tudi priporočilno pismo mi je sam od sebe recimo napisal, jaz ga niti nisem rabil prositi in je rekel: »Če hočeš, ga uporabi.« Pa je dal tudi kontakt notri in rekel, da ga lahko kdor koli pokliče in bo zastavil dobro besedo za mene. In je to rekel zato, ker je res tako mislil in ne zato, ker bi mi lezel v rit. Tukaj sem jaz čutil ... Ni nikoli direktno rekel, ampak saj čutiš. Da mu je bilo do mene in da je čutil, da je tudi on delno kriv, da bom jaz zdaj ... da je dejansko krivda na obeh straneh."*

Podpora nadrejenega je še posebej veliko pomenila udeležencu 10, ki je izpostavil toplino nadrejenega in navedel oblike pomoči, ki mu jih je nudil ob odhodu iz organizacije. Tudi Friedlander (1969) izpostavlja pomembnost tega, da je vodja nagnjen k temu, da svoje zaposlene dojema in tretira kot človeška bitja. V kolikor zanje naredi nekaj dodatnega, jim s

tem sporoča, da jih resnično ceni kot ljudi, kar posledično pozitivno vpliva na njihovo zadovoljstvo.

- Podpora zaposlenih v podpornih oddelkih

Udeleženca 8 in 10 sta z nami delila svoji pozitivni izkušnji z zaposlenimi v podpornih oddelkih. Kako so pripomogli k temu, da je bil njun odhod iz podjetij lažji, sta opisala tako:

U8: "*... kadrovska specialistka pa vodja kadrovske službe, potem ko sem šel ravno, ko sem šel ven iz pisarne, ja ... zelo lepo sta rekli, da jima je žal in da če mi lahko kakor koli pomagata pri zapo slitvi novi kaj poiskati, da mi lahko priporočilo napišeta. Bom rekel zelo ... zelo na mestu osebe.*"

U8: "*Ja ... mi je bilo pa všeč to, da ko greš, da ti dajo toplo besedo, da ni to samo: »Ajde, spokaj, pa tule imaš nahrbtnik pa je to to.«*"

U10: "*Bili so korektni, da so mi šli tudi toliko na roko, da so naredili ... mislim, da sem imel potem možnost, da sem šel na Zavod, da dejansko ni potrebe več po tem delovnem mestu in da nikogar drugega ne bodo vzeli in vse to.*"

U10: "*Vse so se res potrudili in poskrbeli za maksimalno, kar se je dalo.*"

U10: "*Kakor koli ni lepo, ampak če že gledam, je bil to eden lepših odgovedi, če se sploh lahko tako izrazim. Res so mi šli na roko. Tudi kadar koli so rekli, da sem dobrodošel v firmi in tako naprej in ...*"

- Nekorektni odnosi v organizaciji

U8: "*Da sem se lažje poslovil? Hm ... to bom rekel, to mi je res fascinantno. Ravno zaradi svoje nadrejene sem bil najbolj vesel, da sem šel iz podjetja. To je bila ena oseba, ki meni kot sodelavka ... nisva se našla skupaj. Očitno je imela neke stvari ali pa sem imel jaz neke stvari ali pa sva imela oba dva neke stvari, kjer se nisva mogla kot sodelavca prenesti. In zaradi nje je bilo meni veliko veliko ...*"

U11: "*Od vsega ostalega pa v bistvu sploh ne zaradi tega, ker so mi te grožnje pač dale samo še eno potrditev, da je bolje tako, da smo se razšli, ker z osebami, ki komunicirajo na takšnem nivoju oziroma so nekaj takšnega sposobni, nočeš sodelovati, ne.*"

Dva izmed naših udeležencev sta opisala, da sta se od organizacije, dela in sodelavcev lažje poslovila ravno zaradi odnosov v organizaciji, ki po njunem mnenju niso bili korektni. Delovno aktivni posamezniki precejšnji del svojega časa preživimo na svojih delovnih mestih, zato so tamkajšnji odnosi ključni tako za čim boljše opravljeno delo kot tudi za kakovost naših življenj na sploh (Ragins in Dutton, 2007). Po Mihalič (2006) je kolektiv pogosto ključen za posameznikovo zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo, zato ni neobičajno, da se posameznik v primeru slabih odnosov s kolektivom odloči za slovo iz organizacije kljub dobrim delovnim pogojem, ustreznemu plačilu, možnostim napredovanja in pohvalam, ki jih prejme za opravljeno delo.

3.3.2 Doživljanje odhoda

Opisane okoliščine odhoda iz organizacije so po naših opažanjih pomembno vplivale na to, kako so udeleženci doživljali svoj odhod. Tako kot udeleženci, ki so bili deležni okoliščin, ki so jim otežile odhod iz organizacije, so tudi udeleženci, ki so odhod doživeli nekoliko lažje, doživljali različna čustva, razpoloženja, misli in telesne občutke.

Čustva ob odhodu

Tudi udeleženci, ki so imeli ob odhodu prisotnih več okoliščin, ki so vplivale na olajšan odhod iz organizacije, so doživljali čustva z negativno valenco, kot so žalost, razočaranje, šok in strah (Andries, 2011). So pa udeleženci, ki so doživljali odhod kot zelo težak, ta čustva navajali pogosteje kot udeleženci, ki so odhod doživljali kot olajšan. Slednji so opisali:

- **Žalost**

U7: "*... mene je samo to razžalostilo, ker sem potem, ko sem bil v tistem stadiju, da se spravljam v odhod, pa potem ko je bil odhod, sem res pomislil, koliko sem žrtvoval za podjetje.*"

- **Razočaranje nad samim seboj**

U7: "*Glej, jaz sem takrat bil edino razočaran sam nad sabo, da nisem en dan prej poklical svojega odvetnika, da bi izvedel, kako veliko odpravnino bi lahko dobil.*"

- **Presenečenje, šok**

U3: "*Tako da sem odpustitev delno pričakovala, ampak vseeno ni bilo prijetno, ko se je zgodilo.*"

U4: "*Pravzaprav sem kar malo pričakovala, čeprav sem bila hkrati tudi presenečena.*"

U6: "*Malo si v šoku, a ne, malo si: »Zakaj jaz,« malo tako. Ja, je bilo. Neko hudo presenečenje ni bilo. Sem kot vedno pričakoval to, tako da nek hud šok ni bil, nedolžno pa ni ne.*"

Naši trije udeleženci, ki so izgubo zaposlitve po njihovih besedah sicer pričakovali, poročajo, da so bili hkrati kljub temu presenečeni. Radunovich (2020) navaja, da je šok pogost odziv na novico glede prekinitve delovnega razmerja s posameznikom s strani organizacije. Tudi v primeru, da je bil tak izid pričakovan, posameznik običajno potrebuje nekaj časa, da dojame to informacijo.

- **Strah, negotovost pred novo zaposlitvijo**

U6: "*To me je tisto najbolj, a bom našel nekaj takega. Po navadi pa saj veš, tri izmene pa ... je razlika. Tako da veš, da razmišljaš, kje bo še tako fajn.*"

Eden izmed udeležencev je opisal še, da je doživljal olajšanje.

- Olajšanje

U7: *"In pri meni je bilo samo to olajšanje, ker sem vedel, kam gre podjetje, da je dejansko fluktuacija čedalje večja bila, to so se skozi menjali, ni bilo nič stalnega in na koncu tudi, ko so se direktorji že bunili, da jim ne pridemo naproti ..."*

U7: *"... jaz sem čutil razodetje, ne samo olajšanje."*

Razpoloženje

Eden izmed udeležencev je z nami delil svoje razpoloženje pred vnovičnim odhodom v organizacijo po daljšem obdobju čakanja na delo doma, ko je slutil, da ga čaka prekinitve delovnega razmerja s strani organizacije. Opisal ga je kot »katastrofalno«, kar nakazuje na to, da je situacijo dojemal kot problematično (Schwarz in Clore, 2003).

U8: *"V prejšnjem podjetju sem lahko naredil največjo pizdarijo in se moral zagovarjati, mi je bilo težko, ampak tukaj, ko sem pa šel 9. maja ... to, to je bila pa katastrofa."*

Misli

Udeleženci, pri katerih smo zaznali prisotnost večjega števila dejavnikov, ki so vplivali na olajšan odhod iz organizacije, so z nami delili nekaj svojih avtomatskih negativnih misli.

- Na tleh

Eden izmed udeležencev je opisal, da se je počutil »na tleh«. Je bilo pa po njegovih besedah to posledica predvsem dogajanja v času zaposlitve in ne odhoda iz organizacije. Povedal nam je:

U5: *"... sem jaz bil takrat ... psihično res tako na tleh, ampak zaradi dogajanja prej, ne zaradi odhoda, da sem vedel, da si ne želim takoj v novo službo, ampak da potrebujem vsaj en mesec miru."*

- Nesposobno

U8: "*... kot sem že rekel, sem imel pa malo tak občutek nesposobnosti.*"

U8: "*Pa ne da sem nesposoben, daleč od tega, čeprav vmes sem imel določene trenutke, ko sem jih poslušal od nadrejene pa sem že res mislil, a sem res tako nesposoben. Malo sem začel dvomiti v sebe.*"

U10: "*... ko sem se pa jaz osebno počutil kot največji nesposobnež na celem svetu. Da kako sem lahko ... nikogar nisem od bližjih, ožjih ljudi, ko se družim ... nikogar nisem poznal, ki bi se mu to zgodilo. Vsaj od teh ... družba, prijatelji, sorodniki, vrstniki, ti res najožji. In sem se res počutil kot največji nesposobnež.*"

U10: "*... res je bil tak neprijeten občutek. Mogoče tudi sam sebe kar nekako ne ceniš, si kritičen. Res sem se počutil kot kak bumbar z dvema lesenima rokama, nesposobnež in brezposelnež, kot da mi tam na čelu piše ... kamor koli sem šel, pa čeprav mi nihče od okolice ni dajal takega občutka, ampak takšen zelo zelo zanič občutek, no.*"

Udeleženca 8 in 10 sta opisala, da sta se v času odhoda iz organizacij počutila nesposobno. V situaciji, ko pride do prekinitve delovnega razmerja s strani organizacije, posameznik pogosto pride do izgube samospoštovanja, kar vodi v občutek nekoristnosti in »drugorazrednosti« ter privede do večje izolacije (Vilič Klenovšek, 1993).

- Težko

Udeleženec 8 je opisal, da je vrnitev v službo in soočenje s situacijo dojemal kot »težko«.

U8: "*In je bila potem fora v tem, da pač 9. maja so mene klicali, je mene klicala nadrejena, da naj pridem nazaj v službo, da je konec čakanja. To je bilo za mene res težko obdobje.*"

U8: "*Tu, ko sem šel pa 9. maja nazaj v službo, to sem šel pa z največjo težavo v življenju po moje.*"

Telesni občutki

- Fizični občutek olajšanja

Udeleženec 8 je opisal fizični občutek olajšanja, ko je prišlo do odpovedi delovnega razmerja s strani organizacije. To lahko povežemo z njegovo predhodno navedeno izjavo, v kateri je z nami delil, da je bil njegov odhod pravzaprav precej olajšan zaradi nekorektnih odnosov z njegovo nadrejeno. Povedal je:

U8: "*... mi je kar en kamen padel. In sem se počutil 50 kil lažjega.*"

3.3.3 Potrebe ob odhodu

Udeleženci, katerih odhod je imel več okoliščin, ki so vplivale na olajšan odhod, so imeli v primerjavi s tistimi, katerih odhod je bil bolj otežen, ob odhodu praviloma manjše število različnih potreb in so o njih tudi manj govorili. Iz tega lahko sklepamo, da so bile slednje verjetno pogostejše zadovoljene tako v času zaposlitve kot tudi ob slovesu iz organizacije. Kljub temu jih nekaj navajamo v nadaljevanju. Hkrati poudarjamo, da v našem primeru nimamo reprezentativnega vzorca, zato je povsem mogoče, da je opisana povezava izjema. Skladno s tem predlagamo, da se nadaljnje raziskave osredinijo na raziskovanje povezave med okoliščinami odhoda in potrebami posameznikov ob odhodu.

Povratna informacija za zaposlenega v odhodu

U7: *"Daj mi, kaj sem delal narobe, kaj sem delal v redu, daj mi vse moje psihološke ocene pa vse skupaj, da znam tudi svoj življenjepis napisati in videti v taki luči, kot ga bodo potem videli drugi delodajalci pa potem ..."*

Udeleženec 7 je izrazil svojo željo po tem, da bi ob odhodu prejel povratno informacijo s strani nadrejenih oziroma organizacije. Po Lewison in Gray (2002) je slednja zelo pomemben del odhoda iz organizacije in je tudi druga faza prezaposlovanja. V fazi ocenjevanja in evalvacije vključeni posamezniki namreč sodelujejo na testiranjih, preko katerih strokovnjaki ugotovijo njihove moči in šibkosti ter po možnosti odkrijejo nove poklicne možnosti.

Pomoč pri oblikovanju prošnje/življenjepisa

Udeleženec 6 je navedel, da bi mu prav prišla pomoč pri oblikovanju življenjepisa. Povedal je:

U6: *"Že pri pisanju življenjepisa ... no, saj ga napišeš nekako, ampak, ja, kako je pravilno napisano."*

Mreženje

U4: *"Meni bi prišlo prav predvsem to, če bi lahko dobila kakšno usmeritev, kak kontakt iz druge primerne organizacije, ki je takrat iskala nove sodelavce."*

U6: *"Pomagaj mi tako, da pokličeš nekoga, ki ga poznaš. Dobesedno, a ne. V bistvu bolj priporočitev. Da ti rečejo: »Ta podjetja bodo iskala,« pa da ti svoje priporočilo napišejo, na primer: »Ta človek je dober delavec, ampak mi ga ne rabimo.«"*

U7: *"... ampak načeloma meni bi lahko rekli: »Glej, k temle trem pošlji, ker iščejo in te bodo rade volje vzeli.« Da bi mi dali neke smernice, kdo išče, neke kontakte."*

U7: "... če ti je bilo res tako fajn sodelovati z mano in če bi me res rad gledal še naprej, me pa daj v eno drugo podjetje, s katerim sodeluješ, pa me boš še vedno lahko gledal, ko bom prihajal k tebi kot kupec ali pa kot dobavitelj, a ne. In to je tisto. Naj te dajo v pravo smer, čisto tako."

U10: "Tisto, kar sem jaz upal največ prositi, ker se mi je zdela edina korektna stvar. Da če sem kje recimo videl kakšno primerno mesto, kjer bi znal biti dober ali pa primeren, da sem poskusil vedno pomisliti, ali kdo koga pozna v tej organizaciji, ali mi lahko pomaga potrpati na tista vrata, da me vsaj pokličejo na razgovor. Ker se mi je zdelo, da je pri iskanju službe največja tombola ta, da ti prideš do razgovora in da se sploh nekomu lahko predstaviš in da ni tvoja prošnja tam na enem kupu in sploh ne pride na koncu do tistega, ki izbira kandidata. In to še danes, če sem koga prosil, nikoli nisem prosil, da mi uredi službo, ampak da mi uredi možnost, da se predstavim, potem se naj pa oni odločijo, ali sem primeren ali ne. In če bi bil spet brez službe oziroma če bi me odpustili, bi prosil ravno to. To mi je taka ... ne vem, se mi zdi. Jaz bi po moje to izbral."

Po Lewison in Gray (2002) ter Zaletel in Prah (2012) je mreženje izrednega pomena za uspešnost pri iskanju zaposlitve. To so prepoznali tudi naši udeleženci, ki so izrazili svoje mnenje, da bi jim prišlo prav, če bi jih podjetje ob odhodu lahko povežalo z morebitnimi bodočimi zaposlovalci.

Psihološka podpora v obliki pomoči ob izgorelosti

U5: "Torej psihološka pomoč ob izgorelosti. To sem jaz takrat definitivno nujno potreboval. Jaz sem vedel, da imam ... da sem v resnici izgorel kljub temu, a nisem zdaj imel neke uradne potrjene diagnoze, ampak."

U5: "Tako da daleč od tega, da sem zavračal kakršno koli pomoč in če bi mi bila torej ponujena s strani organizacije, bi jo tudi z veseljem sprejel."

Udeleženec 5 je pri sebi zaznal znake izgorelosti in izrazil svojo potrebo po tem, da bi bil v situaciji deležen psihološke pomoči ob izgorelosti. Po Zgonik (2011) je izgorevanje povezano s samopodobo, zato le volja, prijateljski pogovori ali svetovanje pogosto ne zadostujejo. Gre namreč za temelje osebnosti, ki jih je mogoče preoblikovati samo v dolgotrajnem procesu s pomočjo strokovnjaka na področju psihoterapije.

Razlog za izvedbo prezaposlovanja v organizaciji

- Korekten odnos do zaposlenega

U1: "Po drugi strani si pa predstavljam, da bi bilo čisto okej imeti take aktivnosti znotraj podjetja. Se mi zdi, da se to prezaposlovanje itak dogaja v podjetjih, kjer je že odnos do zaposlenega čisto drugačen, kot je bil v mojem primeru. In na tak način po mojem uživaš, veliko odneseš od vsega tega in greš z lažjim srcem naprej."

- **Prezaposlovanje kot del priprav na odhod**

U4: "Mislim, da v organizaciji. Lahko bi bilo to že del priprav na odhod iz te organizacije."

Udeleženka 1 je navedla, da bi se prezaposlovanja znotraj organizacije z veseljem udeležila v organizaciji, kjer bi bil odnos do zaposlenih korekten. Udeleženka 4 meni, da bi moral biti program izveden interno kot del priprav na odhod. Prezaposlovanje se sicer interno izvaja praviloma v manjših organizacijah, na račun česar je sicer posameznikom v odhodu na voljo manjše število oblik pomoči, kar posledično pomeni manjše stroške za organizacijo (Hill in Thomas 1991, citirano v: Kilcrease, 2013). Prednost interne izvedbe programa prezaposlovanja je v tem, da so imeli zaposleni v oddelku kadrovske službe, ki prezaposlovanje izvajajo, priložnost dolgoročno spremljati posameznega zaposlenega in znajo program posledično bolje prilagoditi njegovim konkretnim potrebam (Scherba, 1978). Notranji svetovalci bolje poznajo tudi organizacijsko kulturo, kar zagotavlja, da tisti, ki ostanejo v organizaciji, zaznajo doslednost v načinu obravnavanja vseh svojih nekdanjih kolegov (Meyer in Shadle, 1994, citirano v: Kilcrease, 2013).

Razlog za izvedbo prezaposlovanja izven organizacije

Tudi udeleženci, ki so bili sicer deležni razmeroma malo dejavnikov, ki so vplivali na njihov otežen odhod iz organizacij, navajajo, da svojim nekdanjim organizacijam in zaposlenim ne zaupajo do te mere, da bi izbrali interno izvedbo prezaposlovanja.

- Nezaupanje v organizacijo in zaposlene

U5: "Definitivno izven. Jaz mislim, da ko si enkrat v odhodu, ne glede na to, ali si to sam želiš ali... še huje verjetno, no, če ti kdo reče, da moraš iti, mislim, da v tem primeru čutiš eno nezaupanje. V mojem primeru je bil odhod moja želja, ampak sem do te organizacije čutil en gnev, kot sem rekel, v nasprotnem primeru pa predvidevam, da bi bila to neka jeza, užaljenost, nezaupanje in ne vem, če bi bil strašno vesel, če bi me kdo od njih tam raziskoval in me odpiral, ker bi se mu po vsej verjetnosti zaprl, ne. Mislim, da bi bil tak pogovor, taka oblika pomoči neuspešna."

U8: "Če podjetje da nekomu odpoved, v tem trenutku smatram, da niso zadovoljni z mano ... nekako bi izgubil zaupanje, da mi bodo nudili neko dobro podporo."

3.3.4 Strategije soočanja z odhodom

Eden izmed udeležencev je z nami delil svojo strategijo soočanja z odhodom kot z neprijetno življenjsko situacijo.

Izkoristek izkušnje za osebni napredek in učenje

U8: "Sem potem ugotovil, da vsi delamo napake, ni pa moja tako huda, kot sem si predstavljal."

4 SKLEPI

Namen magistrskega dela je izboljšati razumevanje doživljanja procesa odhoda posameznikov iz organizacij. Cilj je torej bolje razumeti doživljanje zaposlenih ob odhodu iz organizacij in njihove potrebe. Zanimalo nas je, kako posameznik doživlja slovo od svoje nekdanje službe, organizacije, sodelavcev ob odhodu iz organizacije, katere so potrebe posameznika ob odhodu iz organizacije in kateri dejavniki so po njegovem mnenju vplivali na njegov olajšan ali otežen odhod.

Izguba zaposlitve je izjemno stresen življenjski dogodek, ki se prične s stanjem šoka oziroma duševnega pretresa ob novici o odpustitvi (Svetlik, 1992), kar pomembno vpliva na posameznikovo duševno zdravje in blagostanje (Price, Friedland in Vinokur, 1998). O tem so poročali tudi naši udeleženci. Ti so, ne glede na okoliščine, ki so lahko odhod olajšale ali otežile, poročali o prisotnosti šoka oziroma presenečenja ob novici o prekinitvi delovnega razmerja. Izguba zaposlitve se sicer na lestvici najbolj stresnih dogodkov v posameznikovem življenju nahaja na tretjem mestu, takoj za smrtjo in ločitvijo (Lewison in Gray, 2002). Pri posameznikih, ki so izgubili zaposlitev, se pogosto pojavi skrb glede prihodnosti, znižata se samospoštovanje in samopodoba, pride lahko tudi do samoobtoževanja (Buffel idr., 2016; Haralambos in Holborn, 2001). O tem so poročali tudi naši udeleženci, ki so opisovali prisotnost avtomatskih negativnih misli, ki so se pogosto nanašale na oceno lastne nesposobnosti. Pogosti odzivi na svežo brezposelnost so žalost, tesnoba, negotovost, zaskrbljenost, nemir, jeza, občutek nekoristnosti in nezadovoljstva, razdražljivost, zmanjšana produktivnost, nezmožnost uživanja v prijetnih dogodkih in raztresenost (Slivar, 2013), kar je lahko duševno zelo obremenjujoče (Buffel idr., 2016; Haralambos in Holborn, 2001) in o čemer so poročali tudi naši udeleženci. Doživljali so predvsem žalost, razočaranje, jezo, strah oziroma negotovost, presenečenje oziroma šok, pa tudi olajšanje in ponos (ki pa ni bil vezan na izgubo zaposlitve, temveč na odziv udeleženke na izgubo zaposlitve).

Posameznik se z izgubo zaposlitve spoprijema s kognitivnimi in vedenjskimi napori, preko katerih upravlja z zahtevami, ki jih prinese izguba zaposlitve (Latack idr., 1995). Naši udeleženci so z nami delili nekaj lastnih strategij soočanja z odhodom. Pogosto so naredili samoevalvacijo dogodka in preko tega osmislili prekinitvev zaposlitve ter dogodek dojeli kot nekaj pozitivnega, izkušnjo izkoristili za osebni napredek in učenje ter v neprijetni situaciji videli pozitivne plati. Danes v Združenih državah Amerike kar 80 % zaposlovalcev izvaja programe prezaposlovanja (Lewison in Gray, 2002; Sathe, 2010), ki po Healy (1982) vključenim posameznikom pomagajo k ublažitvi bremena izgube službe, krajšanju procesa brezposelnosti, večji sistematičnosti postopka iskanja nove zaposlitve in dodatni podpori. Pri oblikovanju programov prezaposlovanja pa je nujno upoštevati različne potrebe ljudi ter imeti v mislih, da ena različica programa nikakor ne more biti primerna za vse posameznike (Martin in Lekan, 2008).

Raziskave, ki se osredotočajo na odziv posameznikov na odpustitev, se običajno izvajajo šele nekaj časa po tem, ko so posamezniki že zapustili organizacijo (Leana in Feldman, 1992, citirano v: Naumann idr., 1998). Pri pregledu relevantne literature smo opazili, da so obstoječe raziskave usmerjene predvsem v obdobje brezposelnosti in ne toliko v trenutek prekinitve delovnega razmerja s strani organizacije. Področje, ki pokriva potrebe in doživljanje posameznikov v trenutku odhoda iz organizacije, je, kolikor vemo, v strokovni literaturi precej slabo zajeto. Skladno s tem ocenjujemo, da je še toliko bolj ključno raziskovati in prepoznati potrebe posameznikov ob odhodu iz organizacije.

Ugotovili smo, da so se v trenutku prekinitve delovnega razmerja s strani organizacije pojavile okoliščine odhoda iz organizacije, ki so vplivale na bodisi otežen ali olajšan odhod, in ki pomembno vplivajo na posameznikovo doživljanje odhoda. Doživljanje odhoda skupaj z okoliščinami odhoda in dogajanjem v času dela v organizaciji vpliva na posameznikove potrebe ob odhodu. Udeleženci, katerih odhod je vključeval več okoliščin, ki so vplivale na olajšan odhod, so imeli v primerjavi s tistimi, katerih odhod je bil bolj otežen, ob odhodu praviloma manjše število potreb. Nezadovoljene potrebe ob odhodu so bile s strani udeležencev navedene kot motivacija za sodelovanje v raziskavi.

Udeleženci so kot okoliščine, ki so vplivale na otežen odhod, navedli prekinitve stika z ljudmi, pri čemer so izpostavili prekinitve stika s sodelavci in povedali, da jim je bilo ob odhodu še posebno hudo zaradi dobrih odnosov, druženja, dobrega vzdušja in bližine. Eden izmed udeležencev je povedal, da je bil njegov odhod težji zaradi slovesa od nadrejenega, ki ga je opisal kot prijetnega, »fajn« človeka. Udeleženci so izpostavili še prekinitve stika s strankami in poslovnimi partnerji. Odhod so dojemali kot otežen tudi zaradi pomanjkanja podpore in pomoči, ki ima v stresnih situacijah, kakršna je izguba zaposlitve, velik pomen (Radunovich, 2008). Dve udeleženki sta poročali tudi o prelomljenih obljubah s strani vodilnih in posledični izgubi zaupanja. Ocenili sta, da svojim nadrejenim ne moreta zaupati, da imajo dobre namene in da so motivirani, da bodo ravnali pošteno in etično (Tyler, 2003). Hitra prekinitve delovnega razmerja je pomembno vplivala na to, da je bilo slovo za naše udeležence težje, saj nanj niso bili pripravljene in so bili ob prekinitvi zaposlitve še toliko bolj neprijetno presenečeni. Dva izmed udeležencev sta kot dodaten dejavnik, ki je otežil njun odhod, navedla pomanjkljivost pri administrativnih postopkih, vezanih na plačo. Veliko udeležencev je izpostavilo nekorektnosti pri postopku prekinitve, ki so po njihovih besedah pomembno vplivale na to, da so svoj odhod iz organizacij dojemali kot otežen. Navedli so kar nekaj primerov neiskrenosti oziroma slabe informiranosti, ki je sicer ključna, saj v nasprotnem primeru zaposleni dobijo vtis, da so za vodilne nepomembni (Mooler idr., 1995). Udeležence je zmotil tudi nesočutno izpeljan postopek, ki je vključeval nekorektne odnose, odsotnost sočutja in neustrezno komunikacijo nadrejenih. Po Veselko (2019) je ravno velika

mera sočutja s strani vodilnih ključna za vzpostavitev zaupanja. Ena izmed udeleženk je z nami delila svoje doživljanje ustrahovanja s strani vodilnih v njeni nekdanji organizaciji.

V kolikor so udeleženci poročali o večji količini okoliščin, ki so jim otežile odhod, so poročali o doživljanju večje količine čustev z negativno valenco. Ta so za posameznika običajno neprijetna in povezana z nezadovoljenimi potrebami, ogrožajočimi situacijami, izgubami, travmatičnimi dogodki, omejitvami, kaznimi in ovirami pri doseganju cilja. Mednje prištevamo jezo, žalost in razočaranje (Andries, 2011). Po Slivar (2013) je izguba zaposlitve stresen dogodek, na katerega se posamezniki pogosto odzovejo z žalostjo, tesnobo, negotovostjo, zaskrbljenostjo, nemir, jezo, občutkom nekoristnosti in nezadovoljstva, razdražljivostjo, zmanjšano produktivnostjo, nezmožnostjo uživanja v prijetnih dogodkih in z raztresenostjo, kar se je izkazalo tudi v naši raziskavi. Udeleženci so poročali o doživljanju presenečenja oziroma šoka, strahu oziroma negotovosti (pred novo zaposlitvijo in pred dolgotrajno brezposelnostjo), žalosti, jeze in razočaranja (nad samim seboj in nad situacijo). Izpostavili so še doživljanje ponosa nad kontrolo čustev v stresni situaciji in olajšanja. Udeleženci naše raziskave, ki so doživljali več dejavnikov odhoda, ki so vplivali na otežen odhod iz organizacije, so navedli nekaj primerov negativnega razpoloženja, kar nakazuje na to, da je izguba zaposlitve zanje problematična situacija (Schwarz in Clore, 2003). Uporabili so nekaj različnih opisov negativnega razpoloženja, in sicer depresivno, grozno, katastrofalno in negativno. Prisotnost okoliščin, ki so vplivale na otežen odhod iz organizacije, je vplivala tudi na pojavnost avtomatskih negativnih misli (Anić, 2020). Naši udeleženci so opisovali, da so se dojemali kot nesposobne, počutili so se samotno in odtujeno, »na tleh«. Ena izmed udeleženk je opisala, da se ji zdi, kot da se je »vse podrlo« oziroma, da se ji je »življenje postavilo na glavo«. Ob stresnem dogodku, kakršna je prekinitve delovnega razmerja, lahko pride do odzivov na telesni ravni (Lavrič in Štirn, 2016), kakršnega je v obliki »cmoka v sebi« doživela ena izmed naših udeleženk.

Praviloma so imeli tudi precejšnje število potreb, ki v glavnem niso bile zadovoljene. Izpostavili so, da bi jim prav prišel razvoj veščin, kot je priprava življenjepisa/prošnje ter optimalna izvedba zaposlitvenih razgovorov, saj ocenjujejo, da bi jim to povečalo možnost za ponovno zaposlitev. Tudi Vilič Klenovšek (1993) poudarja pomen pridobivanja novih znanj za brezposelne posameznike. Dve izmed udeleženk sta z nami delili, da bi si ob odhodu iz organizacije želeli prejeti priporočilo za bodoče delodajalce, kar bi lahko po Newton idr. (2005) in Zupan idr. (2009) vplivalo na njuno vnovično zaposlitev. Udeleženci so ocenili, da bi v odhodu iz organizacije potrebovali tudi pomoč pri mreženju, ki je po navedbah nekaterih avtorjev (Zaletel in Prah, 2012) razlog za kar do 80 % vseh najdenih priložnosti. Dve izmed udeleženk sta nam zaupali svojo potrebo, ki se je nanašala na razbremenilni pogovor s strokovnjakom. Pomembnost nujenja psihološke podpore odpuščenemu posamezniku poudarjata tudi Austin in Murray (1993). Opazili smo, da so posamezniki, ki so svoj odhod doživljali kot otežen, pogosto navajali, da je razlog njihovega sodelovanja v

raziskavi njihova želja, da bi prispevali k izboljšanju razmer za vse, ki se bodo znašli v podobni situaciji. Velika večina teh udeležencev je izrazila željo, da bi bili zaradi nezaupanja v organizacijo in zaposlene deležni programa prezaposlovanja izven organizacije. Kot razloge so navedli še subjektivnost ter neprimeren pristop v organizaciji in večjo strokovnost zunanjih izvajalcev. Večjo verodostojnost, sofisticiranost, strokovnost, objektivnost, profesionalnost in neodvisnost zunanjih svetovalcev izpostavljata tudi Boynton in Thomas (1991, citirano v: Kilcrease, 2013).

Udeleženci so z nami delili še nekaj strategij spoprijemanja z odhodom. Večina udeležencev, ki so odhod doživljali kot otežen, si je pomagala s samoevalvacijo dogodka, izkoristka izkušnje za osebni napredek in učenje ter videnjem pozitivnega v neprijetni situaciji, kar smo ovrednotili kot funkcionalno spopadanje s situacijo. Zanje je namreč značilna uporaba strategij, povezanih z iskanjem nasvetov, informacij, podpore in rešitev problema (Dolenc, 2015). Ena izmed udeleženk je uteho iskala v hrani in čas preživljala ob gledanju nadaljevanj, kar bi lahko ovrednotili kot izogibanje in umik problemski situaciji (Dolenc, 2015).

Dejavniki, ki so po mnenju udeležencev vplivali na olajšan odhod iz organizacije, so podpora nadrejenih, sodelavcev in zaposlenih v podpornih oddelkih, kar se sklada z izsledki avtorjev, ki poudarjajo pomen odnosov na delovnem mestu za večje zadovoljstvo (Berlogar, 1999; Friedlander, 1969; Rawlins, 1992). Veliko jim je pomenila tudi iskrenost, saj je dobra informiranost zaposlenih namreč ključnega pomena (Mooler idr., 1995). Dva izmed udeležencev sta izpostavila, da sta se od podjetja, dela in sodelavcev lažje poslovila ravno zaradi nekorektnih odnosov v organizaciji. Odnosi na delovnem mestu so namreč ključni za kakovost naših življenj (Ragins in Dutton, 2007), po Mihalič (2006) pa so neustrezni odnosi s kolektivom pogost razlog za olajšan odhod posameznika iz organizacije.

Tudi udeleženci, ki so bili deležni več dejavnikov, ki so vplivali na olajšan odhod, so poročali o doživljanju čustev z negativno valenco, negativnih razpoloženjih in pojavnosti avtomatskih negativnih misli in telesnih občutkov. V primerjavi z udeleženci, ki so odhod iz organizacije dojemali kot otežen, je bilo takšnih opisov doživljanj precej manj. Eden izmed udeležencev je izpostavil strah oziroma negotovost pred novo zaposlitvijo, drugi pa je z nami delil razočaranje nad samim seboj in doživljanje žalosti. Udeleženci so opisali še, da so doživljali olajšanje, kar je eden izmed udeležencev začutil tudi na telesni ravni. To se pogosto pojavi v primeru, ko posamezniku zaposlitev predstavlja breme (Resman, 2009).

Kljub temu da so prekinitve delovnega razmerja zaradi olajšanih okoliščin do določene mere pričakovali, je še vedno precej udeležencev ob prekinitvi doživljalo šok oziroma neprijetno presenečenje, kar je po Radunovich (2020) pogost odziv na novico glede prekinitve delovnega razmerja s posameznikom s strani organizacije tudi v primeru, da je bil tak izid

pričakovan. Negativno razpoloženje je opisal eden izmed udeležencev, ki je uporabil besedo »katastrofalno«. Med avtomatskimi negativnimi mislimi je prednjačila misel o nesposobnosti, ki je tudi sicer zelo značilna v trenutku, ko posameznik izgubi zaposlitev, saj pogosto pride do izgube samospoštovanja, kar vodi v občutek nekoristnosti in »drugorazrednosti« (Vilič Klenovšek, 1993). Udeleženci pa so se počutili še »težko« in »na tleh«.

Večini udeležencev bi kljub nekoliko olajšanem odhodu po njihovi oceni prišlo prav mreženje. Eden izmed udeležencev bi bil vesel povratne informacije zase, ki bi mu po njegovem mnenju pomagala pri iskanju nove zaposlitve. Enemu izmed udeležencev bi prišla prav pomoč pri oblikovanju prošnje/življenjepisa, saj ni bil prepričan, kako dokument pravilno oblikovati. Eden izmed udeležencev je z nami delil svojo izkušnjo izgorelosti na delovnem mestu in izpostavil, da je bila njegova največja potreba ob odhodu psihološka podpora ob izgorelosti.

Olajšanemu odhodu navkljub bi se udeleženci odločili za izvedbo prezaposlovanja izven organizacije, saj ocenjujejo, da nekdanjemu delodajalcu kljub vsemu ne bi želeli zaupati svoje prihodnosti. Ena izmed udeleženek meni, da bi prezaposlovanje lahko izvedli v organizaciji, v kolikor bi imela organizacija korekten odnos do zaposlenega, druga pa predlaga, da bi bil program del priprav zaposlenih na odhod iz organizacije.

Eden izmed udeležencev, ki je doživel olajševalne okoliščine odhoda iz organizacije, je z nami delil svojo strategijo spoprijemanja z odhodom. Odhod iz organizacije je izkoristil za osebni napredek in učenje, kar je funkcionalen način spopadanja s situacijo (Dolenc, 2015).

Vsa naša dognanja se skladajo z znanimi teoretičnimi izhodišči, ki smo jih navedli v pregledu literature. Poleg tega smo izvedeli kar nekaj podrobnosti o doživljanju procesa prekinitve zaposlitve in potrebah posameznikov ob odhodu iz organizacij.

Menimo, da smo z raziskavo pomembno prispevali k védenju o doživljanju procesa prekinitve zaposlitve s strani organizacije ter k prepoznavanju potreb posameznikov ob odhodu. Kljub temu, da rezultatov raziskave ni mogoče generalizirati, bi izsledki potencialno lahko služili kot podpora posameznikom, ki se sami spopadajo s slovesom od organizacije ali kot ideje za karseda optimalno oblikovane programe prezaposlovanja na naših tleh.

Glavno pomanjkljivost pri obravnavanju problema smo pred pričetkom raziskovanja videli v izzivih pri pridobivanju vzorca. Intervju je namreč precej dolga oblika raziskovanja in lahko bi se zgodilo, da si potencialni udeleženci ne bi želeli vzeti časa za sodelovanje, ki je precej daljše kot bi bilo na primer reševanje kratkega vprašalnika. Skladno s tem smo se zelo potrudili pri oblikovanju vabila k sodelovanju z namenom, da bodo udeleženci preko njega

prepoznali vrednost raziskave in namenili svoj čas sodelovanju v njej. Ukrep je bil uspešen, saj je bilo zainteresiranih dovolj oseb, ki so ustrezale vključitvenim kriterijem in ki so nam posredovale pomembne podatke o preiskovani tematiki. Po izvedbi intervjujev smo od udeležencev pridobili še povratne informacije o njihovem sodelovanju in vrednosti udeležbe v raziskavi. Njihove odzive navajamo v prilogi.

Možna pomanjkljivost bi lahko bil nivo zanesljivosti. V kolikor gre za raziskavo v okviru priprave magistrskega dela, je analiza podatkov običajno samostojno delo. Več ljudi, ki analizirajo besedilo, bi seveda pomenilo tudi večjo zanesljivost. V izogib zmanjšani zanesljivosti je pri analizi sodelovala kolegica, pri vmesnih korakih kodiranja pa je s pregledom opravljenega dela redno sodelovala tudi somentorica.

Kljub temu da Marshall (1996) navaja, da veliko raziskovalcev ne razume, da so lahko v kvalitativnem raziskovanju pomembni tudi majhni vzorci, bi v prihodnje lahko za še boljši vpogled v doživljanje procesa prekinitve zaposlitve v raziskavo vključili še več udeležencev. Z njimi bi lahko izvedli intervjuje, preko katerih bi bolj poglobljeno raziskali posamezne segmente, ki so bili omenjeni v pričujoči raziskavi (na primer povezanost med okoliščinami odhoda in potrebami posameznikov ob odhodu ali uporabljene strategije spoprijemanja z odhodom v primerjavi s strategijami v stresnih dogodkih na sploh).

5 VIRI

- Andries, A. M. (2011). Positive and Negative Emotions Within the Organizational Context. *Global Journal of Human Social Science*, 11(9), 27–40.
- Anić, N. (2020). Vedenjsko-kognitivna terapija depresije. Pridobljeno avgusta 2020 na: <https://www.pb-begunje.si/gradiva/Anic1351439339166.pdf>
- Arslan, H. (2005). Where Can Outplacement Be Placed? Offering a Broader Role to Assistance: A Theoretical Approach. *Problems and Perspectives in Management*, 3, 137–146.
- Austin, J. F. in Murray, J. N. (1993). Personality characteristics and profiles of employed and outplaced executives using the 16PF. *Journal of Business and Psychology*, 8, 57–65.
- Berger, B. G. in Motl, R. W. (2000). Exercise and mood: A selective review and synthesis of research employing the profile of mood stress. *Journal of applied sport psychology*, 12(1), 69–92.
- Berlogar, J. (1999). *Organizacijsko komuniciranje: od konfliktov do skupnega pomena*. Gospodarski vestnik.
- Brezovnik, A. (1994). *Ni vsak sposoben za šefa*. Dnevnik.
- Buffel, V., Missinne, S. in Bracke, P. (2016). The social norm of unemployment in relation to mental health and medical care use: the role of regional unemployment levels and of displaced workers. *Work, Employment & Society*, 30(5), 1–18.
- Challenger, J. A. (2005). Return on investment of high-quality outplacement programs. *Economic Perspectives (Federal Reserve Bank of Chicago)*, 29(2), 88–113.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis*. SAGE Publications.
- Corr, C. A. (1996). *Death and dying, life and living*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Crick, N. R. in Grotpeter, J. K. (1995). Relational Agression, Gender and Social-Psychological Adjustment. *Child Development*, 66(3), 710–722.
- Dolenc, P. (2015). Stres in spoprijemanje s stresom v mladostništvu. *Revija za elementarno izobraževanje*, 8, 177–189.
- Dvorak, P. in Lubin, J. S. (2009). Outplacement Firms Struggle to Do Job. Pridobljeno avgusta 2020 na: <https://www.wsj.com/articles/SB125069793645343423>

- Elkin, A. (2013). *Stress Management for Dummies*. John Wiley & Sons, Inc.
- Endler, N. S. in Parker, J. D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844–854.
- Fielden, S. L. in Davidson, M. J. (1999). Stress and Unemployment: A Comparative Review and Research Model of Female and Male Managers. *British Journal of Management*, 99(10), 63–93.
- Friedlander, F. (1969). Multiple Impacts of Organisational Climate and Individual Value Systems Upon Job Satisfaction. *Personell Psychology*, 22(2), 171–183.
- Glaser, B. G. in Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies of Qualitative Research*. Adeline.
- Haralambos, M. in Holborn, M. (2001). *Sociologija: Teme in pogledi*. DZS.
- Harrison, R. (1976). The demoralizing effect of prolonged unemployment. *Department of Education Gazette*, 84, 339–348.
- Healy, C. C. (1982). *Career Development: Counseling Through the Life Stages*. Ilyn & Bacon.
- Heggebø, K. (2016). Health Effects of Unemployment in Denmark, Norway and Sweden 2007–2010: Differing Economic Conditions, Differing Results? *International Journal of Health Services*, 46(3), 406–429.
- How many hours do Europeans work per week? (b. d.). Pridobljeno maja 2020 na: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostatnews/DDN201801251?inheritRedirect=true>
- Jahoda, M. (1981). Work, employment and unemployment. *American Psychologist*, 36, 184–191.
- Jones, L. P. (1989). A typology of adaptations to unemployment. *Journal Employment Counseling*, 26, 50–59.
- Kalton, G. in Vehovar, V. (2001). *Vzorčenje v anketah*. Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Kilcrease, K. M. (2013). Outplacement services for displaced employees: attitudes of human resource managers based on differences in internal and external delivery. *Journal of Employment Counseling*, 50(1), 2–13.
- Kirchler, E. (1985). Job loss and mood. *Journal of Economic Psychology*, 6(1), 9–25.

- Klemenčič Rozman, M. M. in Dekleva, B. (2007). Identifikacija psihosocialno ogroženih in socialno izključenih skupin mladih nezaposlenih v Sloveniji. V B. Dekleva, J. Rapuš Pavel in D. Zorc Maver (ur.), *Prehodi v svet dela – izbira ali nuja?* (str. 31–60). Pedagoška fakulteta.
- Kordeš, U. in Smrdu, M. (2015). *Osnove kvalitativnega raziskovanja*. Založba Univerze na Primorskem.
- Kraševac, R. E. (1996). *Varovanje zdravja posebnih družbenih skupin v Sloveniji*. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J. in Prussia, G. E. (1995). AN INTEGRATIVE PROCESS MODEL OF COPING WITH JOB LOSS. *Academy of Management Review*, 20(2), 311–342.
- Lavrič, A. in Štirn, M. (2016). *Psihosocialna pomoč po nesrečah in drugih kriznih dogodkih – priročnik za vsakdanjo rabo*. Uprava RS za zaščito in reševanje.
- Lazarus, R. S. in Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lewison, J. in Gray, C. (2002). From Fired to Hired. *Journal of Accountancy*, 193(6), 43.
- Markham, U. (1994). *How to survive without a job*. Judy Piatkus Ltd.
- Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family Practice*, 13(6), 522–526.
- Martin, H. J. in Lekan, D. F. (2008). Individual differences in outplacement success. *Career Development International*, 13(5), 425–439.
- Mason, M. (2010). Sample size and saturation in PhD studies using qualitative interviews. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 11(3), 8. Pridobljeno avgusta 2020 na: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1428/3027>
- Mendleson L. (1975). Does Your Company Need Outplacement. *S.A.M Advanced Management Journal*, Winter: 4–12.
- Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Visoka šola za socialno delo.
- Meyer, J. L. in Shadle, C. C. (1994). *The Changing Outplacement Process: New Methods and Opportunities for Transition Management*. Quorum Books.
- Mihalič, R. (2006). *Management človeškega kapitala*. Mihalič in partner.
- Milivojević, Z. (1999). *Emocije: Psihoterapija i razumevanje emocija. Drugo, prošireno i dopunjeno izdanje*. Prometej.

- Mikulincer, M. in Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: structure, dynamics, and change*. The Guilford Press.
- Mooler, C., Ahlsen, S., Kolarič, A. in Sterle, D. (1995). *Employeeeeship: Usmeritev energije proti zmagam*. Time Manager International Publishing.
- Naumann, S. E., Bennett, N., Bies, R. J. in Martin, C. (1998). Laid Off, But Still Loyal: The Influence of Perceived Justice and Organizational Support. *International Journal of Conflict Management*, 9(4), 356–368.
- Newton, B., Hurstfield, J., Miller, L., Page, R. in Akroyd, K. (2005). *What employers look for when recruiting the unemployed and inactive: skills, characteristics and qualifications*. Department of Work and Pensions.
- Ozbič, P. (2017). *Vloga spola v procesu žalovanja ob smrti bližnjega družinskega člana: doktorska disertacija*. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Pickman, A. J. (1994). *The complete guide to outplacement counseling*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Projekt Metulj. (2019). Pridobljeno maja 2020 na:
<http://www.paliativnaoskrba.si/paliativna-oskrba.html>
- Price, R. H., Friedland, D. S. in Vinokur, A. D. (1998). Job loss: Hard times and eroded identity. V J. H. Harvey (ur.), *Death, dying, and bereavement. Perspectives on loss: A sourcebook* (str. 303–316). Brunner/Mazel.
- Radunovich, H. L. (2020). *Coping With Stress During a Job Loss*. Pridobljeno avgusta 2020 na: <https://edis.ifas.ufl.edu/pdf/files/fy/fy105500.pdf>
- Ragins, B. R. in Dutton, J. E. (2007). *Explore Positive Relations at Work: Building a Theoretical and Research Foundation (Organization and Management Series)*. Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Rawlins, W. K. (1992). *Friendship Matters: Communication, Dialectics, and the Life Course*. Aldine de Gruyter.
- Reneflot, A. in Evensen, M. (2014). Unemployment and psychological distress among young adults in the Nordic countries: A review of the literature. *International Journal of Social Welfare*, 23(1), 3–15.
- Resman, D. (2009). *Brezposelnost kot pomembna družbena determinanta zdravja*. PB Begunje.
- Sathe, S. (2010). The Right Role of Outplacement. *Employment Relations*, 37(1), 9–15.

Schwarz, N. in Clore, G. L. (2003). Mood as information: 20 years later. *Psychological inquiry*, 14(3, 4), 296–303.

Slivar, B. (2013). *Na poti k dobremu počutju. Obvladovanje stresa v šoli –teoretični vidik*. Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Stacho, Z. in Stachova, K. (2015). Outplacement as Part of Human Resource Management. *Procedia Economics and Finance*, 34, 19–26.

Svetlik, I. (1992). Priložnosti in tveganja na trgu delovne sile. V B. Preželj in I. Svetlik (ur.), *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*. (str. 10-18). Znanstveno in publicistično središče.

Svetlik, I. (1991). Delo in kakovost življenja. *Družboslovne razprave*, 8(12), 19–34.

Šešok, S. (2006). Spomin – kaj to je in kako deluje?. *Zdravniški vestnik*, 75(4), 101.

Tyler, T. R. (2003). Trust within organisations. *Personnel Review*, 32(5), 556–568.

Ustrahovanje na delovnem mestu (2020). Pridobljeno avgusta 2020 na: <https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheet-23-bullying-work>

Veselko, K. (2019). Pogum pri vodenju. *HR&M*, 24(5), 43–45.

Vilič Klenovšek, T. (1993). Izobraževanje brezposelnih kot del strategije rasti izobraženosti prebivalstva Slovenije. Izobraževanje brezposelnih. *Zbornik, 1. del* (str. 30–47). Andragoški center Republike Slovenije.

Vogrinc, J. (2008). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Pedagoška fakulteta.

Zaletel, A. (2006). *Kako uspešno iskati zaposlitev?*. Moje delo.

Zaletel, A. in Prah, G. (2012). *Kako uspešno iskati zaposlitev: vaš nujen pripomoček za učinkovito iskanje dela*. Moje delo.

Zavrl, K. (2020). Tudi slovo je del zaposlitve – kako pomaga prezaposlovanje? Pridobljeno maja 2020 na: <https://www.competo.si/blog/tudi-slovo-je-del-zaposlitve-kako-pomaga-prezaposlovanje/>

Zupan, N., Svetlik, I., Stanojević, M., Možina, S., Kohont, A. in Kaše, R. (2009). *Menedžment človeških virov*. Fakulteta za družbene vede.

Žnidaršič, A. in Selak, Š. (2018). Metodološki pogovori: Izvedba raziskave od postavitve raziskovalnega problema in ciljev, vzorčenja do sestave vprašalnika in izvedbe anketiranja. *Javno zdravje*, 2(1), 60–71.

Warr, P. (1983). Work, jobs and unemployment. *Bulletin of the British Psychological Society*, 36, 305–311.

Weiner, B., Russel, D. in Lerman, D. (1979). The cognition-emotion process in achievement - related contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1211–1220.

What Is Outplacement and How It Can Save Your Reputation? (b. d.). Pridobljeno maja 2020 na: <https://getfive.com/blog/what-is-outplacement/>

PRILOGE

PRILOGA A *Vabilo k raziskavi*

Vabilo k raziskavi

Doživljanje procesa prekinitve zaposlitve in potrebe od odhodu iz organizacije

Zavedamo se, da je lahko vsak odhod iz organizacije težak, še posebno v primeru prekinitve pogodbe o zaposlitvi s strani organizacije. Zato se nam zdi še toliko bolj pomembno izboljšati razumevanje doživljanja procesa odhoda posameznikov iz organizacij in njihovih potreb ob odhodu, saj bomo le tako lahko prispevali k spremembam na tem področju.

Kdo lahko sodeluje v raziskavi?

K sodelovanju ste vabljeni vsi, ki ste v zadnjem letu in pred več kot tednom dni doživeli prekinitve zaposlitve s strani delodajalca.

Kako bo sodelovanje potekalo?

Raziskava bo potekala julija in avgusta 2020. Z vami bomo izvedli pogovor o vašem odhodu iz organizacije. Pogovor lahko poteka v živo ali na daljavo, način in termin izvedbe pa prilagodimo vašim željam. Vaše sodelovanje bo prostovoljno, poskrbeli pa bomo za zaupnost. Za več informacij smo na voljo.

Kako sodelujem?

Svojo željo po sodelovanju nam lahko sporočite preko telefonske številke *** ** * ali na e-poštnem naslovu *****@gmail.com.

Obveščeno soglasje k sodelovanju v raziskavi

Doživljanje procesa prekinitev zaposlitve in potrebe ob odhodu iz organizacije

Vabljeni ste k sodelovanju v raziskavi Doživljanje procesa prekinitev zaposlitve in potrebe ob odhodu iz organizacije, ki jo v okviru magistrskega dela izvaja Maša Tamše, diplomirana biopsihologinja in študentka 2. letnika podiplomskega študijskega programa Uporabna psihologija. Raziskava poteka na Fakulteti za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije, Univerza na Primorskem pod mentorstvom dr. Ane Arzenšek in somentorstvom dr. Urše Mars Bitenc.

Namen raziskovanja je izboljšati razumevanje doživljanja procesa odhoda posameznikov iz organizacij in njihovih potreb. Med pogovorom se bomo dotaknili vaše izkušnje odhoda iz organizacije, predvsem pa se bomo pogovorili o vašem doživljanju in potrebah, ki ste jih ob tem imeli. Potencialno bi izsledki lahko služili tudi kot konkretne ideje za kar se da optimalno oblikovane programe preizposlovanja v organizacijah na naših tleh.

Sodelovali boste v **kratkem individualnem intervjuju**, ki bo trajal okoli 30 minut. Udeležba v raziskavi ne prinaša posebnih tveganj. Ker gre za občutljivo tematiko, boste morda lahko občutili neprijetna čustva. Med raziskavo in tudi po njej se lahko v primeru stiske obrnete na navedene kontakte. Sodelovanje v raziskavi ne prinaša posebnih koristi z izjemo izkušnje sodelovanja v pogovoru, ki lahko ima razbremenilen učinek.

Vaše sodelovanje v raziskavi je v celoti **prostovoljno** in ga lahko kadarkoli prekinete brez posledic.

Pogovor bomo zaradi lažjega beleženja odgovorov in kasnejše analize posneli. Posnetki in zapisi bodo zaščiteni z geslom. Poskrbeli bomo za zaupnost vaših podatkov zunaj naše delovne ekipe. Vsi podatki bodo po koncu raziskovanja uničeni. Kot udeleženec boste brezimni, v predstavitvi raziskave pa bomo po potrebi navedli le nekaj vaših osnovnih značilnosti (npr. spol, starost).

Če imate še kakršna koli dodatna vprašanja smo vam na voljo preko naslova *****@gmail.com ali na *****.

Spodaj podpisan/a (ime in priimek udeleženca/udeleženke) _____ sem bil/a povabljen/a k sodelovanju pri raziskovanju doživljanja procesa prekinitev zaposlitve in potreb ob odhodu iz organizacije. Prebral/a sem vse zgoraj zapisane informacije. Imel/a sem tudi priložnost postaviti morebitna vprašanja in razrešiti morebitne nejasnosti. Z odgovori sem zadovoljen/a in nimam dodatnih vprašanj. Odločil/a sem e za prostovoljno sodelovanje v tej raziskavi.

V _____, dne _____

Lastnoročni podpis udeleženca/udeleženke _____

Lastnoročni podpis raziskovalke _____

PRILOGA C *Povratna informacija udeležencev raziskave*

V roku enega do treh tednov po udeležbi so udeleženci sodelovali v kratki anonimni anketi, katere namen je bil pridobiti povratno informacijo udeležencev o sodelovanju v raziskavi in širši javnosti predstaviti vrednost, ki jo prinese udeležba v kvalitativnih raziskavah. Na vabilo k reševanju se je odzvalo 8 udeležencev od 11.

R: »Dragi udeleženec, draga udeleženka.

Ponovno se vam iskreno zahvaljujemo za sodelovanje v raziskavi z naslovom Doživljanje procesa prekinitve zaposlitve in potrebe ob odhodu iz organizacije.

Ker bi se želela izpopolnjevati in napredovati, mi bo zelo veliko pomenila evalvacija vaše udeležbe v raziskavi.

Vaši odgovori so popolnoma anonimni, njihova priprava pa vam ne bo vzela več kot dveh minut vašega časa.

Že v naprej hvala.«

R: »Kakšna je bila vaša **izkušnja udeležbe v raziskavi**? Prosimo, opišite jo, kolikor se da natančno.«

»Bila je super, prijetna izkušnja ... in mi je bilo prav v užitek sodelovati s teboj ;).«

»Prijetna in zanimiva. Ker je od prekinitve zaposlitve minilo že nekaj časa, je lažje zadevo opisovati bolj objektivno – z manj čustvenega naboja.«

»Izkušnja je bila prijetna kljub obujanju bolj neprijetnih spominov na prekinitve delovnega razmerja oziroma ob odhodu iz organizacije. Brez težav sem delila svojo izkušnjo in o njej po dolgem času znova spregovorila naglas.«

»Prijetna, morda celo olajševalna, ko se "izpoveš".«

»Izkušnja je bila zanimiva in prijetna hkrati, ker nisem še nikoli v takšni raziskavi sodelovala.«

»Zanimiva in prijetna.«

»Glede na mojo odprtost in zgovornost nič kaj pretresljiva, čisto prijetna. Razlog je naveden v začetku, pa tudi Maša je zelo prijazna.«

»Zelo zanimiva.«

R: »Kaj (če sploh kaj) je bila **dodana vrednost**, ki jo je prineslo vaše sodelovanje v raziskavi?«

»Vse to je že zdavnaj predelano ... sem se pa vsaj zavedala tega, kaj je bilo takrat in da sem srečna, da sem sedaj drugje in da se mi je to zgodilo, saj sem v novi službi srečna.«

»Za vsako, ko komu povem zgodbo, čutim olajšanje.«

»Ob pripovedovanju sem čutila olajšanje, da sem o tem znova z nekom spregovorila in sem vsaj za trenutek situacijo videla v neki drugi luči.«

»Ugotavljanje sproščenosti ob ponovnem odpiranju te teme.«

»Definitivno sem čutila olajšanje, ker sem lahko še nekemu zaupala svojo nepravilno situacijo.«
»Mogoče bo komu raziskava odprla oči in bodo delali kaj drugače.«
»Izvedel sem, da se nekatera podjetja ukvarjajo s tem, da ti že malce v naprej pomagajo ob morebitni izgubi službe. Tujko za to aktivnost pa sem pozabil.«
»Čutil sem olajšanje.«

R: *»Ali je še kar koli, kar bi nam **želeli sporočiti?**«*

»Kar tako naprej ... imaš potencial in veliko uspeha na daljni poti.«
»Super zastavljena magistrska naloga. Želim ti veliko uspehov v prihodnosti!«
»Hvala za povabilo, upam, da ti bodo odgovori pomagali pri tvoji nalogi in da jih ne bo pretežko analizirati ;).«
»Hvala za povabilo.«
»Da spremembe trajajo več let in ljudje se počasi spreminjamo.«
»Ne, saj menim, da sem že razgovoril po dolgem in po čez že v sami raziskavi po telefonu.«
»Sem vse povedal 😊.«

IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA

Spodaj podpisana Maša Tamše, z vpisno številko 89182022, vpisana v študijski program Uporabna psihologija, 2. stopnja, sem avtorica magistrskega dela z naslovom:

Doživljanje procesa prekinitve zaposlitve in potrebe ob odhodu iz organizacije

S svojim podpisom zagotavljam, da je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega dela. Prav tako se zavedam, da je predstavljanje tujih del kot mojih lastnih kaznivo po zakonu.

Soglašam z objavo elektronske verzije magistrskega dela v zbirki »Dela FAMNIT« ter zagotavljam, da je elektronska oblika magistrskega dela identična tiskani.

Maša Tamše