

# IZDEGŠANA UN GARĪGĀS VESELĪBAS PROBLĒMAS KĀ PROFESIJAS MAIŅAS IEMESLS: BŪTISKIE APSVĒRUMI JAUNAS PROFESIJAS IZVĒLĒ



**Oksana Žabko**, sociālo zinātņu maģistre socioloģijā, ir nodibinājuma *Baltic Institute of Social Sciences* pētniece un Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes socioloģijas doktorantūras studente. Savu profesionālo darbību veltījusi darba tirgus pētījumiem vairāk nekā 15 gadu garumā, citstarp pētījusi darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespējas, cilvēkresursu piesaistes problemātiku, strādājošo prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām, motivāciju un iespējas iesaistīties pieaugušo izglītībā. Sava promocijas darba tēmu par profesijas maiņas apstākļiem, to raksturīgākajiem modeļiem un pieaugušo izglītības piedāvājuma atbilstību šīs pārmaiņas piedzīvojošo strādājošo vajadzībām izvēlējusies, sekojot mūsdienu darba tirgū novērotajām attīstības tendencēm.

**Raksturvārdi:** profesijas maiņa, profesionālā mobilitāte, profesijas izvēle, garīgā pārslodze, izdegšana, darba un privātās dzīves līdzsvars.

## Ievads

Strādājošo garīgās veselības saglabāšana Covid-19 pandēmijas laikā ir kļuvusi par aktuālu jautājumu<sup>1</sup>, lai gan garīgās pārslodzes negatīvā ietekme uz strādājošo darba motivāciju, produktivitāti un pašnovērtējumu ir bijusi ārvalstu speciālistu redzeslokā jau ilgi pirms pandēmijas sākuma<sup>2</sup>. Tomēr Latvijā šis temats līdz šim ir bijis salīdzinoši mazaktuāls. Lai gan izdegšanas sindroms (pārslodzes radīts garīgs un fizisks izsīkums) ir iekļauts arodslimību sarakstā ar 2007. gada 1. janvārī<sup>3</sup>, nodarbināto izdegšana līdz šim tika atpazīta novēloti un tika ārstēta, personai individuāli vēršoties pie veselības aprūpes speciālistiem<sup>4</sup>. Raksturīgi, ka Latvijas iedzīvotāji pamatā izturas pret savu veselību kā instrumentu citu mērķu, piem., augstākas dzīves kvalitātes, sasniegšanai, nevis

kā tās daļu, maz uzmanības veltot saslimšanu profilaksei<sup>5</sup>. Turklāt garīgo veselību stiprinošus ieradumus (piem., izvairīšanos no stresa, pietiekamu miegu) Latvijas iedzīvotāji kā sev raksturīgus atzīst reti<sup>6</sup>.

Tā kā izdegšanas sindroma rašanos veicina virkne darba vides fizisko un psiholoģisko faktoru, piem., augsta konkurence, orientēšanās uz panākumiem, konflikti un sociālā atbalsta trūkums darbavietā, darbs ar klientiem u. tml.<sup>7</sup>, tad blakus tiešai slimības ārstēšanai profilaktisks individuāla līmeņa risinājums ir brīvprātīga darbavietas vai pat profesijas maiņa<sup>8</sup>. Ārvalstu literatūrā profesijas maiņa parasti tiek aplūkota kā galējs un reti sastopams lēmums un analizēta caur uzkrātās pieredzes un ienākumu zaudējumu, kā arī būtisku papildu ieguldījumu prizmu, jo iepriekš iegūtās prasmes un zināšanas nav vai ir maz

<sup>1</sup> Eurofound 2021.

<sup>2</sup> Piem., Barthauer et al. 2020; Boersma, Lindblom 2009.

<sup>3</sup> Ministru kabinets 2006.

<sup>4</sup> Eurofound 2018.

<sup>5</sup> Silis 2006.

<sup>6</sup> Turpat.

<sup>7</sup> Eurofound 2018.

<sup>8</sup> Hughes 2001.

piemērojamas jaunajā profesijā<sup>9</sup>. Lai gan kopumā ārvalstu literatūrā ir labi izpētīta izdegšanas saistība ar nodomu mainīt profesionālās darbības virzienu<sup>10</sup>, mazāk ir zināms par lēmuma pieņemšanas procesa gaitu, kura rezultātā indivīds vairāku alternatīvu risinājumu starpā par vispieņemamāko ir atzinis tieši profesijas maiņu. Latvijas gadījumā raksta autorei nav izdevies atrast pētījumu, kurā būtu aplūkoti līdzīgi jautājumi. Tādējādi šī raksta mērķis ir, ņemot vērā Latvijas specifisko kontekstu, kurā garīgās veselības jautājumiem tiek veltīts maz uzmanības, analizēt indivīda resursus, kas veicinājuši darba vides radītas izdegšanas vai garīga diskomforta apzināšanos, un apsvērumus, kas bija svarīgi, pieņemot lēmumu mainīt profesiju. Šo jautājumu izpēte ir veikta, balstoties uz dzīvesstāsta intervijām, kas veiktas autorei promocijas darba izstrādes laikā. Intervijās dalībnieki atklāj, ka viņi mainījuši profesiju arī tādu faktoru dēļ, kuri negatīvi ietekmējuši viņu garīgo veselību.

### **Teorētiskais ietvars: lēmuma mainīt profesiju attīstība**

Beļģu sociālais zinātnieks R. Esbrūks (*Raoul van Esbroeck*) ar kolēģiem<sup>11</sup> apraksta karjeras lēmuma attīstības modeli (angl. *dynamic model of career choice development*), balstoties uz plašu jēdziena “karjera” izpratni. Karjera ir indivīda profesionālās darbības gaitas (piedzies) kopums laikā un sociālajā telpā<sup>12</sup>, t. i., bez sasaistes ar paaugstinājumu saņemšanu. Interpretējot šādi, jebkurš lēmums, kas rada (vai kavē) izmaiņas indivīda darba dzīvē, tiek pieņemts, sekojot piedāvātajam karjeras lēmuma attīstības modelim.

R. Esbrūka un viņa kolēģu modelis balstās uz pārliecību, ka, lai pieņemtu lēmumu par savas darba dzīves tālāko virzību, indivīds veic sešas darbības, taču tās nav sakārtojamas hierarhiskā secībā un savstarpēji neizslēdz cita citu<sup>13</sup>. Tādējādi, lai gan modelis aptver darbības, sākot ar brīdi, kad indivīds sastopas ar

kādu problēmu savā darba dzīvē vai vajadzību pieņemt lēmumu, tas paredz, ka virzība no vienas aktivitātes uz citu, un rezultātā veidojas izvēle, var notikt atšķirīgā secībā. Pāriešana no vienas aktivitātes uz nākamo var notikt plūstoši, turklāt pati modeļa loģika paredz arī atgriešanos un atkārtotu kādas darbības veikšanu, kamēr nepieciešamā informācija ir iegūta pietiekamā apmērā lēmuma pieņemšanai. Šīs sešas darbības ir: (1) turpmāk veicamo darbību un sagaidāmo grūtību apzināšanās; (2) savu interešu, prasmju un resursu izpēte; (3) apkārtējās darba un organizāciju vides (iespējamo nodarbinātības veidu, profesiju un izglītības alternatīvu) izpēte; (4) attiecību starp sevi un apkārtējo vidi izpēte, kas ietver citu iespējamo ietekmes faktoru, piem., sabiedrības, ekonomisko apstākļu u. tml., apzināšanos; (5) alternatīvu skaita samazināšana iepriekš iegūtās informācijas analīzes gaitā un (6) lēmuma pieņemšana, kas ietver profesionālās tālākās virzības prioritāšu sarindošanu un rīcības plāna izveidošanu to sasniegšanai<sup>14</sup>. Redzams, ka šis modelis ir piemērojams, analizējot arī, kā nobriest lēmums par profesijas maiņu garīgas pārslodzes dēļ. Vispirms notiek problēmas atzišana – agrīnā stadijā tā ir apziņa, ka darba apstākļi vairs nav pieņemami, vēlīnākā stadijā tā ir jau piedzīvota slimības epizode.

Analizējot interviju dalībnieku stāstījumus par profesijas maiņu, vērā ņemamas ir vairāku citu pētījumu atziņas. Pirmkārt, atveseļošanās no izdegšanas sindroma var mainīt indivīda vērtību sistēmu un dzīves prioritātes<sup>15</sup>, arī piesaisti sākotnēji izvēlētajai profesijai, un rezultātā, izskatot dažādus risinājuma variantus, var tikt apsvērta pilnīga profesijas, nevis tikai darbavietas maiņa<sup>16</sup>. Otrkārt, iziešana cauri pašizpētes, organizāciju vides izpētes un detalizēšanas stadijai un nonākšana līdz lēmumam parasti ir ilgstošs process<sup>17</sup>. Tas atkarīgs gan no indivīda sociāldemogrāfiskajām un personības iezīmēm<sup>18</sup>, gan arī no tā, vai indivīda

<sup>9</sup> Sk., piem., Blau 2000.

<sup>10</sup> Sk., piem., Barthauer et al. 2020.

<sup>11</sup> Van Esbroeck, Tibos, Zaman 2005.

<sup>12</sup> De Vos, Jacobs, Verbruggen 2021.

<sup>13</sup> Van Esbroeck, Tibos, Zaman 2005.

<sup>14</sup> Van Esbroeck, Tibos, Zaman 2005.

<sup>15</sup> Boštjančič, Koračin 2014.

<sup>16</sup> Zimmerman, Swider, Arthur 2020.

<sup>17</sup> Ruiz Castro, Van Der Heijden, Henderson 2020.

<sup>18</sup> Carless, Arnup 2011.

redzeslokā ir pievilcīgas nodarbinātības alternatīvas<sup>19</sup>. Treškārt, sākotnējā profesijā iegūto zināšanu pārneses iespējas uz citām nozarēm atvieglo indivīda ieceri mainīt profesiju<sup>20</sup>, tomēr, sastopoties ar spēcīgu iekšēju motivāciju un interesi par citām profesijām<sup>21</sup>, indivīds var veikt arī kardinālāku profesionālo pāreju, izvēloties tādu profesiju, kurā būtu nepieciešamas būtiski atšķirīgas prasmes vai kurai raksturīga cita darba organizācijas kultūra.

### Dati un metodes

Šajā rakstā izvirzītie pētnieciskie jautājumi ir atklāti, izmantojot kvalitatīvo pētījuma metodi – dzīvesstāsta intervijas, kas ir nostiprinājusies pieeja Latvijas sociālajās zinātnēs gadījumos, kad pētījuma mērķis ir sniegt padziļinātu ikdienas dzīves pieredzes izpratni ilgākā laika posmā un ricībaspējas analīzi noteiktā sociālā kontekstā<sup>22</sup>, ieskaitot slimības ietekmi uz indivīda dzīvesgājumu<sup>23</sup>. Dzīvesstāsta intervijas ir iespējams veikt dažādi<sup>24</sup>, un šī pētījuma mērķiem raksta autore formulēja galvenos jautājumus, kas ir nozīmīgi darba dzīves ritējuma izpētes kontekstā, lai palīdzētu interviju dalībniekam uzsākt stāstījumu par savu sākotnējo profesiju un apstākļiem, kas noveda pie lēmuma to mainīt. Intervijas gaitā autore uzdeva precizējošus jautājumus brīžos, kad apstājās indivīda paša veidotais stāstījums un bija nepieciešams pamudinājums to turpināt.

Zinātniskajā literatūrā pastāv tradīcija uzskatīt, ka intervētājs ir iegūto dzīvesstāstu (datu) līdzautors, jo konkrētā indivīda dzīvesstāsts parasti šādā veidā iepriekš nav stāstīts un tā detalizētības pakāpe ir atkarīga no abu iesaistīto pušu savstarpējās mijiedarbības un komunikācijas prasmēm<sup>25</sup>. Šīs atziņas atbalsojas autores pētījumā – veikto interviju detalizētības pakāpe atšķirās, tāpēc interviju ilgums variēja robežās no vienas stundas un

15 minūtēm līdz aptuveni trīs stundām, visbiežāk intervija ilga aptuveni divas stundas.

Raksta vajadzībām ir atlasīti tie promocijas darba pētījumā savākie dzīvesstāsti (kopumā 66 intervijas), kuros atklātais profesijas maiņas iemesls ir garīgā pārslodze darbavietā vai darba vides radītie garīgās veselības traucējumi (10 intervijas). Atlasītajās intervijās piedalījās viens vīrietis un deviņas sievietes 26–50 gadu vecumā, interviju dalībniekiem bija augstākā vai nepabeigta augstākā izglītība.

Datu analīzes pamatā ir biogrāfiski interpretatīvā metode (angl. *biographical interpretative method*), kura ietver divu līmeņu analīzi – gan skaidri izteikto, gan slēpto (neapzināto) nozīmju atklāšanu interviju dalībnieku dzīvesstāstos<sup>26</sup>. Šī pieeja atzīst, ka indivīdi apzinās dažādu notikumu ietekmi uz viņa profesionālo dzīvesgājumu atšķirīgi. Lai gan iegūto datu sistematizēšanai izvēlētais R. Esbrūka un kolēģu izstrādātais modelis apskata apzinātu sevis un apkārtējās vides izpēti<sup>27</sup>, kas intervijā parādītos kā skaidri izteiktas nozīmes, tomēr datu analīzes metodes izvēli noteica izvirzītie pētnieciskie jautājumi, tāpēc jāņem vērā arī iespējamās slēptās nozīmes. Slēpto nozīmju parādīšanās sagaidāma, piem., analizējot citu faktoru ietekmi uz pieņemto lēmumu, kā arī identificējot virzību cauri karjeras lēmuma attīstības modeļa aktivitātēm. Šim nolūkam tiek kodēti interviju dati, veidojot un pārbaudot pieņēmumus par kādu dzīves notikumu savstarpējo saistību vai nozīmi, turpmākajā datu sistematizēšanas gaitā cenšoties tos integrēt un atrast savstarpējās organizācijas principus<sup>28</sup>.

### Garīgs diskomforts darba vidē un vajadzības to risināt apzināšanās

Raugoties uz pagātnes notikumiem no intervijas brīža perspektīvas, stāstījums par problēmas apzināšanos caurvijas ar vispārēju indivīda refleksiju par savas sākotnēji izvēlētas profesijas un nozares darba organizācijas specifiku. Redzams, ka garīgu diskomfortu konkrētā darba vidē rada virkne faktoru, tostarp: (1) nepiemērotas profesijas izvēle, (2) ilgstošs

<sup>19</sup> Sacchi, Kriesi, Buchmann 2016.

<sup>20</sup> Turpat.

<sup>21</sup> Ahn, Dik, Hornback 2017.

<sup>22</sup> Sk., piem., Bela 2018; Tetera 2015.

<sup>23</sup> Pranka 2015.

<sup>24</sup> Bertaux, Kohli 2008.

<sup>25</sup> Bela-Krūmiņa 2004.

<sup>26</sup> Wengraf 2001.

<sup>27</sup> Van Esbroeck, Tibos, Zaman 2005.

<sup>28</sup> Wengraf 2001.

intensīvs darbs, (3) negatīvs organizācijas psiholoģiskais klimats un (4) pārāk straujš karjeras kāpums.

**Nepiemērotu profesiju** indivīdi ir izvēlējušies gadījumos, kad balstījušies uz vispārējiem priekšstatiem par profesiju, savu interesi par intelektuāli intensīvām vai izaicinošām studijām, maz vērības pievēršot apcerei par savu tālāko profesionālo darbību. Šeit sākotnējā karjeras lēmuma attīstība un pieņemšana notikusi, pamatojoties uz nepietiekamiem sevis un darba vides izpētes rezultātiem. Saskaņoties ar profesionālo ikdienu, interviju dalībnieki ir skaidrāk apzinājušies savas vajadzības un resursu trūkumu: *Kad rezidentūrā sāku kontaktēties ar cilvēkiem, es sajutu, ka esmu intraverta, taču empātiska, ka es ļoti izjūtu cilvēkus, un man neizdodas sevi aizsargāt no šīm sajūtām.* (Sieviete, 35 gadi)

**Ilgstošs intensīvs darbs** un tā radīts spēku izsīkums ir relatīvi visbiežāk sastopamais profesijas maiņas iemesls. Tāds darba režīms raksturīgs vairākām profesionālo pakalpojumu nozarēm. Šajā pētījumā par to stāstīja arhitektūras, grāmatvedības, reklāmas un banku sektorā nodarbinātie, biežāk tie, kas strādā darbinieku skaita ziņā mazos uzņēmumos. Interviju dalībnieki vajadzību novērst intensīva darba radīto negatīvo ietekmi ir apzinājušies dažādi. Visbiežāk, sākoties veselības traucējumiem – bezmiegam, trauksmei, emocionālajam izsīkumam: *Man sākās nervu problēmas, kā es tās saucu, jo visu laiku nesu darbu uz mājām, strādāju pa naktīm, aizmigt es nevaru... Klienti brīžiem ir apmierināti, brīžiem neapmierināti, es visu laiku tā kā jutos vainīga. [...] Es vienkārši emocionāli ar to visu netiku galā. Tad arī sākās emocionālās problēmas mājās, es sāku meklēt palīdzību pie [psiho]terapeita.* (Sieviete, 30 gadi)

Apzināšanās notiek, parādoties nozīmīgām konkurējošām vajadzībām, kuru dēļ nepieciešams līdzsvarot laiku, kas veltīts darbam un privātajai: *Bija ļoti, ļoti daudz virsstundu, visi projekti "dega", viss bija vajadzīgs vakar, vienmēr bija neadekvāti aprēķināts laika patēriņš [darba] uzdevumam. [...] Kaut kādu laiku man tas likās .. [pieņemami], bet tad, kad es gribēju veidot nopietnākas attiecības, man tas ļoti traucēja.* (Sieviete, 29 gadi)

**Negatīvs organizācijas psiholoģiskais klimats** rada darbiniekiem ilgstošu spriedzi,

taču arī tā ietekmi interviju dalībnieki atpazīst novēloti, saskaņoties ar nopietniem veselības traucējumiem: *[Darbavietā bija] ļoti daudz skaudības, ļoti daudz aprunāšanas. [...] Es vienkārši tāpat nepatiku, vēl jo vairāk tāpēc, ka es neiesaistījos baumošanā. Es darīju savu darbu, sēdēju savā kabinetā. [...] Un tad [mans priekšnieks] uz nervu pamata saslima, [...] līdz ar to daudzas haizivis man beidzot varēja tikt klāt. Man pašai arī sākās veselības problēmas, man vairākas reizes bija epileptiskas lēkmes. Pie dakteriem noskaidrojās, ka tas ir uz nervu pamata. [...] Es arī paralēli gāju pie psihoterapeita. Tas viss rezultējās ar to, ka es sapratu, ka man ir jāmaina mans dzīves gājums.* (Sieviete, 37 gadi)

**Pārāk straujš karjeras kāpums** var radīt spriedzi, kura rezultējas atkarības vielu lietošanā: *Es biju par jaunu priekš tā [amatu paaugstinājuma] lēciena, jo es nonācu [nākamajā līmenī] zem valdes. Tu katru dienu nāc uz darbu šlīpsē, bet pats istenībā esi vēl bērns. [...] Man bija par maz pieredzes. Tas pieredzes deficīts radīja iekšēju trauksmi.* (Vīrietis, 37 gadi)

Kā redzams apskatītajos piemēros, problēmas apzināšanos veicina saskarsme ar realitāti – veselības problēmām vai privāti nozīmīgu citu cilvēku (parasti – dzīvesbiedra) satraukumu, vērojot intervijas dalībnieka pašsajūtu pēc darba. Redzams, ka nerisināts satraukums laika gaitā uzkrājas: *Es kaut kādu pusotru gadu domāju, ka tas nav .. [pieņemami], bet es neko negrasījos darīt, jo visur citur ir tāpat. [...] Tad arī strīdi ar manu dzīvesbiedru sāka palikt arvien trakāki, jo viņam bija cita attieksme pret to, kā cilvēki organizē savu laiku.* (Sieviete, 29 gadi)

Problēmas apzināšanās un lēmuma pieņemšanas laikā daļa interviju dalībnieku ir apmeklējuši psihoterapeitu. Retākos gadījumos dzīvesbiedra lēmums un piedāvātais problēmas risinājums, norādot konkrētu citu profesionālās darbības alternatīvu, ir izšķirošais: *Es tiešām izdegu, jo ļoti bieži bija darbs naktīs, es gāju mājās un raudāju. Vīrs skatījās, skatījās uz mani: "Ej prom no turienes!" Tāpēc, ka [viņam] apnīka, ka es raudu.* (Sieviete, 50 gadi)

Aplūkotie dzīvesstāsti rāda, ka atbalstu un pamudinājumu risināt darba vidē radušos garīgo diskomfortu interviju dalībnieki pamatā saņēmuši ārpus savas profesionālās vides. Jautāti par atbalstu darbavietā, kopējo nostāju spīlgti raksturo šāda atzišanās: *Par*

tādām lietām ar darba devēju nerunā, tas nav pieņemts. Varbūt tad, kad tu jau esi izaudzis [..], tev jau ir vismaz desmit gadu pieredze un tu jau kaut kā spēj prioritizēt savu laiku. Kamēr tu esi jauns un bez savas ģimenes, tev vienkārši ir jāmoči [intensīvi jāstrādā]. [..] Tā vēl aizvien notiek. (Sieviete, 30 gadi) Redzams, ka darba un privātās dzīves līdzsvars intervijas dalībnieka skatījumā ir nevis pašsaprotamas strādājošā tiesības, bet iespējas, kas rodas tikai noteiktos apstākļos – līdz ar personības briedumu un karjeras izaugsmi, iegūstot ietekmīgu amatu. Tādējādi profesijas maiņa ir izeja no situācijas, kurā indivīdam vienam pašam nav pietiekamu resursu aizstāvēt savas darba tiesības un rūpēties par savām vajadzībām.

### Savu interešu un resursu izpēte

Kā rāda dzīvesstāsti, savu interešu un resursu izpēte un apkārtējās darba un organizācijas vides izpēte notiek savstarpējā mijiedarbībā.

Savu interešu un resursu izpētes gaitā pakāpeniski samazinās indivīda piesaiste sākotnēji izvēlētajai profesijai un atklājas jaunas profesionālās intereses. **Piesaistes mazināšanās** ietver savas profesijas sociālās nozīmes un vērtības pārskatīšanu, uzdodot sev jautājumus, piem.: *Kāds ir mans piensums cilvēcei? Ko es labu daru ar savu darbu?* (Sieviete, 30 gadi)

Piesaistes mazināšanās var izpausties kā intereses trūkums turpināt strādāt ierastajā profesijā: *Es sāku domāt, ka kaut kas dzīvē ir jāmaina, ka kaut kas dzīvē nav labi. Tu sāc sūtīt CV, notiek intervija, mēs sēžam un runājam, un es saprotu, ka ne viņi man kaut ko var piedāvāt, ne arī es viņiem.* (Sieviete, 43 gadi)

Izpētes rezultāts ir **profesionālo interešu pārskatīšana un pielāgošana**, kas nozīmē no jauna atklāt, kā īstenot līdzšinējās profesionālās intereses citā veidā vai kā kādu brīvā laika aizraušanos padarīt par savu profesiju. Tas atklājas šādos pieredzes stāstos:

*Es ilgi domāju, ka, no vienas puses, mani interesē psihoterapija, taču stāstus par vardarbību es nevarētu izturēt savas psiholoģiskās struktūras dēļ, taču tāda biznesa psiholoģija, kur cilvēki risina darba jautājumus, mani varētu interesēt.* (Sieviete, 30 gadi)

*[Pēdējos trīs gadus] es biju sākusi staigāt pa visādiem semināriem un kursiem. Iekšējo balsi*

*es jau biju iepriekš sajutusi. Es gāju mācīties aromterapiju, masāžas...* (Sieviete, 43 gadi)

Interese par kādu profesiju var arī atklāties, saskaroties ar tajā strādājošajiem speciālistiem: *Es pati gāju pie fizioterapeita, un man ar viņu bija nodibinājies labs kontakts. Man patika tas, ko viņa darīja, viņa man arī daudz stāstīja par savu darba dinamiku. Es sapratu, ka tas man interesē, mani saistīja cilvēka veselība, es redzēju jēgu šim darbam.* (Sieviete, 30 gadi)

Resursu izpēte parasti ietver pieejamā laika un finanšu izvērtējumu, interviju dalībniekiem apzinoties, ka jāapgūst jaunajai profesijai specifiskas zināšanas un prasmes. Tā kā interviju dalībnieki ir mainījuši profesiju pēc vairāku vai pat daudzu gadu darba citā jomā, jaunas profesijas apguve (izglītības iegūšana) tiek uzverta atšķirīgāk nekā jaunībā. Salīdzinoši rūpīgi tiek izvērtēts profesijas apguvei pieejamais brīvais laiks un iespējas izturēt intensīvu intelektuālo (garīgo) slodzi. Tāpēc, lai iegūtu papildu laiku, kā risinājums tiek apsvērta iespēja nestrādāt, kas secīgi noved pie jautājuma par sagaidāmo ienākumu samazinājumu un vajadzības sabalansēt ģimenes budžetu. Redzams, ka profesijas maiņa bija iespējama gadījumos, kad interviju dalībniekiem bija pieejami brīvi finanšu resursi – iekrājumi, dzīvesbiedra un vecāku atbalsts vai bankas aizņēmums: *Man sakārtojās viens ģimenes īpašums, kas nesa naudu. Pēkšņi radās nauda. [..] Pēkšņi pavērās tā iespēja, ka tu neesi vairāk atkarīgs no darba, tu vari pat [īstenot] to savu ķecerīgo domu, kur tu [ap]skaudi, ka [..] mācīsies...* (Vīrietis, 37 gadi); *Ja man nebūtu bijuši uzkrājumi, tad es to nebūtu varējusi izdarīt.* (Sieviete, 43 gadi)

### Apkārtējās darba un organizāciju vides izpēte

Apzinoties, ka darba vide rada garīgu diskomfortu, daļa interviju dalībnieku atzīst, ka sākotnēji viņiem trūcis ideju, kā risināt šo problēmu. Raksturīgi, ka iesākumā viens no mēģinājumiem ir saglabāt profesiju, bet mainīt darbavietu, pārejot uz citu nozares uzņēmumu. *Tā darba kultūra bija vērsta uz... [izdegšanu]. [..] Es izlēmu, ka es iešu prom no darba, bet man nebija ideju, ko es tālāk darīšu, es [tikai] sapratu, ka es vairs nevaru.* (Sieviete, 36 gadi) Darbavietu maiņa ļauj iegūt plašāku

priekšstatu par darba organizāciju nozarē, salīdzināt darba devēju prasības un darba apstākļus, iegūstot laiku pārdomām un arī savu interešu pārskatīšanai.

Citos gadījumos darba un organizācijas vides izpēte ir daļa no problēmas apzināšanās, kuru veicina arī dažādu nozaru darba organizācijas un kultūras salīdzinājums, daloties pieredzē draugu un paziņu lokā. Tā rezultātā, piem., kāda intervijas dalībniece secināja, ka citas nozares uzņēmumos raksturīgi tādi darba apstākļi, kādi nav atrodamī viņas pārstāvētajā profesijā: .. ir veselības apdrošināšana, nekad nav virsstundas, brīvdienās nav jāstrādā, neviens uz tevi nekad īpaši nedusmojas, viss tiek labi saplānots un visi ir saprotoši. (Sieviete, 29 gadi)

Lai gan aplūkotajā piemērā atklājas, ka labākas sociālās garantijas, darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespējas un pozitīva saskarsmes pieredze darbavietā ir faktori, kurus citas profesijas meklējumu laikā ir izskatījuši interviju dalībnieki, tomēr citos dzīvesstāstos atklājas interese par pretējo, proti, profesiju vai nodarbinātības formu, kurai raksturīga zemākas sociālās garantijas un aizsardzība (piem., pašnodarbinātā statuss), taču tā atbilst intervijas dalībnieka jaunatklātajām profesionālajām interesēm.

Vides izpētes gaitā tiek apzinātas arī obligāto profesionālo prasmju attīstības un, ja nepieciešams, izglītības iegūšanas iespējas. Šajā procesā, kā redzams intervijās, tiek meklēts visvienkāršākais veids, kas prasa vismazāk resursu. Iespēju meklējumi mijiedarbojas ar daudzveidīgajām indivīda darba, izglītošanās un privātās dzīves vajadzībām, sociālajām normām un vērtībām: *Man vajag, lai man papīros ir kārtība. Varētu jau strādāt tirgū tikai ar kursiem, ļoti daudzi tā strādā, tā arī var... Es tādu iespēju vispār neizskatīju. Kaut gan tagad man liekas... Tagad, kad tu to visu zini, tad liekas, ka var visu ko citādāk, bet patiesībā jau nē, tāpat bija jāiet jāmācās.* (Sieviete, 43 gadi)

### **Detalizēšana, lēmuma pieņemšana un pārskatīšana**

Daudzās intervijas parāda, ka lēmums tiek pieņemts ilgākā laika posmā, parasti interviju dalībnieki min gadu vai pusotru gadu ilgu

pārdomu, meklējumu, pašizpētes un vides izpētes posmu, kura rezultātā nonākuši pie lēmuma mainīt profesiju. Dzīvesstāstos atklājas, ka situācijā, kad garīgais izsīkums vai veselības problēmas bijušas mazāk izteiktas, indivīds biežāk šaubās, vai profesijas maiņa ir pareizais risinājums. Ilustrācijai piedāvātais dzīvesstāsts: *Es visu laiku [svārstījos] uz priekšu un atpakaļ, labi, es nokārtošu bioloģiju [centralizēto eksāmenu, kas nepieciešams, lai iestātos], tas par sliktu man nenāks. Nokārtoju, arī vēl šaubījos – stāties, nestāties. [...] Viena lieta, kas mani spēcīgi turēja atpakaļ, bija tas, ka man likās, ka es tik daudz esmu ieguldījusi šajā [pirmajā] profesijā. Visa izglītība, visa pieredze, viss tas, kam es esmu gājusi cauri... Kā es tā vienkārši visu pametišu? Otra lieta – šaubas par nākotni, jo es nezināju vai [izvēlētais jaunais studiju virziens] būs mans, vai es ar to varēšu nopelnīt iztiku, ko es tālāk darīšu. Man tas nebija skaidrs [...], bija tāda liela nedrošība. Es pat tagad brīnos, kur man bija tāda drosme tādu risku uzņemties.* (Sieviete, 36 gadi)

Bieži dzīvesstāstā intervijas dalībnieks koncentrējas uz jau istenotās izvēles sīkāku izklāstu un pamatojumu, sniedzot samērā īsu pārskatu par tiem risinājuma variantiem, kuri lēmuma pieņemšanas procesā tika atmesti. Intervijās būtiskākais atklājums ir sākotnējais lēmuma pieņemšanas process un lēmuma pielāgošana savām interesēm. Abi šie procesi ilustrē beļģu zinātnieka R. Esbrūka un kolēģu izstrādātā modeļa darbību. Kā piemēri šeit minamas situācijas, kad indivīdi ir sākotnēji izvēlējušies ilgāku ceļu, kā mainīt profesiju, piem., iegūt augstāka līmeņa izglītību, kura prasa vairāk laika un kurai nepieciešami lielāki resursi, lai kā gaitā atklājot, ka mērķi ir iespējams sasniegt vienkāršāk: *Es zināju, ka vēlos darīt kaut ko saistībā ar cilvēka veselību [...]. Pirmā doma bija [kļūt] par diētas ārsti un palīdzēt citām sievietēm nenokļūt tādā [dalībniecei līdzīgā] situācijā. [...] Es nomācījos gadu Medicīnas fakultātē, tas režīms bija traks. Es sapratu, ka tas ir bišķīt par traku, jo kopsummā man desmit gadus ir jāpavada tādā režīmā. [...] Tolaik es pamanīju programmu .. [esošo specialitāti], un es pārgāju uz Rehabilitācijas fakultāti.* (Sieviete, 37 gadi)

*Mācības bija pirmais solis, lai tiktu tajā darbā. Līdz ar to es beigās paņēmu akadēmisko gadu. Nav tā, ka man ļoti to vajag, jo reti kurā*

[šīs nozares] darbā prasa diplomu. [...] Man bija svarīgi, lai man [pieredze] ir pēc iespējas ātrāk, lai man ir pēc iespējas mazāk problēmas. (Sieviete, 29 gadi)

Pieņemtā lēmuma pārskatīšana var notikt arī darba meklēšanas gaitā, sastopoties ar darba tirgus piedāvājumu un vairākiem izvēlētās jaunās profesijas variantiem. Dzīvesstāsti rāda, ka katra darba piedāvājuma izskatīšana prasa atkārtotu savu interešu un resursu, kā arī darba organizācijas vides izpēti, apzināšanos un pārvērtēšanu. Šajā atkārtotajā procesā var rasties tādas vajadzības, kas iepriekš uz aktuālāku vajadzību (garīga diskomforta novēršanas) fona netika apzinātas.

### Secinājumi

Profesijas maiņu piedzīvojušo interviju dalībnieku dzīvesstāsti atklāj, ka viņu darbavietā trūkusi savlaicīga tādu darba vides faktoru novēršana, kas var veicināt strādājošo garīgu izsīkumu vai izdegšanu. Profesijas maiņa šeit parādās kā ilgākā laika posmā apsvērts risinājums situācijā, kad interviju dalībnieki vairs nav redzējuši citu iespēju, kā nodrošināt savu vajadzību pēc līdzsvarotāka laika, kas veltīts darbam un privātajai dzīvei. Redzams, ka intensīvs darbs vairākās profesionālās darbības nozarēs tiek aplūkots kā norma, tāpēc savu interešu aizstāvēšana tiek uztverta drīzāk kā

normas pārkāpums, nevis kā likumiskas strādājošo tiesības.

R. Esbrūka un kolēģu aprakstītais karjeras lēmuma attīstības modelis, kas tika lietots, lai analizētu dzīvesstāstu intervijās iegūto materiālu, ļauj pietiekami izvērsti aplūkot šādas lēmuma attīstības stadijas: vajadzības risināt problēmas aktualizēšanos, savu interešu un resursu izpēti, apkārtējās darba un organizācijas vides izpēti un lēmuma pieņemšanu. Daļēji slēpta paliek alternatīvu skaita samazināšanas aktivitāte iepriekš iegūtās informācijas analīzes gaitā. Atšķirīga detalizētība ir datiem, kas ļauj noteikt visu minēto procesu atkārtēšanos, sastopoties ar jaunu, aktualizētu informāciju par savām vajadzībām vai apkārtējās vides prasībām.

Būtiski, ka pētījumā atklājās jēgpilnu karjeras konsultāciju trūkums jauniešiem pirms studiju uzsākšanas (aptuveni pirms desmit vai piecpadsmit gadiem, kad studijas augstskolā uzsāka minētie interviju dalībnieki), tāpēc daļa interviju dalībnieku, uzsākot darbu apgūtajā profesijā, izjuta trauksmi, jo psiholoģiski nebija piemēroti noteiktu profesionālo pienākumu veikšanai. Redzams, ka darba gaitu uzsākšana veicina interviju dalībnieku interešu, prasmju, resursu un vajadzību apzināšanos, kā arī informācijas ieguvī par citu nozaru darba vidi, uz klausot draugus (un citus tuvus cilvēkus) par profesionālās darbības pieredzi.

### VĒRES

- Ahn, J.; Dik, B. J.; Hornback, R. (2017) The experience of career change driven by a sense of calling: An Interpretative Phenomenological Analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48–62. doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003.
- Barthauer, L.; Kaucher, P.; Spurk, D.; Kauffeld, S. (2020) Burnout and career (un)sustainability: Looking into the Blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 117. doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334.
- Bela, B. (2018) Nabadzības strupceļš: grūtību akumulācija un risinājumu meklējumi sieviešu pieredzes stāstos. Bela, B. (ed.) *Ilgspējīga attīstība un sociālās inovācijas*. Rīga : LU Akadēmiskais apgāds, 140–166.
- Bela-Krūmiņa, B. (2004) *Dzīvesstāsti kā sociāli vēstījumi*. Promocijas darbs. Rīga : Latvijas Universitāte.
- Bertaux, D.; Kohli, M. (2008) The life story approach: a continental view. Harrison, B. (ed.) *Life Story Research*, I. London : Sage Publications, 42–65.
- Blau, G. (2000) Job, organizational, and professional context antecedents as predictors of intent for interrole work transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 330–345. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1718.
- Boersma, K.; Karin Lindblom (2009) Stability and change in burnout profiles over time: A prospective study in the working population. *Work & Stress*, 23, 3, 264–283. doi.org/10.1080/02678370903265860.
- Boštjančič, E.; Koračin, N. (2014) Returning to work after suffering from burnout syndrome: Perceived changes in personality, views, values, and behaviors connected with work. *Psihologija*, 47, 1, 131–147. Pieejams: <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/0048-5705/2014/0048-57051401131B.pdf> (12.05.2021.).

- Carless, S. A.; Arnup, J. L. (2011) A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 1, 80–91. doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002.
- De Vos, A.; Jacobs, S.; Verbruggen, M. (2021) Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126. doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475.
- Eurofound (2018) *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2021) *COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series*. Luxembourg : Publications Office of the European Union.
- Hughes, R. E. (2001) Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover. *The International Journal of Human Resource Management*, 12, 2, 288–298. doi.org/10.1080/713769610.
- Ministru kabinets (2006) Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība: Ministru kabineta noteikumi Nr. 908 (06.11.2006.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/147550-arodslimibu-izmeklesanas-un-uzskaites-kartiba> (12.05.2021.).
- Pranka, M. (2015) *Biogrāfiskā pieeja biogrāfiskā pārrāvuma individuālo un sociālo aspektu analizē*. Promocijas darbs. Rīga : Rīgas Stradiņa universitāte.
- Ruiz Castro, M.; Van Der Heijden, B.; Henderson, E. L. (2020) Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science. *Journal of Vocational Behavior*, 122. doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103479.
- Sacchi, S.; Kriesi, I.; Buchmann, M. (2016) Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility*, 44. doi.org/10.1016/j.rssm.2015.12.001.
- Sīlis, V. (2006) Rūpes par veselību un dzīves kvalitāti. Bela, B.; Tisenkopfs, T. (sast.) *Dzīves kvalitāte Latvijā*. Rīga : Zinātne, 179–216.
- Tetere, A. (2015) Vardarbības pārvarēšanas pieredze sieviešu dzīvesstāstos. *Latvijas Universitātes Raksti / Acta Universitatis Latviensis, Socioloģija/Sociology*, 808, 102–114.
- Van Esbroeck, R.; Tibos, K.; Zaman, M. (2005) A Dynamic Model of Career Choice Development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 1, 5–18. doi.org/10.1007/s10775-005-2122-7.
- Wengraf, T. (2001) *Qualitative research interviewing: Biographic narrative and semi-structured methods*. London : Sage Publications.
- Zimmerman, R. D.; Swider, B. W.; Arthur, J. B. (2020) Does turnover destination matter?: Differentiating antecedents of occupational change versus organizational change. *Journal of Vocational Behavior*, 121. doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103470.



## Summary

Oksana Žabko

### **Burnout and Mental Health Problems as a Reason for Occupational Change: Essential Considerations for Choosing a New Occupation**

Maintenance of mental health at workplace has received interest before the COVID-19 pandemic, but has become increasingly important since then. In Latvia, however, mental health issues have received less concern at a policy making level or in organizational settings, leaving the solution of the problem up to the individual. As the most crucial option, a change of occupation has been observed. This article, is based on biographical (life story) interviews, and analyses of individual's resources that have contributed to awareness of burnout or mental disorders due to the work environment and the considerations which were important in choosing a new occupation.

The dynamic model of career choice development introduced by van Esbroeck and colleagues (2005) was applied in analysis of the decision-making to change occupation. Awareness of the need to solve the problem, exploration of their own interests and resources, exploration of the work and organizational environment and of the option as one of last resort are described.

The study explores diverse reasons for occupational change related to burnout at work, resulting from: (1) inappropriate initial choice of occupation, (2) long-term intensive work, (3) negative psychological climate within the workplace and (4) ones rapid advancement in career.. The reason of occupational mismatch lies with limited information about the professional daily routine or work unrelated considerations. In turn, intensive work is perceived as normal by some industries which reduce the workers' ability to protect their rights.

Exploring of their own interests resulted in adjustment of vocational choices after reflecting on one's own needs or receiving more information about the work environment in other industries through the social network. This involved one's own assessment of the time and material resources available, and recognizing the need to acquire knowledge and skills specific to the new field. A change of occupation was perceived as possible when the interviewees had the opportunity to earn income from other sources, such as savings or loans instead of work.

Our results suggest that individuals review and adjust their initial decisions regarding occupational change over time especially when faced with real labor market opportunities or new specialties within an occupation, thus verifying the dynamic nature of the model proposed by van Esbroeck and colleagues.