

SISUKORD

- 7 Sissejuhatus
- 12 Igatsus ehk Mida otsisid muistsed meresõitjad
maakaartidelt
- 39 Hirm muutuste ees ehk Võrrand kahe
tundmatuga
- 58 Väärtused, meie otsuste selgroog
- 81 Sõna jõud ehk Kui lugu sind jutustab
- 93 Kõigi teede summa
- 105 Karid
- 118 Liitlased
- 132 Maailma loomise vabadus

SISSEJUHATUS

Päris alguses on laual üks paberileht. Kui see oleks sinu praegune töö, siis milline see leht oleks? On see valge, hall, kirju, läbipaistev? Kas sellele lehele on midagi kirjutatud? Joonistatud? Kui suur see leht on? On seda hästi hoitud või on see kokku kägardatud? Kui silmad kinni panna ja sellest oma sõrmedega üle libistada, siis milline see paber sõrmede all tundub? Sile, pehme, krobeline, kleepuv, siidine? Kui sa peaksid pikale reisile minema, kas võtaksid selle lehe endaga kaasa?

See raamat on mõeldud eeskätt neile, kelle tööelu on jõudnud küsimuste, kahtluste või abstraktse igatsuse faasi. Praegu ei ole veel teada, kas see viib uue alguseni, olemasoleva senisest suurema väärtustamiseni või mingi kombineeritud lahenduseni kahe äärmuse vahel. Teada pole ka see, millal täpselt kõik juhtuma hakkab. Küll on aga teada, et just praegu on sobilik aeg oma tööalaste mõtete põhjalikumaks inventuuriks ja sellest lähtuvate sammude seadmiseks.

Erinevatel eluperioodidel on erinevad nii meie ootused tööle kui ka see, mida meil endal pakkuda on. Võrreldes näiteks

oma elus esimesi ametivalikuid tegevad koolilõpetajat karjäärimuutjaga ilmneb, et viimasel on juba olemas hinnalised praktilised kogemused, väljakujunenud võrgustik inimestest, kes teda tööalasel tunnevad, oskus koostööd teha, sageli ka erialane haridus. Aga lisaks kõigile neile objektiivsetele voorustele on karjäärimuutjal sageli ka hirm. Eeskätt kartus selle ees, et suur tööalane muutus, millegi täiesti uuega alustamine, kaotab kogu varem tööelus saavutatut: palga, positsiooni, suhtlusringkonna. Pealegi tekib pikalt ühele kindlale ametialasele tegevusele pühendunud inimestel teatav tööalane tunnelnägemine, mis on välja valgustanud ka kõige pisemad konkreetseks tööks vajalikud detailid, laiemas töömaailmas toimunud muutused on aga jäänud tähelepanuta. Nii võibki juhtuda, et hirm muutuse ees on suur ja tööturul ringivaatamine tundub karjäärimuutjale palju riskantsem ja hirmutavam kui uljal esimest korda tööturule astujal, sest erinevalt viimatimainitust on temal juba midagi kaotada. Ometi tõstab mingi seletamatu kripeldus üha sagedamini pead ja toidab rahulolematust praeguse tööga.

See raamat aitabki alustuseks jälile jõuda mainitud kripelduse põhjustele. Kas see on tõepoolest seotud praeguse töö ja isiklike soovide üha vähenevate kokkupuutepunktidega või laseme end hoopis mõjutada kellegi teise elumuutustest ning meedias rõkkavatest üleskutsetest oma elus kõik aspektid iga seitsme või viie aasta tagant välja vahetada? Vaadates ringi ajakirjanduses või sotsiaalmeedias, näeme, et tööelust rääkivad lood on valdavalt edulood justkui kiirelt ja muretult kulgenud suurtest muutustest, mis loovad väga tugeva fooni

sellele, kuidas me sellest elusfäärist mõtleme. Ka see raamat räägib muutuste võimalikkusest, aga keskendub pigem uute olukordade peidetud poolele, mil otsuse ees seisja tunneb end ebakindlalt ja üksi. Järgnevatel lehekülgedel tuleb juttu sellest, kuidas enda tööalast hetkeolukorda analüüsida, mõista oma soove ja saada teadlikumaks isiklikest sisemistest ressursidest, aga ka sellest, milleks muutuste olukorras valmis olla ja kust leida liitlasi, kes uue isikliku töömaailma kavandamisel toeks olla võivad.

Raamat sündis paljuski tänu neile sadadele inimestele, kes on minu nõustamistoas oma karjäärilugusid jaganud. Kuigi iga karjäärimuutja lugu on unikaalne, on võimalus paljudele muutusprotsessidele peegliks olla näidanud mulle nende muutuste sarnaseid mustreid, kattuvaid pöördekohti, samu küsimusi, ebakindlust ja ärevust, aga ka elevust, rõõmu ja uute alguste võimalikkust. Järgnevad peatükid pakuvadki võimalust mõelda teemadele, millega paljud tööelu muuta soovivad plaani kavandamisest kuni selle elluviimiseni kokku puutuvad.

Nii nagu nõustamissituatsioonis ei lajata nõustaja enamasti ohtrate viidete ja tsitaatidega, ei ole ka sellest raamatust põhjust otsida teoreetilisi teadmisi karjäärinõustamisest. Pigem on tegu praktilisi küsimusi ja mõttemänge pakkuva seltsilisega, mille abil saab oma hajali rändavaid mõtteid tööalase otsingu fookuses hoida. Raamatut kirjutades sain täiesti uuel moel aru, mida tähendab kirjandusteoorias väide, et teos sünnib alles lugeja kohalolul. Ehkki tekstimahult üsna napp, pakub raamat palju õhku visatud küsimusi, mis tuleb lugejal kinni püüda ja oma isiklikust tööelust rääkivaks looks muuta. Mis

seal salata, ma tunnen juba ette vaikset rõõmu ja tänu, mõeldes sellele, kui põnev elu erinevatel raamatueksamplaridel neil isesugustel öökapipealsetel, töölaudadel või õdusates diivaninurkades olema saab.

Nõustamise alguses küsin ma esimese asjana kliendilt, kas me sinatame või teietame. Mu nõustajakarjääris pole olnud ühtegi korda, kus inimene oleks soovinud teietada, seetõttu on sinavormis kirjutatud ka see raamat.

Vormiliselt liigub raamat läbi ühe pikema nõustamisprotsessi kulgemise etappidest, mille käigus seatakse tööalased mõtted erinevatesse kontekstidesse ja esitatakse küsimusi, millele reeglina kohe valmis vastust ei ole, mistõttu tuleb hakata mõtleva. Nii nagu nõustaja nõustamisprotsessis, ei paku ka see raamat konkreetseid vastuseid, mille range järgimine viib kohe maailma parima uue tööni, küll aga ärgitab see tegema väga lihtsaid mõtteharjutusi, mille abil saab tööalaste otsingute perioodil luua endale üsna mitmekülgse enesevaatlusmaterjali ning jõuda jälile sellele, mida me tahame ja milliseid ressursse meil selleks juba olemas on. Seda tehes võiks meeles pidada, et raamatus pakutud harjutusi on soovitatav teha vanamoodsal moel, st käsitsi kirjutades, joonistades, sirgeldades. Otsene käeline tegevus soodustab meie mõtlemist ja kasuks tuleb ka igapäevasest ehk pisut erinev kirjutamisviis, mis on tavaelus muutunud üsna tehniliseks. Harjutuste puhul peaks püüdma teadlikult vältida sotsiaalselt soovitatavat vastamist. Kahtluse puhul võiks endalt üle küsida: kas väidetu on ikka tõepoolest nii või ma pigem soovin, et see nii oleks? Sa oled nii raamatut lugedes kui harjutusi tehes täiesti üksi, keegi ei vaata kõrvalt,

ei kommenteerigi, ei anna hinnanguid. Luba endal olla vahel ka pisut tobe ning ole enda vastu leebe, kuid mine harjutusi tehes alati veel natuke kaugemale või sügavamale, kui tunned, et selleks on jäänud veidike ruumi.

Ma loodan, et see raamat aitab lugejal oma isikliku karjääri kulgu paremini mõista, inspireerib läbi erinevate mõtteharjutuste, analüüside ja kliendilugude nii oma igapäevast töist reaalsust kui ka soove erinevatest perspektiividest ja ehk ootamatuteski kontekstides vaatlema ning küsimusi esitama, nii et hetkelisest sundseisust saaksid uued inspireerivad algused, võimaluste virvarrist settiksid välja konkreetseid tegevused ja hirm tundmatu ees muutuks uudishimuks peagi tuttavaks saava vastu.

Iga nõustamisprotsess on omal moel ühe inimese elu loona lahtisõlmimine ja sellele erinevate valikuvõimalustega järje pakkumine – just nagu muinasjutus, kuid selle vahega, et ühegi tee otsas kolmest võimalikust ei söö draakon kuninga-poega ära. Nõustaja töö ongi aidata nõustataval jõuda hoolikalt läbi mõeldud ja hirmudeta tulevikustsenaariumideni. Just praktilisest nõustamiskogemusest on settinud ka arusaam, et karjääripöörde meeleva da sattunud inimene ei vaja alustuseks mitte niivõrd täpseid toimimisjuhiseid eri suundadesse tõttamiseks, kuivõrd üht seisakuhetke, mil oma tööne pilt pusletükkidena lahti võtta, erinevatest nurkadest välja val-gustada ning oma praeguste ametialaste soovidega kohakuti jõuda ja ... üllatuda. Kui tabame oma elus üllatushetke, on see nagu sügav väljahingamine, peatus, mille järel on meis ruumi uutele mõtetele ja inspiratsioonile.

IGATSUS EHK MIDA OTSID MUISTSED MERESÕITJAD MAAKAARTIDELT

Merepinnalt vaatab vastu päike, mis on poolel teel loojangu poole. Tuul, mis pole ei külm ega soe, rullib punakaid laineid sinise vetevälja poole. Silmapiiril paistab miski, mis on ilmselt laev, aga isegi silmi kissitades pole aru saada, millises suunas see liigub. Kuni laev ei ole veel täielikult kuju võtnud, on kõik võimalik. Mis tunne oleks selle laeva pardal olla?

Alustuseks vajab järelemõtlemishetke töövahetuse soov ise. Töistel rahutushetkedel võiks korraks mõelda, millega konkreetsetel on need seotud: kas pigem igapäevaste tööülesannetega või inimsuhetega kollektiivis? Vahest on see seotud hoopis tööväliste muutujatega: praegune laiem elukorraldus ei soosi senise töö jätkamist tööaja või asutuse füüsilise asukoha tõttu? Mis tahes juhul võiks esmalt mõelda, kas neid olukordi saab lahendada kuidagi teisiti kui lahkumisavalduse kirjutamisega. Kui näiteks senised tööülesanded on tegijale igavaks muutunud, võiks uurida, kas neid saab asutusesiselt kuidagi muuta. Siinkohal on sageli automaatne vastus, et nagunii tööandja

seada ei võimalda. Jah, Eesti üldine töökliima on pikka aega olnud pigem tööandjasõbralik, ent mitmes valdkonnas on see tänaseks siiski muutunud ja paljude juhtide praeguseks põletavaimaks probleemiks on töötajate hoidmine. Igal juhul on mõistlik mitte piirduda oma peas valmis vastuste ülemusele omistamisega, vaid asuda reaalsesse dialoogi. Täpselt sama kehtib kolleegidega tekkinud pingete lahendamisel: sageli me konstrueerime lihtsad möödarääkimised oma peas keerukamateks, kui need tegelikult on, ja teise inimese mõistmiseks on parim moodus iseennast ehk senisest veelgi arusaadavamalt lahti seletada.

Enne tööiste muutuste lainetesse viskumist võiks endalt korra küsida, kas olemasolev töö ei ole juhtumisi nagu pööningunurka ununenud šikk *vintage*-ülikond, mis vajab küll uusi nõõpe ja ehk ka numbri võrra suuremaks või väiksemaks kohendamist, aga milles me tegelikult tunneme end suurepäraselt.

Raamatupidaja lugu. Minu nõustamiskabinetti tuli raamatupidajana töötav keskealine naine, kes alustas oma juttu sellest, et ta peab töökohta vahetama. Olukorra kaardistamisel selgus, et tegu ei ole koondamisega ega tööandjapoolse lepingu lõpetamisega. Naise jutust koorus välja, et tööandja tundub olevat tema tööga vägagi rahul. Kui liikusime kliendi isikliku motivatsiooni, võimaliku rutiini ja tööalase väsimuse radadele, selgus, et talle meeldib tema töö. Kui palusin tal oma tööalaseid tegevusi ja kaastöötajaid kirjeldada,

nägin tema silmanurgas üsna looritamata rõõmu nii tehtava töö, ümbritsevate inimeste kui töökeskkonna üle.

Peagi selgus, et kolleegide aina sagedasem vahetumine töökohal, juba täiskasvanud laste arvamus emast „kui arenemise lõpetanud inimesest” ja meediast üles nopitud muutustele õhutatav karjäärinõu on suunanud senise tööga igati rahulolevat naist oma pikaajalist meeldivat töösuhet kahtluse alla seadma üksnes seetõttu, et „kõik ju räägivad, et iga seitsme aasta pärast peab töökohta vahetama”. Raamatupidaja ei lahkunud nõustamiselt nimekirjaga uutest võimalikest algustest, küll aga kindlustundega, et tema ise on oma otsuste mõõdupuu ning oma töösuhte üle otsustamisel on kõige olulisem tema enda rahulolu isiklikul tööväljal toimuvaga.

Alati ei peagi mõttemängudel võimalikust töökohavahetusest tegelikuks lahenduseks olema muutus. Nende mõtiskluste roll võib olla ka aidata endal arusaamisele jõuda, et praegune olukord on igati rahuldustpakkuv. Minu karjäärinõustaja-kogemuses on olnud üllatavalt palju kliente, kes on tulnud painega vahetada töökohta, sest ajakirjandus, söbranna või lapsed arvavad, et seda peaks tegema, kuigi ise ei tahaks. Sellises olukorras tulebki nii ümbritsevatele kui eeskätt iseendale kõik oma olemasoleva töö plussid ja isiklik rahulolu sirge seljaga selgeks teha ja järgmisel hommikul sama rõõmsalt, kuid senisest veelgi veendunumalt tuttav tee tööle jalge alla võtta.

Me oleme väga sageli programmeerinud end mõtlema, et rohkem on parem. Eriti hästi sobitub see tööalase saavutamise maailma: rohkem tööd ja rohkem tasu peaks ju võrduma paremini elatud eluga. Millest siis ikkagi see igatsus? Üks põhjus võib olla see, et kogu selle rohkuse juures jääb paljude elus oluliste asjade jaoks aega napiks. Igatsustunne on ka omamoodi lakmuseks, mis näitab, et töö ei paku piisavalt rahuldust.

Siit edasi mõeldes saab selgeks, et tegelikult on just majanduslik aspekt see, mis annab keskeas karjäärimuutjale suure edumaa võrreldes äsja tööellu astujaga, sest nii otseselt kui piltlikult öeldes on keskealisel inimesel oma pann ja voodi juba olemas. Ilmselt vajavad ka ta täiskasvanud lapsed varasemast vähem tuge, võib-olla on pangalaenuidki makstud. Seega on ehk just nüüd kätte jõudnud aeg, kus sissetuleku vähenemine on täiesti võimalik, ilma et see tooks kaasa elatustaseme olulise languse. Milliseid vastuseid võimaldab selles valguses küsimus: kuidas kujundada tööelu selliselt, et see sobiks mulle kõige paremini just mu elukaare praeguses punktis ja et kõik muu elus oluline seda toetaks?

Kuidas ma tean, mida ma tahan?

Oma karjäärinõustaja praktikas kohtan ma väga sageli kliente, kes tulevad sooviga oma tööelus muutusi ette võtta, kuid ei oska esialgu veel sõnastada, mida nad olemasoleva asemele sooviksid. Kuidas siis ikkagi jõuda oma tööalaste soovidega kohakuti?

On ilmne, et erinevatel eluperioodidel on meie võimalused erinevad. Erinevad on ka meie vajadused ja soovid. Töö ei ole

ainult üks suletud sahtel muu elu hulgas, vaid see mõjutab paratamatult meie tegevust tervikuna. Alustuseks võikski püüda jälile jõuda sellele, milline üldse on ja milline võiks olla töö koht meie praeguses elus.

Harjutus

1. Pane endale sobilikul moel kirja või joonista kõik eluvaldkonnad:
töö, isiklik heaolu (tervis, vaimne ja emotsionaalne areng), kodu (füüsiline keskkond, perekond), sugulased, sõbrad-tuttavad, huvialad (hobid, vabatahtlikutöö, trenn), jne.
2. Seejärel mõtle, kui suure osa oma ajast sa näiteks ühe kuu lõikes igale valdkonnale pühendad.
3. Kas erinevatele valdkondadele pühendatav aeg jaotub ühtlaselt või mitte?
4. Kas mõnele nendest valdkondadest on sul enda meelest liiga vähe aega? Millis(te)le? Kuidas seda muuta saab?
5. Kas erinevad eluvaldkonnad moodustavad sinu jaoks mingi hierarhia?
6. Kus selles hierarhias on töö koht?

Nii ülaltoodud kui ka mitmed järgmised mõtteülesanded paluvad sul luua pingeridu erinevatest elu aspektidest. Ülesannete eesmärk ei ole hierarhilise maailmanägemise süvendamine, vaid oma mõtetele pisut keerukama väljakutse esitamine, järgides oma praeguse eluhetke prioriteete. Seda

tüüpi mõttemängudega saab üsna lihtsalt testida, kui kindlad või olukorramuutlikud meie arusaamad iseendast tegelikult on. Suure tõenäosusega võib säärase reastamisega kaasneda vägagi intensiivne dialoog iseendaga, mida me muutuste plaanimisel tegelikult vajamegi.

Erinevate eluvaldkondade vahel navigeerides oleks ideaalne, kui saavutaksime nende vahel tasakaalu, kuid reaalses elus seda enamasti ei juhtu. Nii me tabamegi end sageli olukorrast, kus on tekkinud erinevate elusfääride hierarhia, tulenegu see siis isiklikest soovidest või hoopis praktilistest vajadustest. Eluvaldkondade hierarhia enda jaoks läbimõtlemine võib meid viia üsna üllatavate tulemusteni. Siinkohal oleks hea tekkinud pingereale vaadata ka sellest aspektist, kas eluvaldkonnale pühendatav aeg on selle subjektiivse tähtsusega vastavuses. Paraku kipub väga sageli olema nii, et kuigi inimene peab enda jaoks kõige olulisemaks näiteks isiklikku vaimset arengut, jääb selle arendamiseks aega kõige vähem.

Kui tekkinud pildis tundub, et meie prioriteedid on vastuolus eri eluvaldkondadele kuluva ajalise ressursiga, tuleks esmalt üle vaadata, kuivõrd on erinevad valdkonnad omavahel ajaliselt seotud: näiteks pere ja tervis ning huvialad võivad kenasti koonduda ühises regulaarses liikumisharrastuses. Ent tegelikult võib ka töö vähemalt osaliselt kaasa aidata vaimsele ja emotsionaalsele arengule, olla sisuliselt seotud hobitegevustega ning me võime seda teha koos inimestega, kellest mõnda peame ka oma sõbraks.

Kuidas kujunevad kõike eelkirjutatud arvesse võttes sinu erinevate eluvaldkondade proportsioonid?

Mida sa sooviksid muuta?

Kuidas seda teha saab?

Tulles tagasi selle juurde, miks tööalaste muutuste plaan on küpsenud, saame tuge ka eelnevast eluvaldkondade auditist. Esmalt võiks heita pilgu sellele, kui seotud kõigi muude eluvaldkondadega töö on: kas ja mil määral on sel ühenduskohti isikliku heaolu, kodu, sõpruskonna ja hobide valdkondadega? Kui üldine seotus on väike, võib üsna kindlalt väita, et olemasolev töö ei ole enam olulisel määral seotud muu elus tähtsaga. Töövaldkonna vähene seotus muude elus oluliste aspektidega võimaldab selles valdkonnas üsna kiiresti ette võtta põhimõttelisi ja autonoomseid muutusi, ilma et meie ülejäänud eluvaldkonnad saaksid sellest oluliselt mõjutatud. Olukorras, kus valdav osa elust on põimunud tööga, on karjäärialaste muutuste mõju teistele eluvaldkondadele oluliselt suurem, ja selline asjade seis teeb meid ettevaatlikumaks ja paneb mis tahes tõiseid ümberkorraldusi palju põhjalikumalt kaaluma.

Kui pärast isikliku töövaldkonna positsiooni analüüsimist ja võrdlemist teiste elu sfääridega ollakse endiselt seda meelt, et see vajab ümberkorraldamist, võiks asuda lähemalt määratlema, mida me täpsemalt üldistusega „mu tööelu vajab muutmist“ silmas peame. Lähtuvalt sellest, kas soovime muuta laiemat töövaldkonda, konkreetset töökohta, igapäevaseid tööülesandeid või nende tegemise viisi või hoopis kolleege, saab kaardistada ka soovitud muutuste ulatust. Mis

puudutab tööülesandeid või nende tegemise viisi, siis neid on paljudel juhtudel ilmselt võimalik muuta ka olemasolevas töökohas. Inimeste ja valdkonna muutmisega kaasnevad aga põhimõttelisemad muutused.

Siinkohal võib nimetada kõige sagedasemad töökoha vahetamise põhjused.

Suhted kolleegidega. See on väga mitmekülgne teemadering, mis võib väljenduda nii pikalt vinduvas konfliktis konkreetse kolleegi või ülemusega kui ka olukorras, kus aja jooksul on kollektiivis toimunud muutused ja üha enam tundub, et „minu inimesi” polegi alles jäänud. Vahel on konfliktid klaaritavad, aga sageli võib lahendamata probleemide ja arusaamatuste järkjärguline kuhjumine ning ka isiklik emotsionaalne hoiak neid üha märgata ja enda jaoks aina rasvasemalt alla joonida kujundada sedavõrd pingelise õhkkonna, et igahommikune töölemineku muutub nii vastumeelseks, et parema meelega seda juba pigem välditaks. Paraku näitavad erinevad uuringud, et Eestis on töökiusu kannatanud ligi veerand töötajatest.

Kohanematus muutunud kollektiiviga toob endaga ajapikku kaasa üksindustunde töö. Jah, see on osaliselt ka hoiaku küsimus ja vanal olijal oleks kindlasti võimalus ise uute töötajatega „meie”-tunnet looma asuda, aga alati see ei toimi. Üksildaselt võib end tundma hakata ka pikalt koos töötanud kollektiivis. See on aspekt, millest avalikult eriti rääkida ei tihata, aga nõustamispraktikas tuleb seda muret üsna sageli ette. Nimelt sõltub kollektiivi sobitumine ka inimese isiklikust arengust ja näiteks uued õpingud, vaimsete praktikatega tegelemine või lihtsalt keskmisest suurem uudishimu maailmas

toimuva vastu võib olukorras, kus töökaaslastel nimetatud huvid puuduvad, viia arusaamiseni, et teine keskkond on aina vähem intellektuaalselt või emotsionaalselt sobiv. Sel põhjusel lahkumist plaanima asudes tasuks muidugi esmalt mõelda, mida on adekvaatne oma töölt nõuda ja mida mitte, aga muidugi on selle arupidamise teine mõttekoht asjaolu, et tööle me veedame väga suure osa oma ajast.

Töö ei paku piisavalt arenguvõimalusi. See võib olla seotud karjääriplatooga ehk olukorraga, kus inimene tunnetab, et tema tööalases arengus on saabunud seisak, et töö on ennast sisuliselt ammendanud ja puudub ka võimalus ametiposit-sioonil edasi liikuda. Samuti võib seisakutunne tekkida orga-nisatsioonis, kus ei panustata töötajate erialasesse arengusse, mistõttu muutub töö tegemine rutiinseks ja vilumusest saab ajapikku kivistumine.

Isikliku tööalase arengu teema võib väljenduda ka töötaja tärganud huvis mõne teise valdkonna vastu, mis võib viia näiteks põhitööle lisanduva paralleelkarjääri väljakujunda-misele, aga ka põhimõttelisemaks tööalaseks kannapöördeks. Sageli püsitakse üsna pragmaatilistel põhjustel (nt uute õpingute rahastamiseks) küll veel mõnda aega endisel töö-kohal, ent tööiste mõtete suund on juba võetud uue karjääri ülesehitamisele.

Vähene motiveerimine ja tunnustamine. Enamasti me tahame oma tööd teha hästi ja õnnestumise korral on tore, kui seda tunnustatakse. Kui meie panus jääb aga ikka ja

jälle märkamata või kui keegi meie tehtut enda omana presenteerib, kaob tööprotsessist see mõnus müks, mis innustab edasi liikuma. Töö puhul räägitakse tihti sellest, et inimesel on väga oluline näha oma töö tulemust. Millegi silmapaistva käegakatsutavat valmisaamist väga suur osa töövaldkondadest paraku aga ei paku, mistõttu on oluline ka väiksemaid saavutusi tähistada ja nende puhul kolleegidelt ning ülemuselt positiivset tähelepanu saada. Kui seda pikka aega ei juhtu, hakkab tasapisi kaduma ka motivatsioon tööalaste eesmärkide saavutamiseks.

Madal palk ning tasakaalust väljas töö- ja eraelu. Üle poole tööotsijatest nimetab uutele väljakutsetele avatud olemise esimese põhjusena soovi teenida rohkem. See on aga oluliselt komplitseeritum teema, kui esmapilgul paistab. Jah, kusagilt läheb äraelamist võimaldava tasu piir, mis on eri inimestel, kuid ka nende eri eluperioodidel erinevas kohas. Enamasti kooruvad aga vestluses välja keerukamad, teiste eespool nimetatud töölt lahkumise põhjustega seotud kombinatsioonid, kus palk ei pruugigi olla kõige kaalukam põhjus. On ilmselge, et väga toetavas töökeskkonnas, kus on ruumi töötajate eneseteostusele ja igapäevael endal võimalus ka oma tööaja ja viisi üle rohkem otsustada, ei ole madalam palk tavaliselt teema, sest kasinama pangaarve kompenseerib tõine rahulolu. Palga teemaga on väga tihedalt seotud töö- ja eraelu tasakaal. Kui töötaja isiklik tunnetus ütleb, et töö kõrval ei jää millekski muuks aega, peab selle aja ka korralikult kinni maksma, ja kui see nii ei ole, leitakse uus töö. Samuti läheb kusagilt see piir,

millest edasi ei kompenseeri ükskõik kui suur tasu peaaegu olematuks muutunud aega eraelu tarvis.

Töövälised põhjused. Alati ei sõltu töökoha vahetus töistest põhjustest. Vahel ei võimalda näiteks inimese tervis või muu elukorraldus (kolimine teise linna või riiki, hoolitsemine lähedase eest) olemasoleval töö jätkata. Kõigil neil juhtudel on üsna tõenäoline, et töö ei ole sel eluperioodil inimese esimene prioriteet ja tema ametialased valikud võivad lähtuda mitte niivõrd isiklikust rahulolust tööga, vaid selle sobitumisest muutunud elukorralduse parima lahendusviisiga.

Töölt lahkumine nn aja mahavõtmiseks. Enamasti on see seotud kas ületöötamise või läbipõlemisega, vahel aga hoopis tundeaga, et inimene ise on töös kaotsi läinud.

Harjutus

Mida sa soovid oma praeguses tööelus muuta?

Kas sinu vastuses kajastub töö sisu ja/või vorm, sissetulek, inimesed, füüsiline või emotsionaalne/intellektuaalne keskkond? Kui tõid oma vastuses välja ühe või mõne neist põhjustest, võib ajendist endast saada hea teejuht selleks, et hakata ringi vaatama just nimetatud aspektist sobiva töökeskkonna leidmiseks.

Väga sageli ei ole aga see seletamatu tõine igatsus tingitud sugugi mitte sellest, nagu oleks olemasolevas töös midagi otseselt halvasti või ebameeldivat. Sel juhul on edasise rännaku teetsa oluliselt raskem leida. Jah, enamasti suudame üsna kiiresti ja detailselt nimetada asju, olukordi ja inimesi, kes või mis meile ei meeldi. Kuidas on aga kõige sellega, mis meeldib?

Harjutus

1. Pane kirja 10–20 tegevust, mida sulle teha meeldib.
2. Kirjuta iga meeldiva tegevuse taha, millal sa seda viimati tegid.

On üsna tõenäoline, et viimase kuu jooksul tegid sa nimetatud tegevustest umbes üht kolmandikku ja kolmandiku jagu sai kirja neid tegevusi, mida sa viimase aasta jooksul kordagi ei teinud. Meil on üllatavalt sageli üsna ebaadekvaatne ettekujutus sellest, mis meile meeldib. Tihtipeale me arvame, et meile meeldivad tegevused, mis meile tegelikult meeldisid hulk aega tagasi ja mille praktiseerimine on juba ammu soiku jäänud. Ent mälestus kunagisest rõõmust püsib, ilma et sel tegevusel endal enam tänases päevas kohta oleks. Nii võib olla ka juhtunud, et peale kümne või kahekümne aasta pikkust tööstaaži suhestume pigem mälestusega oma tööst kui selle tegeliku tänase päevaga.

Kuidas siis selles olukorras jõuda arusaamisele, mis suunas oma töised mõtted seada?

Siin on kaks põhimõtteliselt erinevat teed: lähtuda tuttavast või püüda kujutleda ja katsetada senitundmatut.

Kõigepealt vaatame, kuidas saab uue tööelu kujundamisel ära kasutada oma senist töökogemust.

Harjutus

1. Pane üksteise alla kirja kõik oma töökogemused. Jäta iga töö kirjutamise järel mõne rea jagu ruumi hilisemateks kommentaarideks ning täpsustusteks.
2. Kui oled kirja pannud kõik ametlikud töökohad, lisa ka muud töised tegevused: vabatahtlikutöö, suvised teenimised kooliajal, praktikad jne.

Oluline on, et kirja saaks võimalikult terviklik pilt sinu erinevatest tööga seotud kogemustest.
3. Pane iga nimetatud töökogemuse juurde kirja,
 - mis selles töös sulle meeldis?
 - mis selles töös sulle ei meeldinud?
 - kuidas sa selle töö leidsid (avalikul konkursil kandideerimine, keegi kutsus)?
 - miks sa sellelt töölt lahkusid?

Selle ülesandega oled sa kirjeldanud oma senist tööelu. Kas märkad selles mingit mustrit? Millest see räägib?