

INFORMATĪVS PAZIŅOJUMS

Atbalsts karjeras attīstībai nestabilos laikos: sasaistot ekonomisko, sociālo un personīgo labumu

Ekonomikas krīze, sociālā atstumtība un neskaidras darba perspektīvas: karjeras attīstības atbalsts visā mūža garumā kā atbilde trīs izaicinājumiem

Ekonomikas krīze sasniedza savu maksimumu 2009.gadā, un tās sekas būs jūtamas vēl turpmākajos gados. Krīze skāra uzņēmumus, paaugstināja sociālos riskus un izsīta no līdzsvara daudzu cilvēku darba un karjeras perspektīvas.

Jo īpaši smagi krīze ir skārusi jauniešus. Viņi piedzīvo visaugstāko bezdarba līmeni, un viņu perspektīvas ir cietušas visvairāk. Tomēr, neraugoties uz augsto bezdarba līmeni daudzās valstīs, zinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātnes un matemātikas (STEM) jomā pietrūkst profesionāļu. Eiropas darbaspēks arī noveco.

Reaģējot, Eiropas Savienības (ES) valstis ir izstrādājušas vairākus izglītības un darba tirgus attīstības plānus, kuros karjeras attīstības atbalstam ir arvien lielāka nozīme, jo tas efektīvi veicina cilvēku karjerai vajadzīgo prasmju un attieksmes izveidošanu.

Lai gan karjeras atbalsts ir vērsts uz privātpersonām, tā sniegtie ieguvumi ir daudz plašāki. Pēc sava rakstura karjeras attīstības atbalsts sasaista personu, uzņēmumu un valsts ekonomiskos un sociālos mērķus. Elastīgs karjeras attīstības atbalsts var palīdzēt personām īstenot viņu ieceres, sniedzot labāku izpratni par viņu karjeras perspektīvām un mācīšanās vajadzībām. To var izmantot uzņēmumos, vietējās kopienās vai skolās, lai uzlabotu mācīšanās rezultātus, zināšanu pārnesi, ražīgumu un inovācijas. Tas nozīmē, ka karjeras attīstības atbalsts cilvēkiem un organizācijām palīdz pielāgoties un būt produktīvākiem jaunajos un netipiskos ekonomiskajos un sociālajos apstākļos.

Risinot ekonomiskās problēmas

Eiropas Padomes 2008.gada rezolūcijā ir ieteikts ES dalībvalstīm nodrošināt visiem iedzīvotājiem mūžilgu karjeras attīstības atbalstu, lai pilnveidotu viņu karjeras

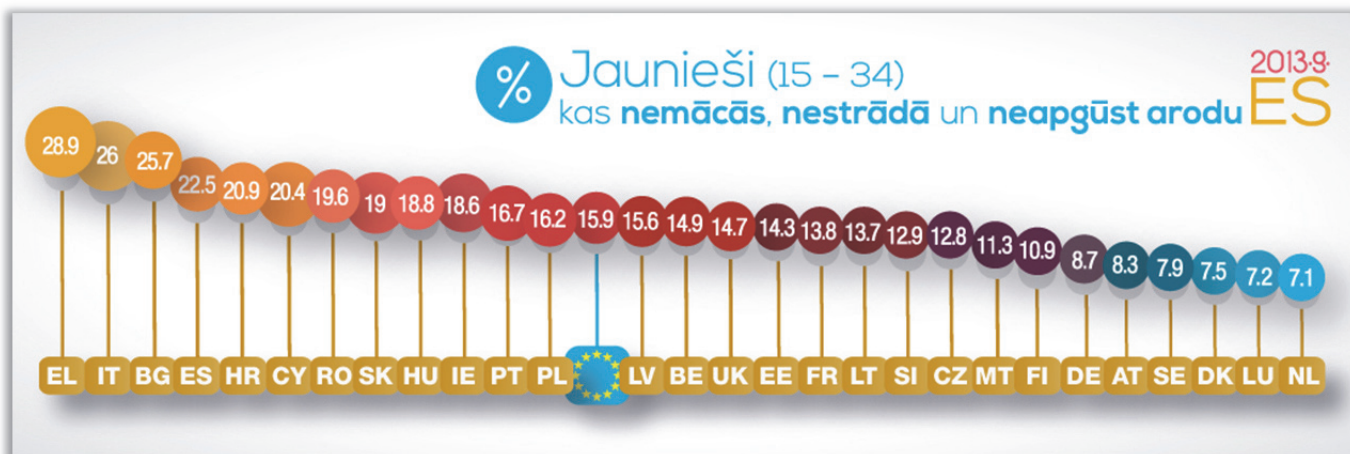
vadības prasmes, piemēram, saskarsmi darba apstākļos, budžeta vadību, kritisko domāšanu un projektu izstrādi. Tādas prasmes cilvēkiem palīdz pielāgoties karjeras attīstībai, tostarp darbavietās vai mācīšanās kontekstā. Karjeras vadības prasmes palīdz darbiniekiem uzņēmumos izmantot pamatzināšanas un pamatprasmes, lai mācītos, vadītu darbu, sazinātos un efektīvi un neatkarīgi apzinātu un risinātu problēmas. Tās arī ļauj cilvēkiem pieņemt strukturētākus un informētākus lēmumus par viņu karjeru. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieaugušo prasmju aptauja (PIAAC) liecina, ka darbinieki, kuri bieži izmanto pamatprasmes darbā, ne vien uzrāda labākus karjeras rezultātus, bet arī labāk iekļaujas uzņēmumos un ir ražīgāki. Karjeras atbalsts caur karjeras vadības prasmju attīstību palīdz uzņēmumiem uzlabot savus ekonomiskos rādītājus, bet personām – karjeras iespējas.

1.attēls. „Senioru līgumi” (*accords seniors: Crédit Industriel et Commercial (CIC)*), Francija

Ar šo programmu gados vecākie darbinieki tiek informēti par viņu profesionālās izaugsmes iespējām uzņēmumā un pensionēšanās kārtību, aizejot no CIC. Uzņēmuma cilvēkresursu nodaļa katru gadu piedāvā par 45 gadiem vecākiem darbiniekiem brīvprātīgi piedalīties intervijā ar cilvēkresursu vadītāju. Darbinieki var apspriest dažādas iespējas, piemēram, par prasmju izvērtēšanu, mobilitāti, jaunu amatu, apmācību, darbaudzinātāja pienākumiem, informāciju par pensionēšanos un darba laika organizēšanu. Katru izvēlēto darbību rūpīgi plāno un papildina ar konsultēšanu, padomiem un prasmju attīstīšanu.

Tā kā Eiropas darbaspēks noveco, uzņēmumiem jānodrošina pensijā aizejošo darbinieku prasmju

2.attēls.



Avots: Eurostat.

aizstāšana un viņu zināšanu nodošana jaunākajiem darbiniekiem (skat. 1.attēlu). Ar karjeras attīstības pasākumiem uzņēmumi var līdzsvarot savas biznesa stratēģijas, lai sagatavotu vecākos darbiniekus aiziešanai pensijā, līdztekus nodrošinot viņu zināšanu nodošanu citiem darbiniekiem.

Vecāko darbinieku ieguldījumu uzņēmumā var palielināt, izvērtējot viņu prasmes, attieksmi un prioritātes, kā arī izstrādājot karjeras beigu stratēģiju, kas pielāgo viņu funkcijas vai nodrošina viņiem vajadzīgās prasmes, piemēram, informācijas un komunikāciju tehnoloģijas (IKT) prasmes. Tas paaugstina darbinieku motivāciju un darba ražīgumu, kā arī atbalsta ilgāku darbmūžu. Ar karjeras attīstības atbalstu var arī veicināt darbaudzināšanas un skološanas pasākumus, ļaujot vecākiem, pieredzējušajiem darbiniekiem kļūt par jauno darbinieku darbaudzinātājiem.

Tāpat ar karjeras attīstības atbalstu veicina migrantu sociālo un darba integrāciju uzņēmumos, ļaujot ātri izlīdzināt viņu darba ražīgumu ar ilgāk strādājošajiem darbiniekiem. Ir pieejami vairāki novērtēšanas, padomu došanas, kā arī konsultatīvo metožu un rīku veidi, lai palīdzētu uzņēmumu vadītājiem, tostarp augstākajai vadībai, labāk integrēt migrantus darba vidē.

Karjeras attīstības atbalsts nav paredzēts tikai cilvēkiem, kuri nonākuši īpašos apstākļos. Svarīgi, ka tas ļauj attīstīt darba ņēmēju prasmes visā mūža garumā, ko var rūpīgi plānot, lai apmierinātu gan personīgās gan uzņēmuma vajadzības. Iekļaujot karjeras attīstības atbalstu cilvēkresursu vadībā var samazināt prasmju neatbilstību uzņēmumā un paaugstināt darba ražīgumu un darba ņēmēju apmierinātību ar darbu.

Risinot sociālās atstumtības problēmas

Ekonomikas krīzes īpaši skartajās nozarēs paaugstinājās sociālie riski jauniešiem un darba ņēmējiem karjeras vidusposmā.

3.attēls. Projekts *Kumul*, Vācija

Ar šo programmu jauniešiem no migrantu vides nodrošina karjeras attīstības atbalstu, lai uzlabotu viņu prasmes, izmantojot apmācību darbavietā un praksē. Te jāmin konsultācijas skolās ar augstu imigrantu īpatsvaru, karjeras atbalsta pasākumi, pasākumi vecākiem un individuālas konsultācijas projekta galvenajā birojā. Skolas, kuras ir pilnvarotas izstrādāt atveseļošanās mācību programmas un meklēt prakses vietas, sadarbojas ar darba devējiem. Ar šo programmu arī mēģina iesaistīt uzņēmumus, kas pieder migrantiem. Programmas konsultanti ir saņēmuši apmācību starpkultūru komunikācijas jautājumos.

Projekta tīmekļa vietne: www.aub-berlin.de

Lai gan jauniešiem ar augstāku kvalifikāciju ir labāki sasniegumi darba tirgū un pastāvīgs pieprasījums noteiktās profesijās, daudz jauniešu priekšlaicīgi pārtrauc izglītību. Trešdaļā ES dalībvalstu tādu jauniešu, kuri nestrādā un nemācās (NEETs), īpatsvars ir tuvu vai virs 20% (skat. 2.attēlu). Viņiem ir augstāki ilgstoša bezdarba, neregulāras nodarbinātības, nabadzības un sociālās atstumtības riski. Ekonomiskajai pasivitātei jaunībā var būt dziļas un paliekošas sekas, kas bojā karjeras attīstību un profesionālo identitāti, tā sauktais "rētošanās efekts". Migrantu jo īpaši ir pakļauti priekšlaicīgas izglītības pārtraukšanas riskam, un parasti viņiem sliktāk veicās mācībās un darba tirgū.

Dalībvalstis uz šo izaicinājumu ir atbildējušas ar garantiju shēmu jauniešiem, kuras mērķis ir nodrošināt nodarbinātību cilvēkiem, kas ir jaunāki par 25 gadiem. Shēmas īstenošanā ir svarīga loma karjeras attīstības atbalstam. To uzskata par rīku, ar kuru novērš jauniešu priekšlaicīgu aiziešanu no skolas, palīdz atkārtoti integrēt darba tirgu pametušos jauniešus un atbalstīt viņu pāreju no izglītības uz darbu. Kad karjeras atbalsts ir elastīgs un integrēts sabiedriskajos pakalpojumos un vietējās kopienās, tas sasniedz atstumtības riska grupas, piemēram, jauniešus, kuri ir pametuši izglītību, migrantus un bezdarbniekus. Tādējādi tiek atbalstīti arī sociālās integrācijas mērķi, piemēram, bezdarba un nabadzības samazināšana un kvalifikācijas līmeņu celšana.

Cieši sadarbojoties ar ģimeni un skolotājiem, ar karjeras attīstības atbalsta pasākumiem var palīdzēt jauniešiem iesaistīties izglītībā vai darbā, novērtējot viņu izglītības pamešanas riska līmeni un noskaidrojot viņu karjeras iespējas. Gados jauniem migrantu darbiniekiem, kā arī īpaši sociāli atstumtiem jauniešiem, karjeras attīstības atbalstu bieži nodrošina ciešā sadarbībā starp vietējām kopienām, nodarbinātības dienestiem un izglītības iestādēm (skat. 3.attēlu). Ar šāda veida sabiedrisko pakalpojumu palīdzības programmu var arī atgriezt jauniešus darba tirgū. Vietējo kopienu vadītāju un ģimeņu iesaiste var palīdzēt apzināt jauniešus, kuri priekšlaicīgi pametuši izglītību, sazināties ar viņiem un atkal iesaistīt viņus tajā. Vietējo veiksmīgu cilvēku padoms jauniešiem var būt efektīvs līdzeklis gan preventīvas, gan atlabšanas stratēģijas kontekstā. Informācijas sniegšana par visām piedāvātajām kvalifikācijām un profesijām ir vēl viens efektīvs veids kā atgriezt jauniešus izglītībā. Ar karjeras attīstības atbalstu var pievērst jaunu cilvēku uzmanību elastīgām iespējām gūt kvalifikāciju, tostarp neformālās mācīšanās rezultātu atzīšanu, kas ir īpaši svarīga jauniešiem, kuri ilgstoši nav mācījušies.

Karjeras attīstības atbalsts palīdz arī cilvēkiem, kas jūtas atstumti no izglītības un darba tirgus. Apvienotā mērķtiecīga informācija, rūpīgs prasmju novērtējums, kā arī mācīšanās rezultātu atzīšana un karjeras plānošana var radīt pozitīvas pārmaiņas sabiedrībā un indivīdos.

Atbalstot individuālās vajadzības

Bieži bezdarba un neregulāras nodarbinātības periodi kļūst arvien izplatītāki visā Eiropā, jo īpaši attiecībā uz cilvēkiem karjeras vidusposmā. Cedefop 2014.gada

4.attēls. Karjeras vidusposms: cilvēku stāsti

Mete (Mette): karjeras konsultāciju meklējumos

Mete ir no Dānijas, neprecējusies, pārkāpusi 40 gadu sliekšni. Viņa uzsāka savu uzņēmējdarbību kā masāžas terapeite, bet tas viņai izdevās tikai pēc ilgiem klejojumiem un izmēģinot daudz dažāda veida darbus. Mete strādāja par jurista sekretāri — darbā, kas atbilda viņas kvalifikācijai un kurā viņa bija pieredzējusi. Viņa šo darbu uzskata par vieglu, bet arī garlaicīgu, bez izaicinājumiem. „Tāda dzīve man neder. Man nevajadzētu strādāt advokātu birojā. Bet tas ir tas, ko es varu darīt [...] un par to saņemt labu algu.”

Vairākas reizes Mete būtu varējusi gūt labumu no viņas vajadzībām pielāgotā karjeras attīstības atbalsta, lai uzzinātu par savām karjeras un mācīšanās iespējām. Tas, ka viņai bija tik daudz darbu, bija „tā, ko es gribēju darīt, meklēšana”. Viņai patīk strādāt ar rokām un cilvēkiem. Viņa vēlējās mainīt savu darba jomu, bet pēc Metes domām, valsts nodarbinātības dienesti nevelta laiku tam, lai patiešām ieklausītos cilvēkos, bet „[...] ir tik aizņemti, cenšoties mūs iedabūt atpakaļ [...] darbā, [...] no kura mēs cenšamies izbēgt [...]”.

Merkucijs (Mercuzio): daudzpusīgs talants

Merkucijs no Itālijas ir pārkāpis četrdesmit gadu sliekšni un patlaban strādā uz pusslodzi par šveicaru pilsētas viesnīcā.

Viņš sāka strādāt 16 gadu vecumā, palīdzot savam brālim uz kodu bārā. Viņš ir strādājis par bārmeni un oficiantu; kafijas automātu remontdarbīcā; viņam ir piederējis kafijas bārs; viņš ir vadījis vīna bāru; bijis šefpavāra palīgs, partneris apavu dizaina un ražošanas uzņēmumā, kā arī restaurācijas un renovācijas uzņēmumā. Viņa plāni kļūt par profesionālu pianistu nav realizējušies. Tagad viņš domā kļūt par rakstnieku.

Merkucija mācību ceļš ir sadrumstalots — augstskola, kafijas automātu remonta un apavu ražošanas kursi un pēc daudziem darba gadiem arī akadēmiskais grāds humanitārajās zinātnēs vēstures specialitātē. Bet ar šo mācību un attīstības iespēju palīdzību Merkucijs ir ieguvis labas praktiskās un sociālās prasmes. Viņš var mijiedarboties ar dažādiem cilvēkiem un iekļauties dažādās vidēs. Merkucijs ir parādījis pielāgošanās spēju mainīgā darba tirgū, bet viņam trūkst prasmju un zināšanu, lai pieņemtu labākos lēmumus par savu karjeras turpmāko attīstību.

Vairāk personīgo stāstu skatiet *Navigating difficult waters – Background material: methodology*. [Navigācija grūtajos ūdeņos – fona materiāls: metodoloģija]

pētījumā *Navigating difficult waters* ⁽¹⁾ tika analizēti pusemūža vecuma cilvēku stāsti par viņu karjeras gaitām. Tajā tika apzināti gadījumi, kad nepietiekama pieeja kvalitatīvai informācijai par karjeras iespējām un nepietiekamās karjeras vadības prasmes cilvēkus noveda līdz nestabilitātei un grūtībām viņu karjerā (skat. 4.attēlu).

5.attēls. Prasmju novērtējums (*Bilan de compétences*, kompetenču portfelis)

Šajā pieejā ir ietverts detalizēts personu zināšanu un prasmju novērtējums, kas notiek konsultanta atbalstītā mēneša ilgā izpētē intervijās, grupu darbā semināros un individuālajā analizē. Papildus novērtēšanas vingrinājumam, šī metode palīdz tām personām, kuras vēlas apzināti veidot savu karjeru, balstoties uz reālo situāciju.

Prasmju novērtējums ir mācīšanās un to rezultātu atzīšanas plānošanas pamats personām un organizācijām. Uzņēmumi var arī ierosināt saviem darbiniekiem izmantot novērtējumu, lai plānotu paaugstinājumu amatā, prasmju attīstību un reorganizāciju. Tā kā novērtējums notiek elastīgi, ar to var atbalstīt sociālo integrāciju riska grupām, izmaiņas karjeras vidusposmā vai jauninājumus uzņēmumā. To var arī apvienot ar apmācības pabalstu sistēmu, mācekļu un praksi, kā arī izmantot turpmākai pārcelšanai darbā.

Kompetenču novērtējumu, kā arī centrus, kuri to izstrādā un īsteno, parasti atbalsta vietējo ieinteresēto personu tīkli, kuros piedalās valsts pārvalde, arodbiedrības un darba devēji, profesionālas un sabiedriskās organizācijas (apvienības).

Kompetenču novērtējuma centri atrodas nodarbinātības ministrijas kontrolē, bet vietējā mērogā tos vada nodarbinātības un valsts izglītības ministriju, arodbiedrību, darba devēju apvienību, tirdzniecības un rūpniecības kameru pārstāvji, kā arī ekonomikas, nodarbinātības, darba un apmācības vides organizāciju pārstāvji.

Projekta tīmekļa vietne: <http://www.cibc.net/>

Karjeras atbalsta labā praksē veiksmīgi izmanto individuāli pielāgotas pieejas, kurās tiek izvērtētas un apspriestas cilvēku prasmes, attieksme un prioritātes (skat. 5.attēlu). Pamatīgām sākotnējām novērtējumiem, kam seko strukturēta diskusija par nākamajiem soļiem mācībās un darba meklēšanā, arī ir ilgstoša ietekme

uz cilvēku karjeras virzību. Vislabāk, ja šo pieeju atbalsta tīkli, kas ietver uzņēmumu vadītājus un profesionālas apvienības, kā arī ja sistemātiski seko atbalstītajām personām.

Divas galvenās šo pieeju priekšrocības ir, ka tās var izmantot bieži pārtrauktās karjeras gadījumā, un ka tās atmaksājas ilgtermiņā. Piemēram, cilvēki, kuri saņem nodarbinātības valsts dienesta nodrošinātu šāda veida karjeras attīstības atbalstu, visticamāk, retāk atgriezīsies šajā dienestā pēc sociālā pabalsta.

Karjeras attīstības atbalstu var labāk pielāgot individuālajam vajadzībām, ja vien ir pietiekami detalizēti veikta sākotnējā klientu profilēšana. Šādos gadījumos informācijai par darba tirgu, izglītību un mācīšanās rezultātu atzīšanu ir jābūt uzticamai, un tā kompetenti jāsniedz ar konsultantu, kuri var pielāgot to katra klienta profilam, starpniecību.

Secinājumi

Mūžilgas karjeras attīstības atbalsta pasākumi nodrošina efektīvus risinājumus problēmām, kas skar indivīdus, personu grupas un uzņēmumus.

Ar šādiem pasākumiem tiek uzlaboti mācīšanās rezultāti, kā arī tie nodrošina ilgtermiņa karjeras virzību. Tieši atbalstot iedzīvotājus, tiek atbalstīta mūžizglītības un nodarbinātības politikas ieviešana. Labi koordinētajā mūžilgas karjeras attīstības atbalsta sistēmā tiek saskaņots izglītības un nodarbinātības atbalsts un, kas ir vissvarīgāk, noskaidrotas visas iedzīvotājiem pieejamās karjeras attīstības iespējas.

Atbalsts karjeras attīstībai ir konstruktīvs risinājums sociālajai un ekonomiskai nestabilitātei — adaptācijas spējas teorijā un praksē.



CEDEFOP

Eiropas Profesionālās
izglītības attīstības centrs

Informatīvs paziņojums – 9094 LV

Kataloga numurs: TI-BB-14-007-LV-N

ISBN 978-92-896-1844-1, doi: 10.2801/773897

Copyright © Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (Cedefop), 2015
Todos os derechos reservados.

Informatīvie paziņojumi tiek publicēti angļu, franču, vācu, grieķu, itāļu, poļu, portugāļu, spāņu un ES Prezidentūras valsts valodā. Lai tos saņemtu regulāri, atsūtiet mums e-pastu uz briefingnotes@cedefop.europa.eu

Citi informatīvie paziņojumi un Cedefop publikācijas ir pieejami šeit:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Pasta adrese: P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Grieķija
Europe 123, 57001 Thessaloniki, Grieķija

Tālr. nr. +30 2310490111, Fakss +30 2310490020

E-pasta adrese: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽¹⁾ (Navigācija grūtajos ūdeņos)
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/navigating-difficult-waters-learning-career-and-labour>