



Izglītošanās COVID-19 laikā

Dr.oec. Sarmīte Rozentāle
Mg.oec. Ieva Grīntāle



VPP projekts “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē”



WP1

Ietvarpētījums: Sabiedrības dinamikas izpēte COVID-19 krīzes laikā (sabiedrības aptauja, publiskā un politiskā diskursa analīze)



WP2

Pārmaiņas darba tirgū un nodarbinātības struktūrās, jaunā loģika sociālo pakalpojumu sniegšanā



WP3

Labklājība attiecībās: COVID-19 krīzes psiholoģiskā ietekme uz indivīdiem un ģimenēm, t.sk. vardarbību ģimenēs



WP4

Profesionālie un sociālie mediji un to auditorijas, aktīvisti un brīvprātīgie, žurnālistika un veselības komunikācija COVID-19 krīzes laikā



WP5

Stratēģiskā komunikācija un pārvaldes sistēmas COVID-19 krīzes laikā un nākotnes krīžu pārvarēšanas iespēju modelēšana



WP6

Izglītības sistēmas transformācija: COVID-19 krīzes sekas un iespējamie risinājumi

Jautājums

Kā darba devēji un nodarbinātie izmanto (vai neizmanto) krīzes laiku, lai saglabātu nodarbinātību, palielinātu elastību un apgūtu jaunas prasmes?

Pētījuma metodoloģija un datu ieguves metodes



8 darba devēju fokusgrupu diskusijas ar 65 dalībniekiem

Darba ņēmēju aptauja: n=1823 (pilnas 1006)



Eurofound pētījumi



Normatīvie akti un politikas plānošanas dokumenti

Datu analīze

Darba devēju fokusgrupu diskusiju analīze



Rīga, Vidzeme, Kurzeme, Zemgale, Latgale
Lielie, vidējie un mazie uzņēmumi

Daļa darba devēju atzina, ka ir izmantojuši krīzes laiku darbinieku profesionālajai pilnveidei un atzinīgi novērtējuši online sniegtās iespējas.

“Periodā, kad mums samazinājās darba apjoms, tad to izmantojām iekšējām apmācībām, atsvaidzināt atmiņu par visām prasībām. Ļoti aktīvi izmantojām vebināru iespējas, tāpēc ka par cik mēs esam Liepājā, tad ļoti daudz kas notiek Rīgā un bieži vien ir grūtāk izbraukāt nedēļas vidū, un tas bija ļoti liels pluss šai visai situācijai. Arī tie paši “strādā vesels” semināri, kas pirms tam bija tikai pārsvarā klātienē.” (Kurzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts)

Daļa darba devēju atzīst, ka pārāk maz par profesionālo pilnveidošanos runāts, reklamēts. Uzņēmumiem trūkst informācijas, pieredzes, risinājumu, laika, līdzekļu un iedvesmas.

Kurzemes lielo uzņēmumu darba devēju citāts: “Mēs neizmantojam nekādu profesionālo pilnveidi šajā laikā. Teiktu, ka mums pat īsti laika tam nesanāca. Neko tādu neizmantoja. Nezinu, to neviens tā neuzspieda, nereklamēja.”

“Trūka laika darbinieku profesionālajai pilnveidei vai iespējai tālākizglītoties.” (Latgales lielā uzņēmuma darba devēja citāts)

“Maziem uzņēmumiem ir problēma, ka viņi nevar rast lielus līdzekļus, lai apmācītu. Trūkst, kas dod tādu iespēju arī ikdienā iedvesmot, runāt un mēģināt rast risinājumus, lai cilvēki varētu sevī rast iespēju attīstīt kādu jaunu kompetenci, kas beigu galā visiem būtu noderīgi.” (Rīgas mazā uzņēmuma darba devēja citāts)

Krīzes laikā pieprasītās apmācību jomas

- Attālināta darba specifika, strādājot savā profesijā (īpaši svarīgi pedagogiem)
- Komandas vadība un saliedēšana
- Komunikācija
- Digitālais mārketing
- Jaunu produktu veidošana
- IT risinājumi
- Digitālās kompetences
- Jaunākās likumdošanas iniciatīvas, t.sk., Eiropas līmenī

“Reģioniem piedāvāt attālinātas apmācības tieši kvalifikācijas paaugstināšanai un vienkāršajām profesijām jābūt klātienē apmācībām.”

“Ražošanā, manuprāt, efektīvākas apmācības ir tad, ja tu to vari darīt klātienē un mazās grupās, jo tad viņi brīvāk jūtās, tās apmācības nav teorētiskas, sausas, mēs mēģinām taisīt apmācības, kas ir pēc būtības un atbilst mūsu prasībām.” (Rīgas mazā uzņēmuma darba devēja citāts)

Īpašs atbalsts nepieciešams pedagogiem

Saistībā ar attālinātajām apmācībām pieauga darba apjoms un bija nepieciešamas jaunas zināšanas, kā mācīt attālināti. Īpaši tas attiecas uz eksakto priekšmetu pasniegšanu- fiziku, ķīmiju, matemātiku. No vadības trūka atbalsts, kā organizēt un vadīt attālinātās mācības. Bija grūti nodalīt darba un privātās dzīves robežu, jo attālinātās mācības tika gatavotas ārpus darba laika un pat brīvdienās.

“Pedagogi laikam mācījās kā neviens, protams, tas varētu būt arī uz privātā laika rēķina, jo darba laikā bija jābūt pieejamiem audzēkņiem. Par prasmēm - tas bija liels izaicinājums, jo vienlaicīgi skolotājam bija jāstrādā pilnīgi jaunos apstākļos un tad gāzās gūzma ar vebināriem, tiešsaistēm un tiešsaistes apmācībām un skolotāji min, ka tik nedodiet, jo mēs nespējam gan mācīties, gan strādāt. jo tas darba apjoms, ko iegulda konkrētais skolotājs, bija atkarīgs no katra paša godaprāta. Tie, kas strādāja godprātīgi, īpaši fiziku, ķīmiju, matemātiku iemācīt tiešsaistē pēkšņi, tas bija ļoti grūti un prasīja ļoti daudz laika.”
(Vidzemes lielā uzņēmuma darba devēja citāts)

Maziem uzņēmumiem ļoti vērtīgi ir vebināri/semināri, kuri ļauj ietaupīt laiku un līdzekļus, salīdzinot ar klātienes semināriem, jo tos var klausīties vairāki darbinieki vienlaicīgi.

Vidzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts: “Es atkal izmantoju šo jauko COVID laiku, kad ļoti daudzi lektori par normatīvajiem aktiem, kad vairs nav semināri klātienē, bet ir vebināri uz pusi lētāk un tas, ka pie viena monitora var klausīties visi, nevis tad, kad es gribu iet uz semināru, jāņem visi savi kolēģi, tas cipars uzreiz pieaug reiz četri un tie ir no 100 līdz 180 eiro par katru, bet te samaksā 59 eiro par to informāciju, ko dzirdam visi, un man liekas tas bija ļoti jauki. Bija pieejami lektori, kas par dažādām tēmām spēja izpausties un vairs nav laika un telpas ierobežojums un ka var klausīties no Daugavpils līdz Liepājai šo informāciju, un es tik tiešām izmantoju šo iespēju arī saviem darbiniekiem.”

Profesionālo pilnveidi veicinošie faktori



Bija liels piedāvājums online kursiem un vebināriem, kurus tie arī izmantoja, atzīstot laika ietaupījumu.

Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāti: “Ir darbinieki, kas tālākizglītojas arī nesaistīti ar uzņēmumu. Pozitīvi ir tas, ka daudz nozaru apmācības tagad ir pieejamas e-vidē”; “Paši mācījāties, jo parādījās liels apmācību piedāvājums ar saprātīgām cenām. Tika izmantotas apmācības pārdošanā, menedžmentā, mārketingā, u.c.”; “Tika izmantoti ne tikai Latvijas, bet arī ārzemju vebināri. Vērtīgi ir tas, ka tie ir pieejami un vēl attālināti”; “Bija pieejama neierobežota ārvalstu kursu apgūšana interneta vidē.”

Profesionālo pilnveidi kavējošie faktori



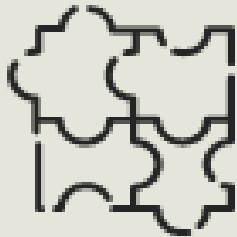
- Laika trūkums
- Informācijas, reklāmas trūkums
- Finanšu trūkums
- Pieredzes trūkums
- Iedvesmas trūkums

Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: “Tika izmantotas maksas platformas - vadošie cilvēki piedāvāto iespēju izmantoja, bet darbinieki kūtri, gandrīz vai nē. Tālākizglītība tika ielikta kā obligāts pienākums. Pietrūka mājdisciplīna, lai efektīvāk varētu mācīties.”

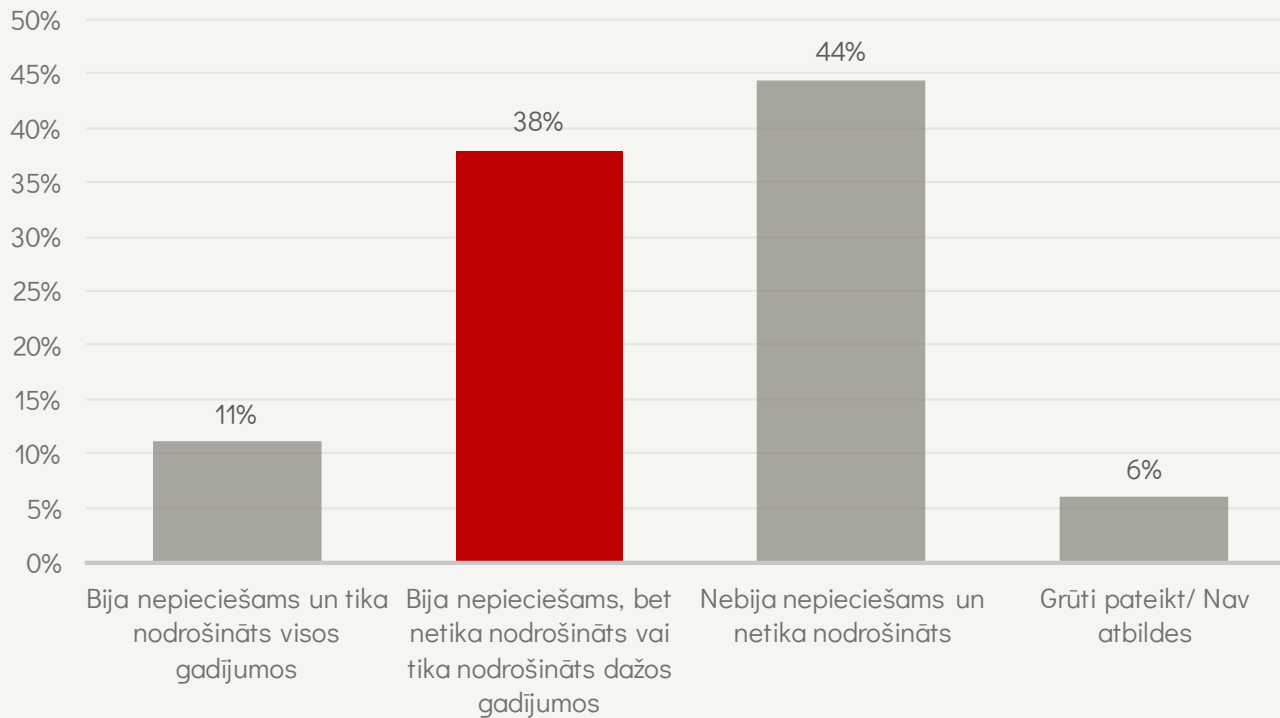
Labās prakses piemēri

Vidzemes mazā uzņēmuma darba devēja (citāts): *“Mēs šogad uzsākām tālmācības, profesionālās izaugsmes iespējas procesu. Šogad sākam ieviest **ģilžu sistēmu**, kas mainīja uzņēmuma struktūru. Mēs pārstrukturējām - ja bijām horizontāla struktūra, tad tagad mums ir **kompetenču bāzētas grupas**, kur ir programmētāji sadalījušies mazākās grupās, kur ir **ģildes vadītājs** un tad šis ģildes vadītājs ir atbildīgs par to, lai visi pārējie kolēģi iet šo izaugsmes ceļu pareizajā virzienā un lai gan biznesam ir vērtība, gan arī darbiniekam ir vērtība. Šis tādas ļoti lielas pārmaiņas, ko sākam līdz COVIDam. Protams, mēs plānojam vairāk laika ieguldīt šajā pasākumā, bet diemžēl COVIDs atnāca un klātienēs darba grupas izpalika, bija jāmācās kaut kā efektīvāk šīs personiskās attiecības veidot onlinā, un līdz ar to tur sanāca lēnāk šo ieviešanas procesu ieviest. Bet mums ir **iekšējā mentoringa programma**, kad darbinieks darbiniekam palīdz kādas jaunas prasmes apgūt, katru nedēļu mums ir pusstundas prezentācijas, kad ikviens kolēģis var dalīties ar kādu atklājumu vai informāciju, vai atgādināt par darba paradumiem, tur vienalga kādas tēmas. Un šī ģilžu projekta sakarā bija ārpalpojuma sniedzēji, kas mūsu ģilžu līderiem mācīja **līdera prasmes, kas ir laika plānošana, budžeta plānošana, grupu diskusijas**, tur bija dažādi bloki cilvēkiem, kuri uzņēmās šo lomu, viņiem bija ik pēc nedēļas šīs online apmācības. Un tad mums ir **iekšējā programma**, kura izsniedz sertifikātus. Mums tagad ir **septiņi jauni līderi** komandā, kas ir apguvuši šīs prasmes”.*

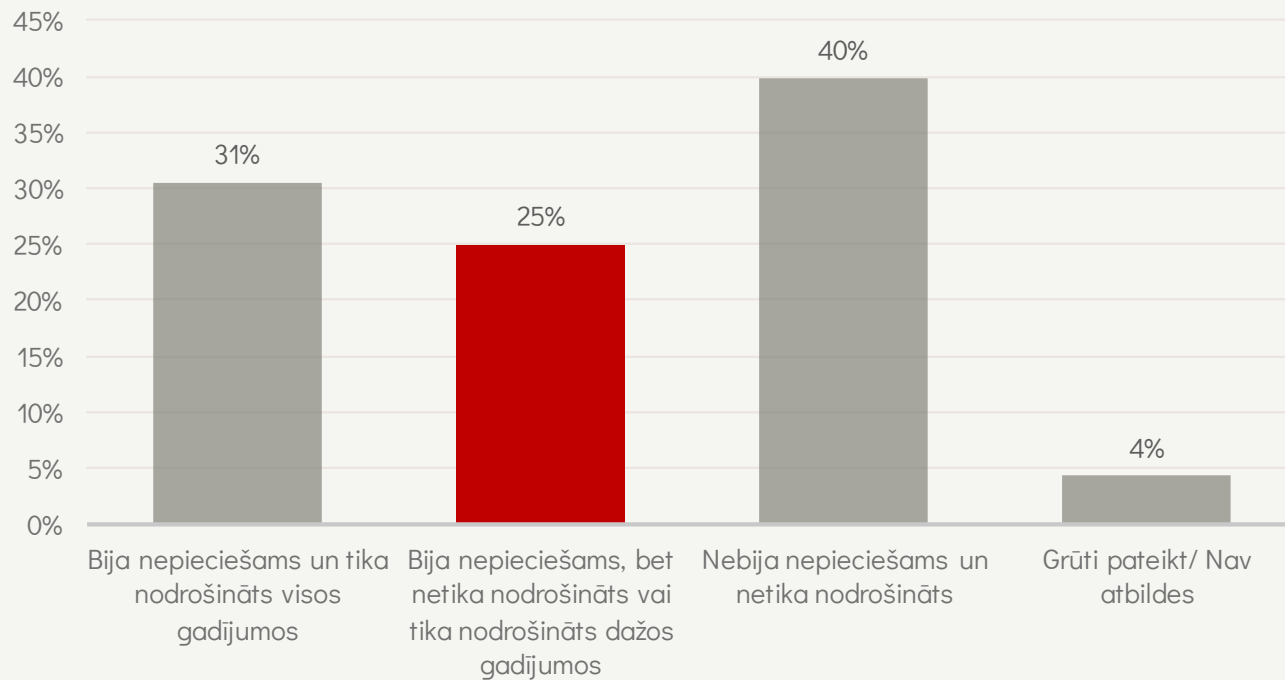
Nodarbināto aptaujas datu analīze



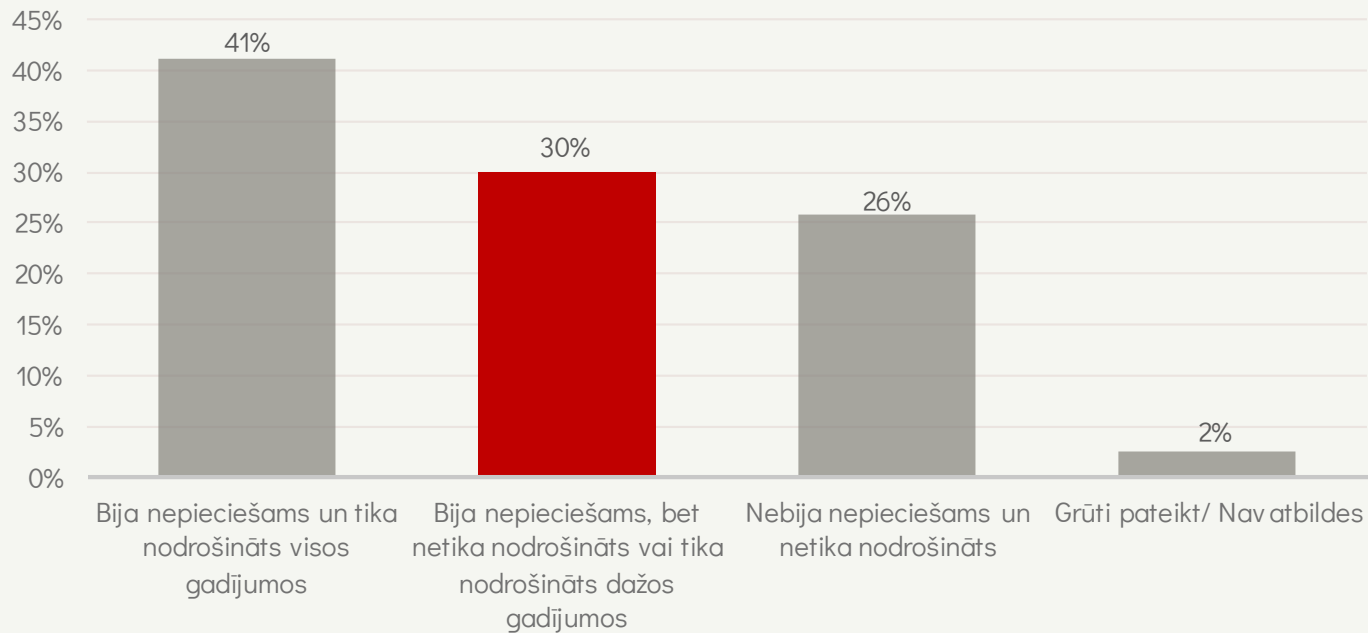
Man tika nodrošināta apmācība / seminārs, kā samazināt stresu



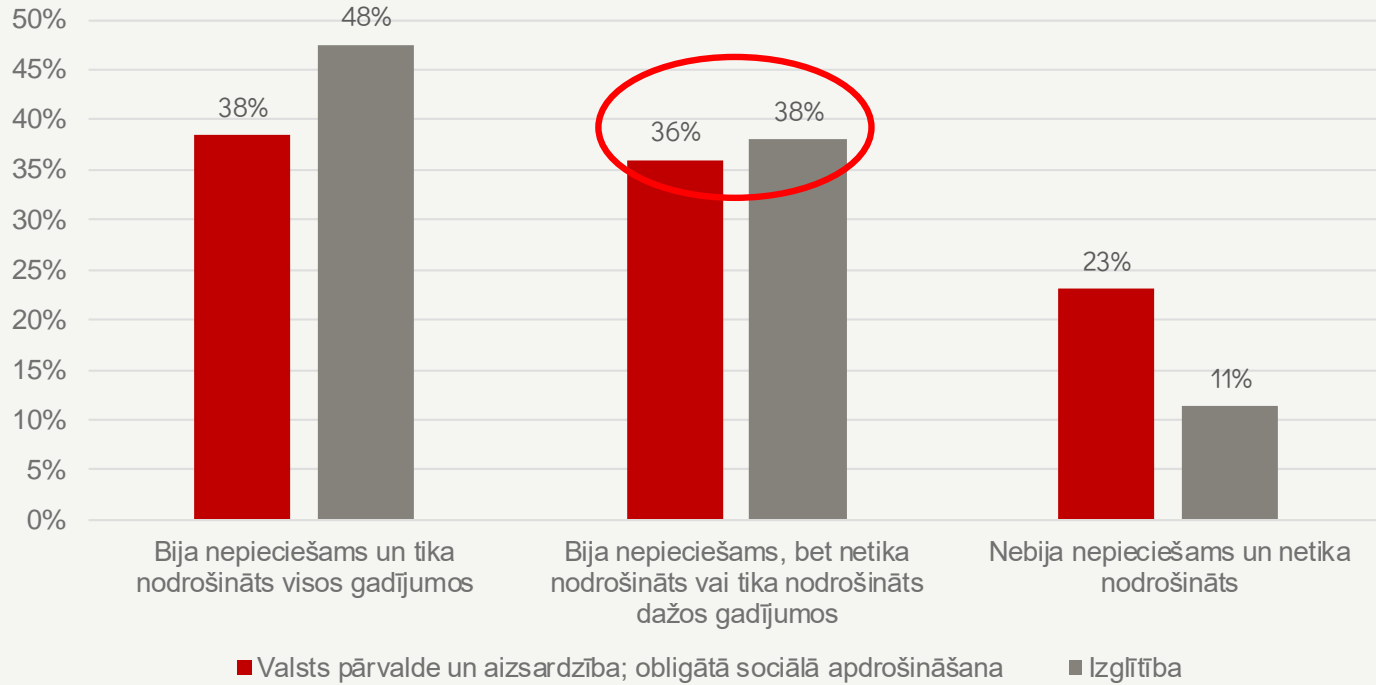
Man tika sniegts atbalsts, kā paveikt tieši manu darbu attālināti



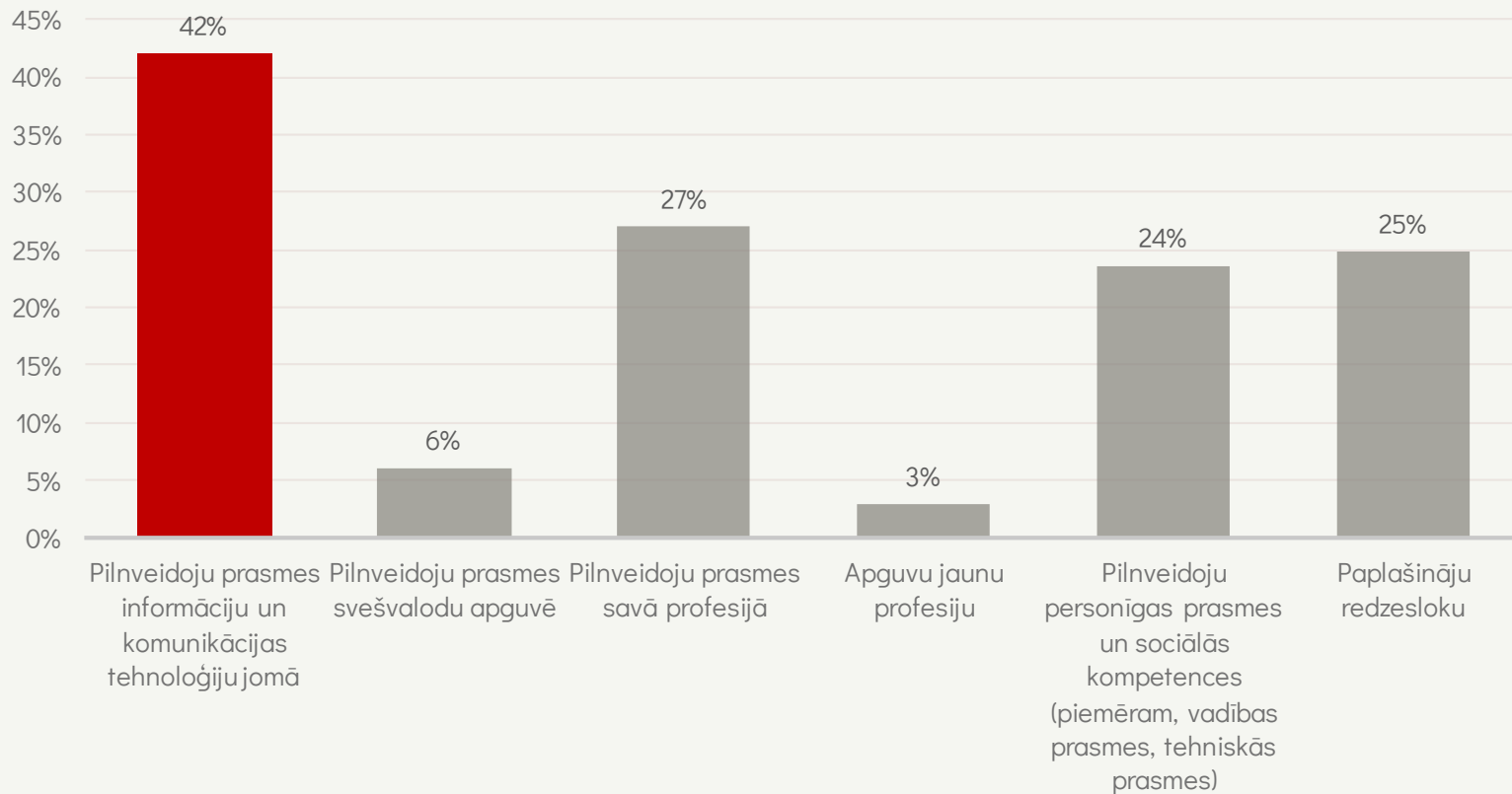
Mani apmācīja, kā lietot rīkus un programmatūru, ko agrāk nelietoju (piem., Zoom, Microsoft Teams u.c.)



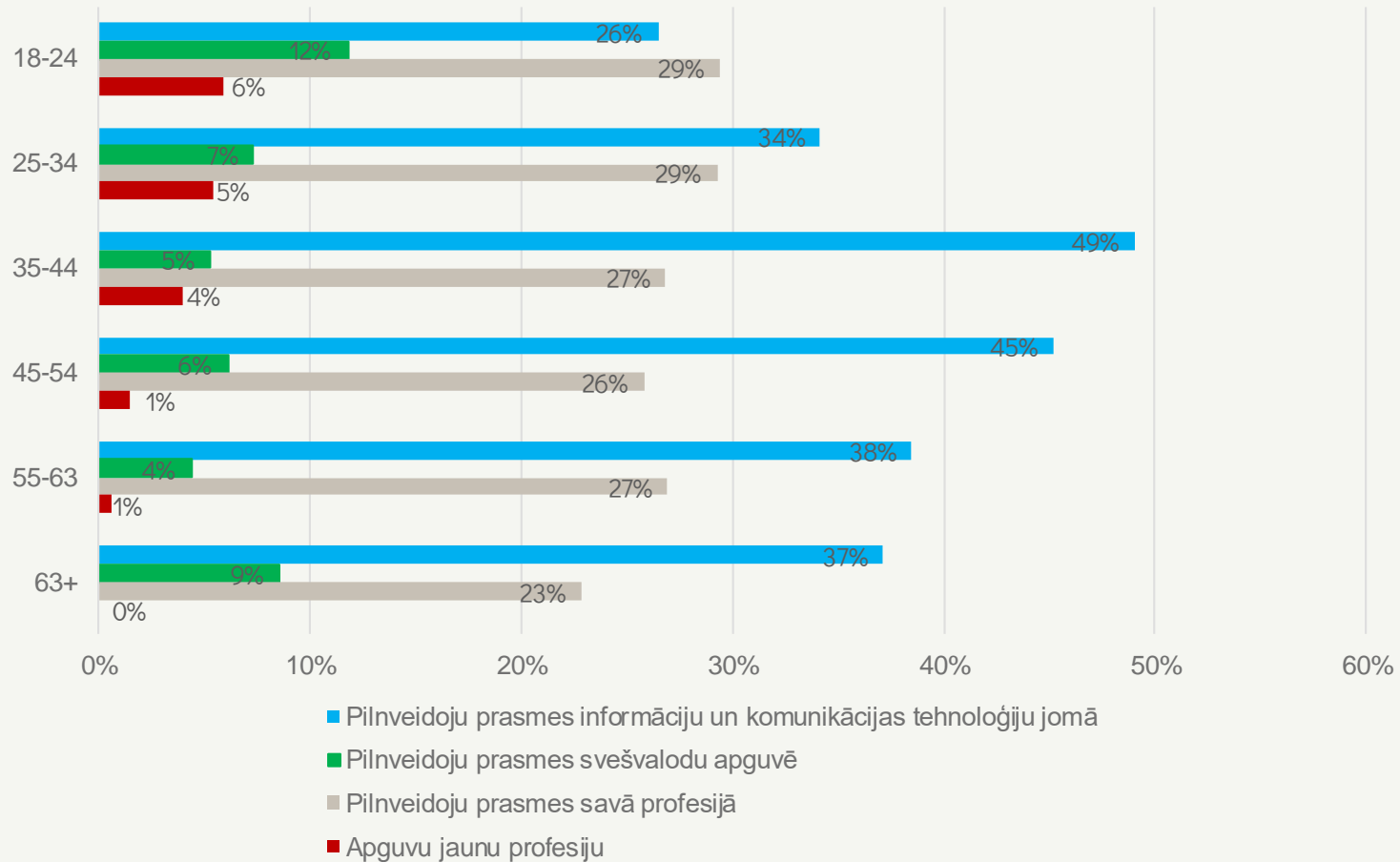
Mani apmācīja, kā lietot rīkus un programmatūru, ko agrāk nelietoju (piem., Zoom, Microsoft Teams u.c.)



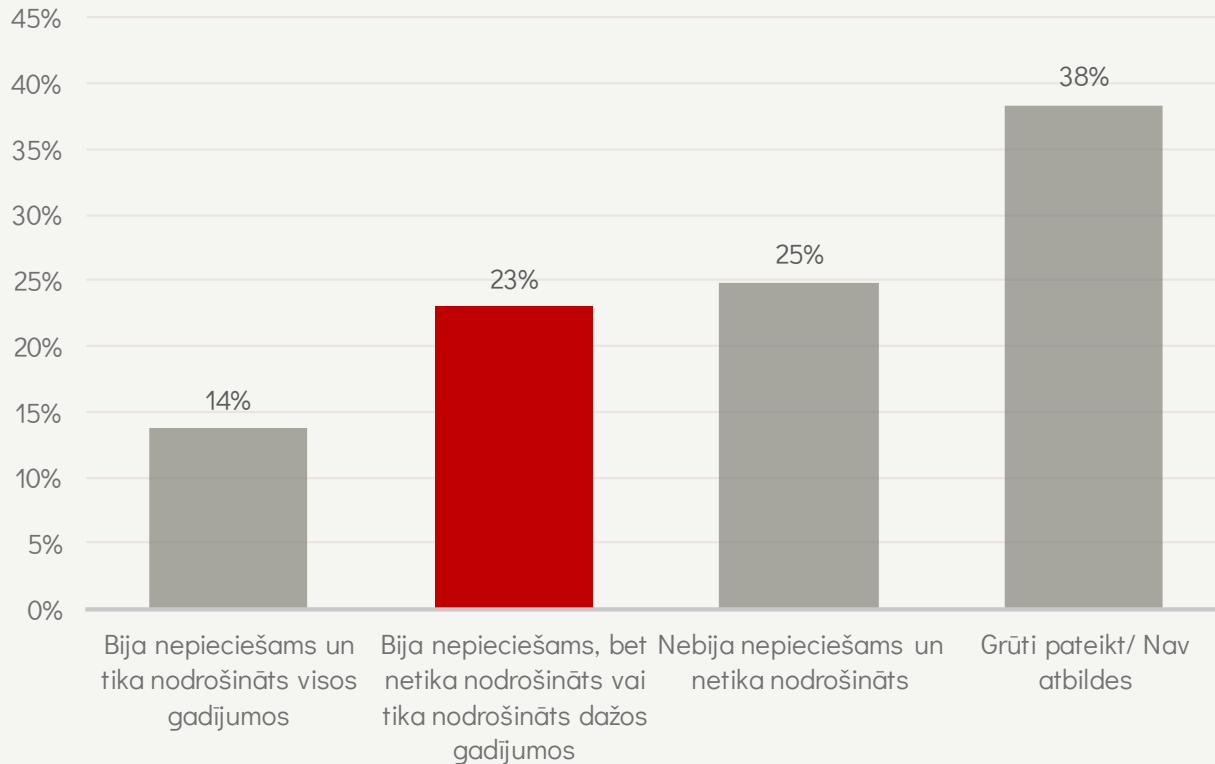
Kādā jomā Jūs pilnveidotās prasmes?



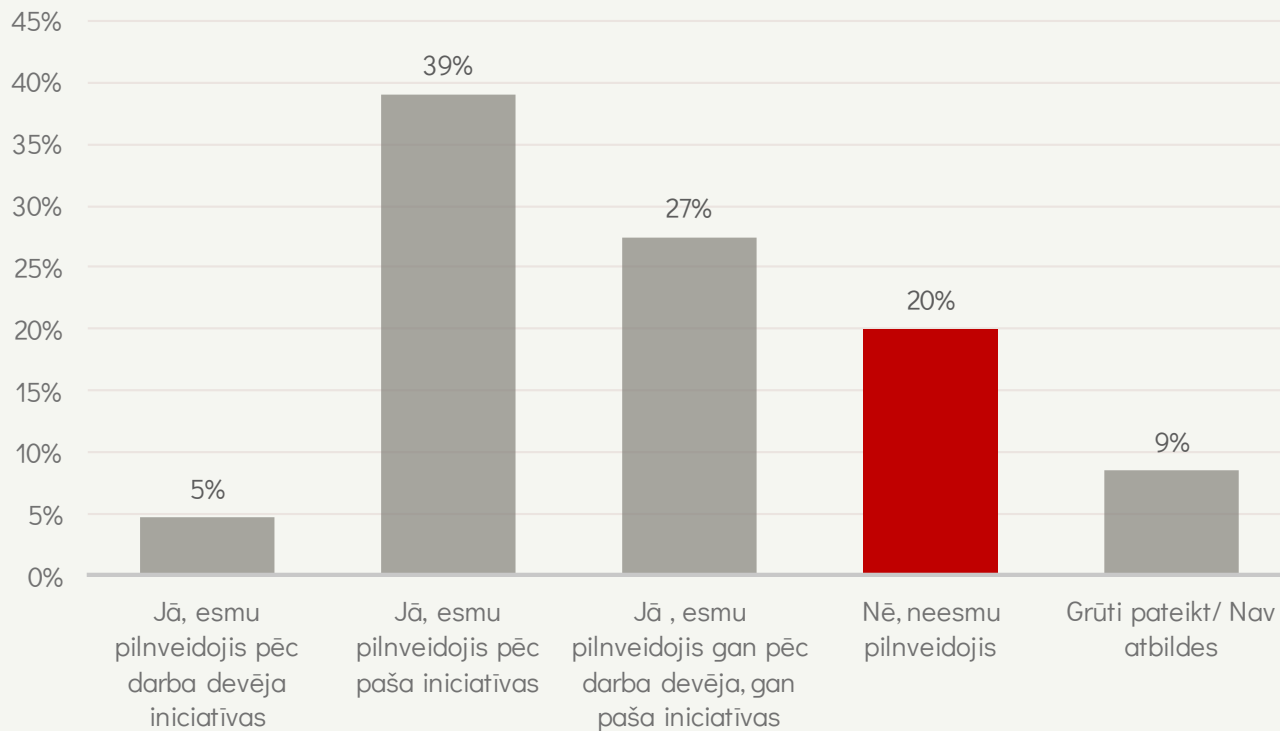
Kādā jomā Jūs pilnveidojāt prasmes? (Atbildes sadalījumā pa vecumu grupām)



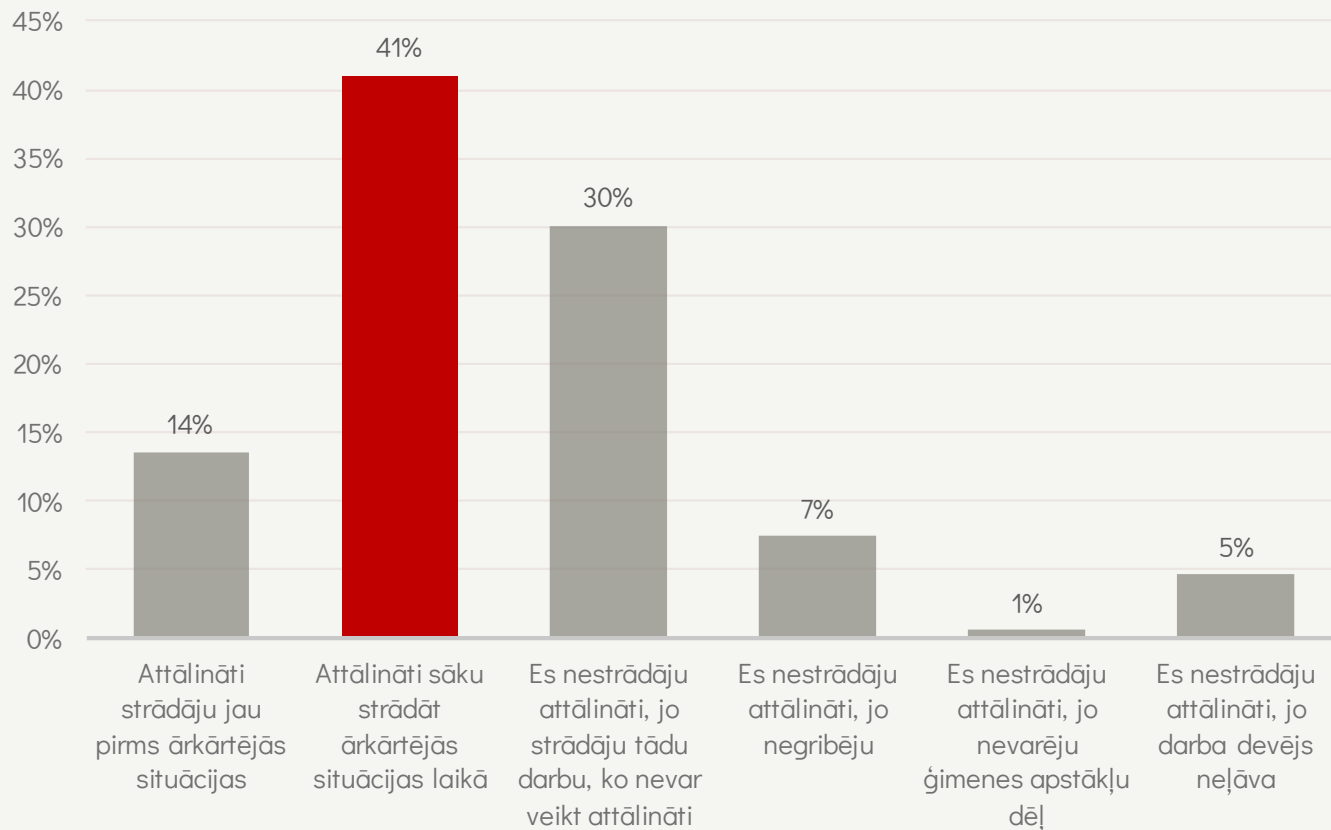
Mans tiešais vadītājs tika apmācīts par darbinieku vadīšanu attālināti



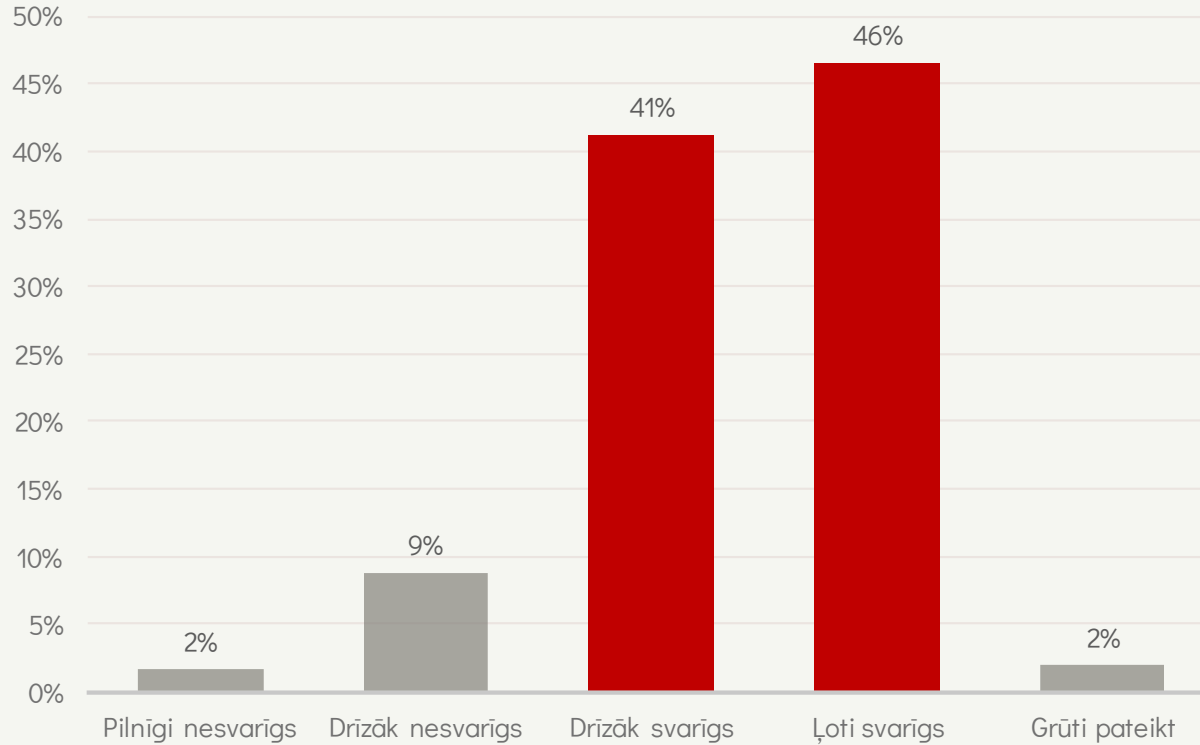
Lūdzu, atzīmējiet Jūsu situāciju attiecībā uz prasmju pilnveidošanu un jaunu prasmju ieguvi?



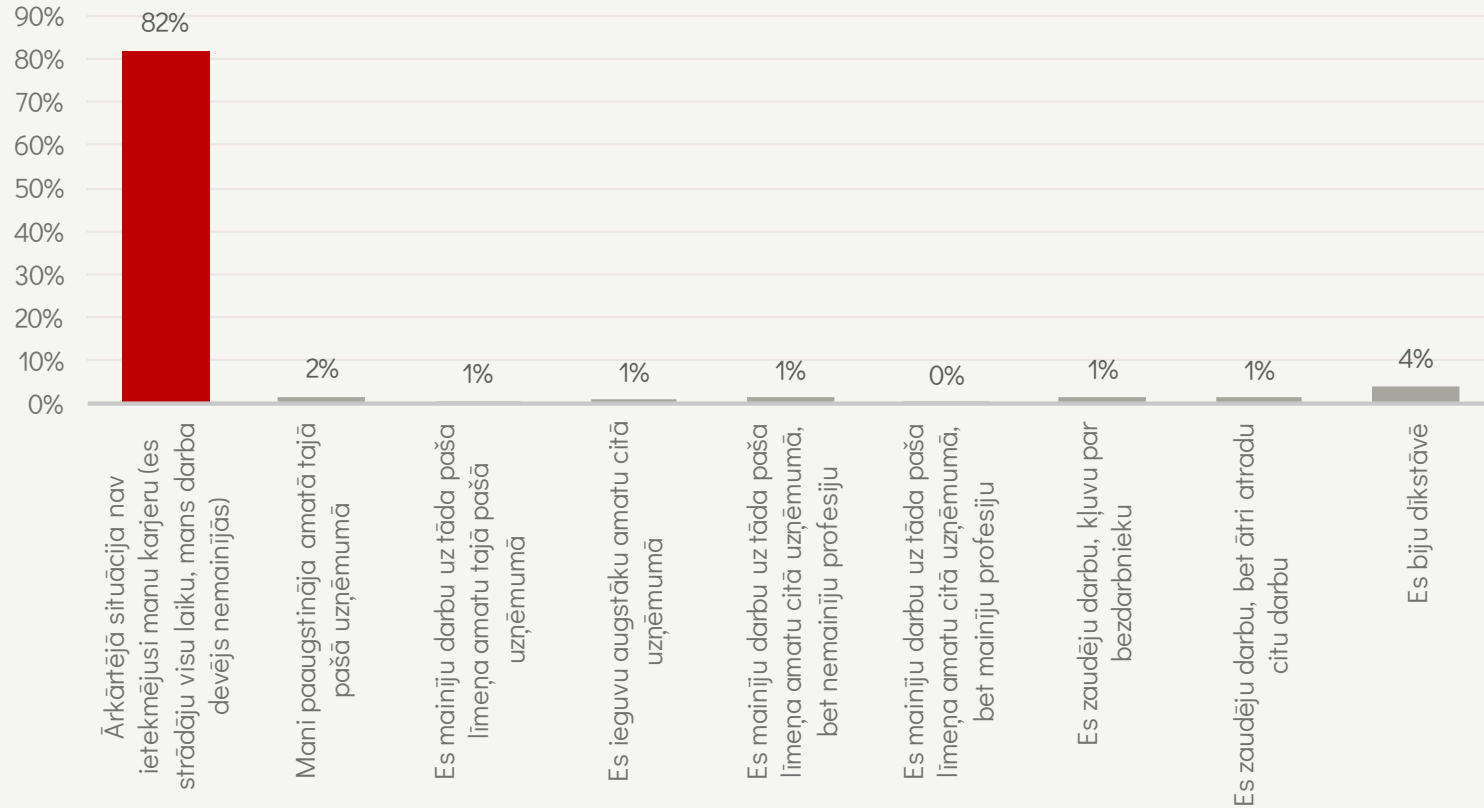
Kurš no apgalvojumiem attiecībā uz attālināto darbu vislabāk raksturo Jūsu personīgo situāciju?



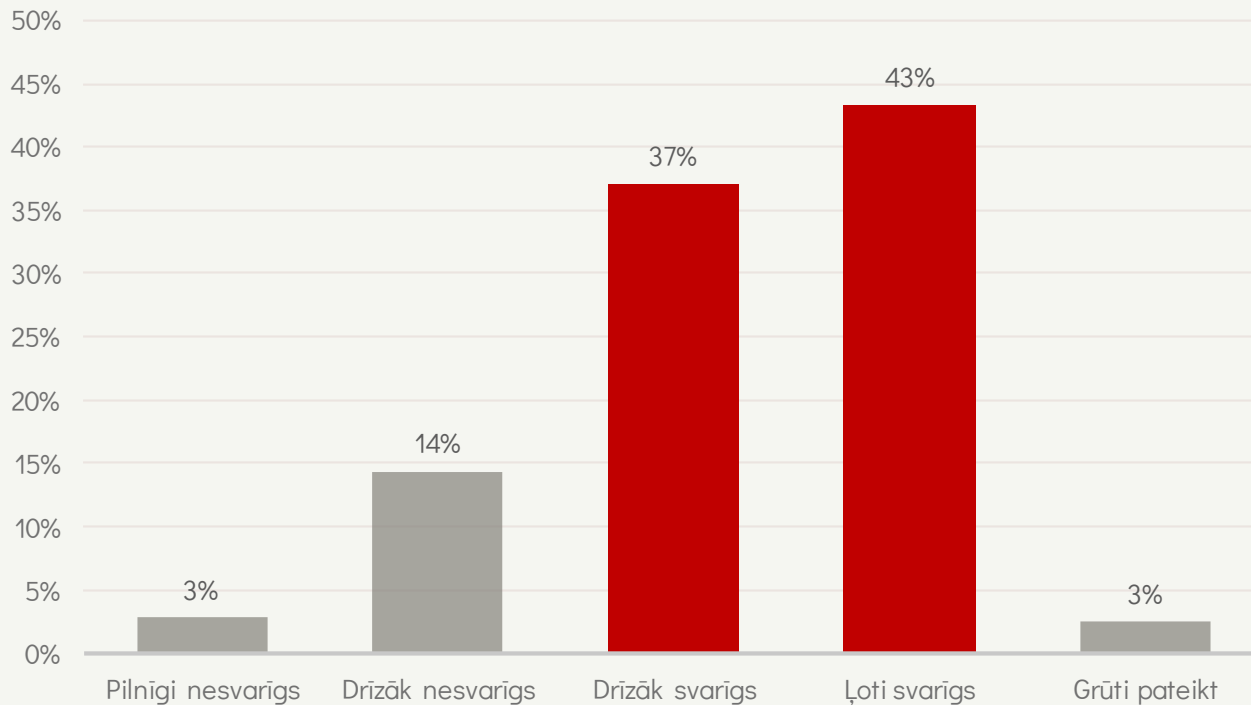
Cik svarīgi, izvēloties darbu, Jums ir karjeras un izaugsmes iespējas?



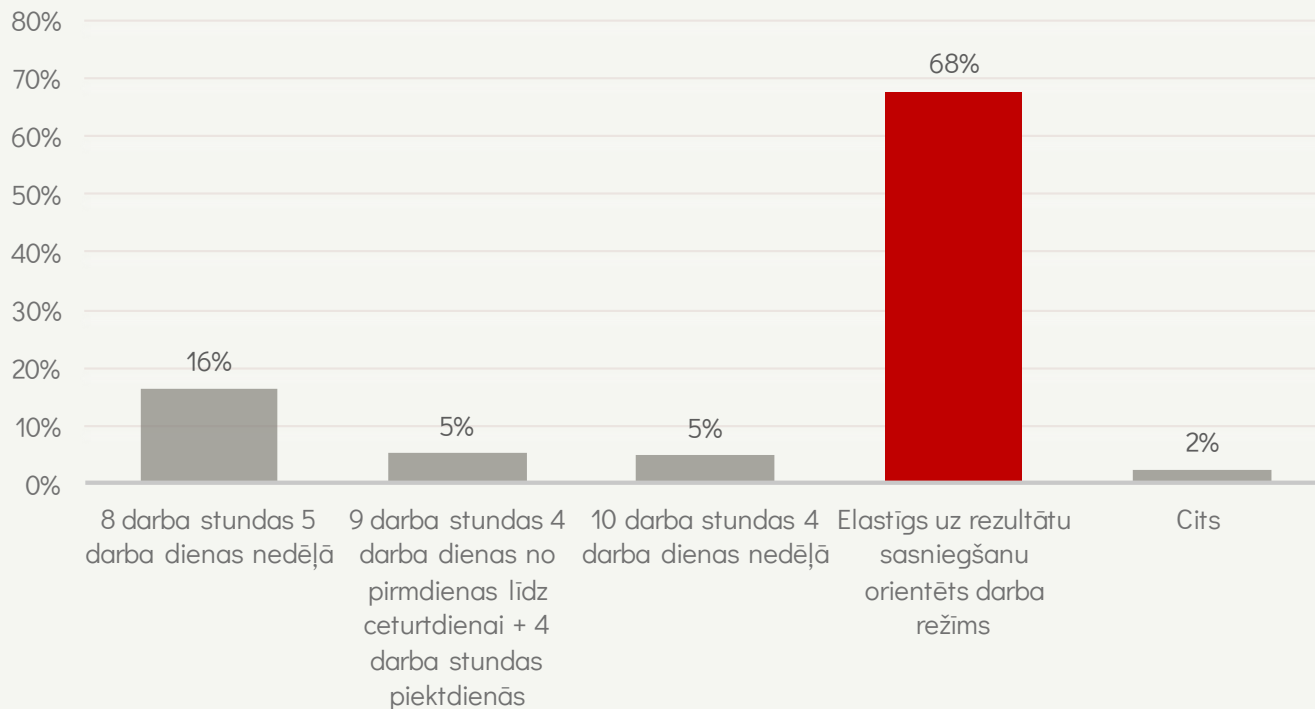
Kurš no apgalvojumiem visprecīzāk raksturo Jūs ārkārtējās situācijas laikā?



Cik svarīgi, izvēloties darbu, Jums ir iespēja brīvi plānot savu darba laiku? (piem., uzsākt darbu 7.00 un pabeigt 16.00 vai uzsākt 10.00 un pabeigt 19.00)



Lūdzu, atzīmējiet, kurš no minētajiem darba režīmiem būtu Jums vispiemērotākais attālinātā darba apstākļos?

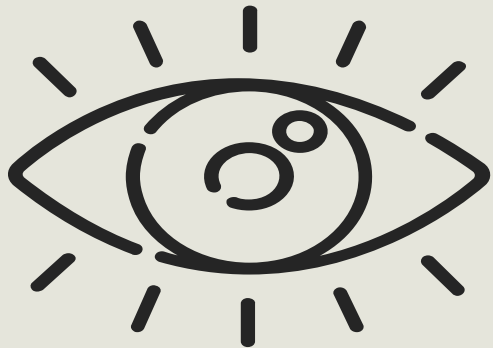


Galvenie kavējošie faktori prasmju pilnveidei no nodarbināto puses

- Laika trūkums
- Motivācijas trūkums
- Nespēja izvēlēties
- Nespēja koncentrēties
- Darba devēja atbalsta trūkums
- Finansiāla atbalsta trūkums
- Neinteresants piedāvājums
- Neatbilstošs piedāvājums

Citi faktori: “Es studēju, papildus pilnveidoties nav laika un vēlmes; Es visu dienu pavadu datorā, tādēļ papildus laiku pavadīt datorā ir vairāk kā neveselīgi; Nebiju iedomājies un saistībā ar mana darba pienākumiem papildus pilnveidošanās nebija nepieciešama, bet ja būtu iespēja, vai man piedāvātu, tad labprāt es izmantotu pilnveidošanās iespējas, ja tas atbilstu manām interesēm, vai saskatītu jēgu tajā; Nepatik pilnveidoties attālināti; Piedāvātās pilnveides iespējas nebija man atbilstošas, jo mācīties attālināti praktiskās lietas nav iespējams. Kā var iemācīties operēt attālināti, piemēram? Stress, daudz darba, jaunās situācijas pieņemšana, viss bija ciet. Vajadzīgās prasmes jau bija.” (citāti no aptaujas anketām)

Iespējamie risinājumi



Mūžizglītībā iesaistītajām valsts pārvaldes institūcijām nodrošināt krīzes situācijai pielāgotu un elastīgu apmācību piedāvājumu un stiprināt saites ar pašvaldībām un universitātēm

- Veidot **vienotu platformu** par tiešsaistes apmācību piedāvājumu, kas pielāgots uzņēmumu vajadzībām krīzes situācijā.
- Piedāvāt uzņēmumiem **bezmaksas attālinātās apmācības** par **aktuālākajām krīzes laika tēmām**, piemēram, attālinātais darbs, stresa samazināšana strādājot attālināti, digitālās prasmes, pašizaugsme u.c., kā arī darba devēju apmācības: komandas saliedētība, IT rīki, mārketinga, pārošana, krīžu vadība, stresa menedžments, psiholoģiskā noturība.
- **Apkopot un popularizēt augstskolu un universitāšu piedāvātos attālinātos kursus / atvērtās lekcijas zināšanu pārnesei darbinieku apmācībai krīzes situācijai.**

Labās prakses piemērs:

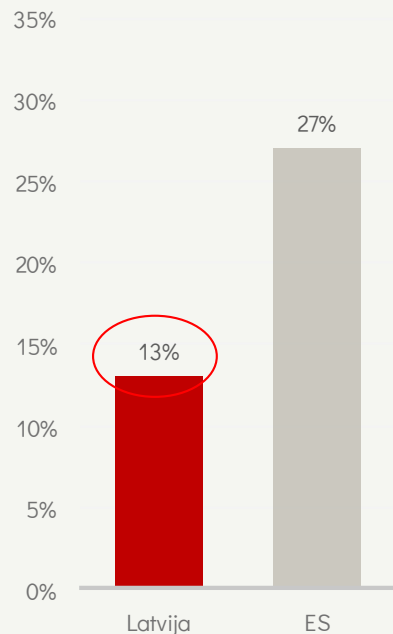
Popularizēt un izmantot organizācijas, kas piedāvā darba tirgum pieprasītas apmācības, piemēram, “Cēsu Digitālais centrs”, kas ir Cēsu novada pašvaldības dibināts nodibinājums ar mērķi veikt sabiedriskā labuma darbību: **veidot Cēsu novadu par viedo tehnoloģiju centru**, pilnveidojot sabiedrības digitālās zināšanas, ieviešot digitālos rīkus publiskā pārvaldē un **piesaistot informācijas tehnoloģiju uzņēmumus un talantus**.

Eurofound dati

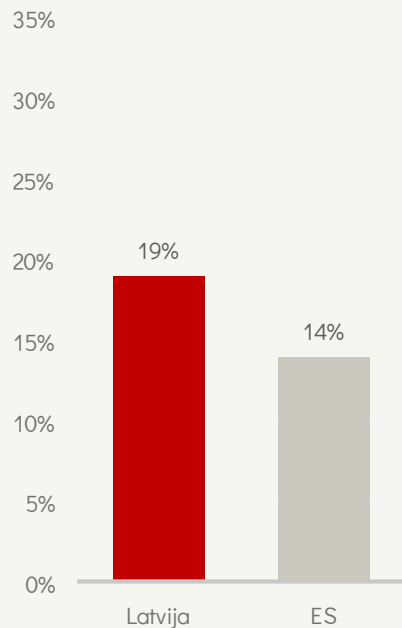


Vissvarīgākā īpašība, pieņemot darbā jaunus darbiniekus?

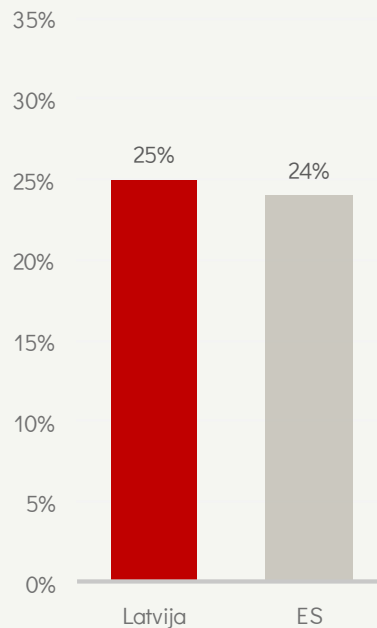
Kandidātam ir **personība**, kas piemērota uzņēmumam



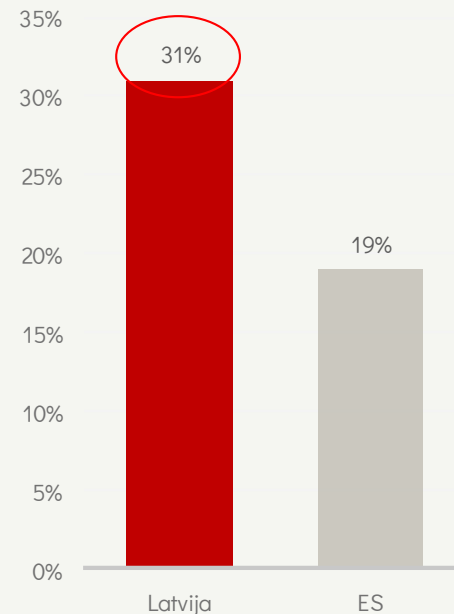
Kandidātam ir visa **nepieciešamā izglītība** un **profesionālā kvalifikācija**



Kandidātam ir profesionāla **pieredze** līdzīgos amatos



Kandidātam ir **prasmes**, kas nepieciešamas darba veikšanai, un viņam nav nepieciešama papildu apmācība



Rekomendācijas no Eurofound:

- Attīstoties attālinātā darba pieprasījumam, Eiropas Savienības partneriem jācenšas tiesiskajos regulējumos iekļaut noteikumus par attālinātā darba brīvprātības principu. Nepieciešama skaidrība par darba devēja izdevumu segšanu, vienlīdzīgu atalgojumu un apmācību nodrošināšanu darbiniekiem, kas strādā attālināti.
- (..) nodrošināt attālinātā darba ņēmējiem iespēju mijiedarboties ar citiem, veidot attiecības, mācīties vienam no otra un saņemt atsauksmes un atbalstu, kad tas nepieciešams. Darbs izolētībā būtiski ietekmē darbinieku motivāciju, pašattīstību, kā arī veselību un labsajūtu.
- Lielākā daļa ES darbinieku attālinātā darba pieredzi vērtē pozitīvi, taču ļoti maz vēlas visu laiku strādāt attālināti un priekšroku dotu kombinētam darba izpildes veidam - daļu laika no mājām, daļu no biroja.

PALDIES!

Dr.oec. Sarmīte Rozentāle
Mg.oec. Ieva Grīntāle