

KARJERAS ATBALSTS SIEVIETĒM PĒC BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMA

Career Guidance for Woman after Parental Leave

Līga Rubuļņika

RezekneAcademy of Technologies, Latvia

Abstract. Often, the return of woman to work after parental leave gives many reflections and emotional experiences on how to reconcile the balance between work and private life. Becomes important still woman, after long absences, is able to compete qualitatively on the labor market. The mother's competencies, professional knowledge, qualifications and compliance with job responsibilities and requirements are important in order to be able to adapt to new social roles. Fundamentally, whether and to what extent, woman needs career support.

The mission of a career counselor in a conversation with a mother after parental leave is to guide her to possible strategies for action. It is important to raise a woman's awareness of her desires, skills, strengths, opportunities for her success in her career development. The study, on career support for mothers after parental leave, involved 190 mothers who answered 40 questionnaire questions. The study was conducted with the aim of clarifying how existing career support can help mothers to return to the labor market after parental leave. The results of the study show that most mothers need career support after parental leave. Career support would be more demanding if information on career support services was available in one place for this target group. The most frequently mentioned troublesome conditions for career development are work and private life disbalance, lack of time, unavailability of childcare services, finance.

Keywords: career support, mothers, parental leave, women's career

Ievads

Introduction

Sievietes, kļūstot par māmiņām, visbiežāk uzņemas atbildību par bērna aprūpi, tādējādi pastāv uzskats, ka savai karjerai sieviete varēs pievērsties tad, kad bērni būs paaugušies. Bieži vien lielai daļai sieviešu atgriešanās darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma sagādā daudzas pārdomas un emocionālos pārdzīvojumus par to, kā veidot darba un privātās dzīves līdzsvaru. Aktuāli kļūst jautājums, vai sieviete pēc ilgstošas prombūtnes spēj kvalitatīvi konkurēt darba tirgū. Nozīmīgas ir sievietes kompetences, profesionālās zināšanas, kvalifikācija un atbilstība darbā veicamajiem pienākumiem un prasībām, lai spētu pielāgoties jaunajām sociālajām lomām. Līdz ar to būtiski ir saprast, cik lielā mērā sievietei ir nepieciešams karjeras atbalsts. Ja tas tiek sniegts uzreiz pēc bērna kopšanas atvaļinājuma,

sievietei ir lielākas iespējas sevi realizēt kādā no sev aktuālajām profesionālajām jomām. Jāakcentē, ka šajā procesā svarīgs ir arī ģimenes atbalsts.

Raksta autore uzskata, ka ir svarīgi veicināt sievietes apziņu par viņas vēlmēm, prasmēm, priekšrocībām, lai viņa gūtu panākumus, attīstot savu karjeru. Atrodoties bērna kopšanas atvaļinājumā, sievietei var būt zudusi pašpārliecinātība par savām spējām, un tas var būt traucējošs apstāklis, lai atgrieztos darba tirgū. Karjeras konsultantam sarunā ar sievieti pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir jāvirza viņu pie iespējamām rīcības stratēģijām, ar kuru palīdzību sievietei tiek dota iespēja veidot savu tālāko karjeru.

L. Fitzgeraldē un L. Veicmanē (Fitzgerald & Weitzman, 1992) ir atzīmējušas, ka sieviešu karjeras izvēle lielā mērā ir atkarīga no lomas ģimenē un finansēm. Tas ir viens no kritērijiem, kas liecina, ka sievietei ir nepieciešams karjeras atbalsts, lai spētu veidot savu profesionālo karjeru. To pierāda arī raksta autores pētījumā iegūtie dati, kur respondenti, kā vienus no traucējošiem apstākļiem ceļā uz karjeras izaugsmi, norāda finanses un ģimenes dzīves disbalansu.

Pētījuma mērķis: izveidot ieteikumus karjeras atbalsta pilnveidei sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

Pētījuma metodes: zinātniskās literatūras analīze, anketēšana, datu analīze, izmantojot Microsoft Office Excel 2016 un SPSS 20.

Literatūras apskats

Literature review

Sieviešu karjeras aktualitāte aizsākās II pasaules kara laikā, kad vīrieši bija spiesti doties karā un sievietēm nācās uzņemties vīriešu darba pienākumus. Savukārt pēc kara beigām sievietes atgriezās pie mājsaimnieces lomas, pie rūpēm par ģimeni un bērniem, dodot priekšroku vīriešiem strādāt algotu darbu (Farmer, 2006).

Sieviešu karjeras attīstību pētījuši šādi teorētiķi – D. Supers (Super, 1957) pirmais teorētiķis, kurš nopietni pievērsās sieviešu karjeras attīstībai, atzīmējot, ka mājsaimniecība un bērnu aprūpe ir svarīgākā prioritāte sievietes dzīvē. (Osipow & Fitzgerald, 2015). Par sieviešu karjeras attīstību kā īpašu, bet līdzvērtīgu vīriešu karjeras teorijai izsakās Dž. Holands (1994). Zinātnieki, D. Zitovskis, Psathas, tāpat kā D. Supers, (Zytowski, 1969; Super, 1957; Psathas,

1968) izvirza laulību, mātes lomu un mājas veidošanas svarīgumu sieviešu karjerā. (Strods, u. c., 2008)

Pirmā pieeja - *sieviešu karjeras atsevišķu teoriju veidošana*. Lai gan ne visi pētnieki (Astin, 1984; Bruks, 1990; Fitzgerald & Crites, 1980; Richardson & Schaeffer, 2013; Osipow, 1983) uzskata par nepieciešamību izstrādāt atsevišķu teoriju sievietēm, tomēr piekrīt, ka būtiskas atšķirības ir iemesls, lai mēģinātu to darīt. Teorijas izveides pamatā ir atšķirīgas karjeras perspektīvas, un vajadzības, kā arī dažādas izvēles, prioritātes un modeļi. (Patton & McMahon, 2014). Zinātnieki (Zytowski, 1969; Super, 1957; Psathas, 1968) uzsver, ka nemēģina veidot sieviešu profesionālās izvēles teoriju, bet izdala faktorus, kas sieviešu karjeras veidošanu būtiski atšķir no vīriešu karjeras. Tie ir – laulības, sevis papildījums, ģimenes finanses, sociālais slānis, vecāku izglītība un profesionālā darbība, vērtības, sociālā mobilitāte, dzīvesbiedra izvēle. Kā nozīmīga tiek uzsvērtā laulība, mātes loma un ģimenes veidošanas nozīme sieviešu karjerā (Patton & McMahon, 2014). Tiek likts uzsvars, ka sievietes svarīgākā sociālā loma ir mājsaimniece, un lielākoties tā nav savienojama ar sievietes nodarbinātību un karjeras meklējumiem. (Osipow & Fitzgerald, 2015). D. Zitovskis (1969) izvirzīja trīs sieviešu nodarbinātības faktorus: darba uzsākšanas vecums; darbā pavadītais laiks; darbā iesaistīšanās pakāpe (Strods, u. c., 2008).

Otrā pieeja - *tradicionālo teoriju adaptācija*. L. Fitzgeraldē un Kreids (Fitzgerald & Crites, 1980) norādīja, ka sieviešu karjeras veidošana ir sarežģītāka un prasa īpašu vērtību. Tomēr principiāli tā nav nemaz tik atšķirīga no vīriešu karjeras (Patton & McMahon, 2014). D. Supers (Super, 1957) bija pirmais teorētiķis, kurš ar īpašu vērtību pētīja sieviešu karjeras attīstību, izvirzot priekšplānā rūpes par mājām un bērnu aprūpi kā svarīgākos organizatoriskos elementus sievietes dzīvē. Turklāt D. Supers (1957) to apvienoja ar sieviešu pieaugošo līdzdalību darba dzīvē (Osipow & Fitzgerald, 2015). D. Supers (1957) izveidoja septiņus sieviešu karjeras veidus:

- stabilas mājsaimnieces (agrā jaunībā precas, turpmāko dzīvi uzņemas rūpes par mājsaimniecību);
- tradicionālais karjeras veids (nodarbinātas līdz precībām, turpmāko dzīvi uzņemas rūpes par mājsaimniecību);
- stabila nodarbinātība (sieviete ir nodarbināta visu dzīvi);
- paralēlais karjeras veids (sieviete apvieno nodarbinātību ar rūpēm par mājsaimniecību);

- pārtrauktais karjeras veids (pēc bērnu izaudzināšanas atgriežas darbā);
- nestabilais nodarbinātības veids (neregulāra nodarbinātība);
- jauktais karjeras veids (raksturo nodarbinātības mainību, nepastāvību).

D. Supers (1957) uzskatīja, ka karjeras izvēle ir lēmums, kas balstīts uz paškonceptiju (Perun & Bielby, 1981). Tomēr viņš atzīmē, ka sieviešu paškonceptiju būtiski ietekmē darba un ģimenes lēmumi, kā rezultātā var rasties sociālo lomu konflikts (Super & Nevill, 1984). Arī L. Fitzgeralds un L. Veicmane (Fitzgerald & Weitzman, 1992) izvirza, ka sieviešu karjeras izvēli būtiski ietekmē loma ģimenē un finanses.

Trešā pieeja - *visaptverošu sieviešu un vīriešu karjeras teoriju veidošana*. Sākot ar D. Superu (1957) un Psathas (1968) daudzi teorētiķi ir atzinuši vides ietekmi sieviešu karjeras veidošanā. Pamatojoties uz vides un individuālo faktoru ietekmi sieviešu un vīriešu karjeras lēmumiem, tika izveidotas teorijas abu dzimumu karjerai. H.S. Astina (H.S. Astin) atzīmē, ka gan sieviešu, gan vīriešu darba motivācija ir vienāda, bet uzsver, ka abiem dzimumiem ir atšķirīga agrīnās socializācijas pieredze un iespēju spektrs karjeras lēmumu pieņemšanai. H.S. Astinas sociopsiholoģiskais modelis apvieno motivāciju, darba ekspektācijas, dzimuma lomas socializāciju un iespēju struktūras (Astin, 1984). L. Gotfredsone (L. Gottfredson) paškonceptijas teorijā atzīmē, ka personības veidošanai izšķirošā loma ir dzimumam, sociālai grupai, inteliģencei, interesēm, vērtībām, kā arī to mijiedarbībai ar priekšstatiem par nodarbinātību (Gottfredson, 1981).

Ceturtnā pieeja - *saistās ar specifisku, individuāli atšķirīgu sieviešu karjeras izvēles izpēti*. H.S. Farmere ierosināja, ka mijiedarbojoties izcelšanās faktoriem (dzimums, rase, sociālais slānis, skolas atrašanās vieta, vecums) ar personas psiholoģiskajiem (pašvērtējums, vērtības, attieksme pret mājām, sasniegumu uztvere) un vides faktoriem (sabiedrības attieksme pret sieviešu darbu, skolotāju un vecāku atbalsts) var veicināt motivāciju un karjeras sasniegumus. To pierāda aktīva sieviešu pievēršanās karjerai 20. gs. 80.–90. gados, kad bija vērojams vides atbalsts (Farmer, 1997). N. Becs un L. Fitzgeralds (*Betz & Fitzgerald, 1987*) izvirzīja četrus sieviešu karjeras izvēles ietekmējošos/veicinošos faktoros:

- individuālie mainīgie (paškonceptija, spējas, dzimuma lomu vērtības);
- fona mainīgie lielumi (vecāku atbalsts, vecāku izglītības līmenis un profesionālais statuss darba pieredze);

- izglītības mainīgie lielumi (sieviešu skolas, augstākā izglītība, higher education, eksaktās zinātnes);
- pieaugušo dzīves mainīgie (laulību laiks, bērnu skaits).

R. Fasingere (Fasinger, 1990), testējot N. Beca un L. Fitzgeraldes (Betz & Fitzgerald, 1987) modeli, ierosināja iekļaut tur tādus patstāvīgos mainīgos faktorus, kā orientācija uz sasniegumiem, feministisku nostāju. R. Fasingere uzskatīja, ka tas ietekmē ģimeni un karjeras izvēli (Patton & McMahon, 2014).

Piektā pieeja - *sieviešu karjerai piemērojamu, sociāli kognitīvo modeļu veidošana*. Dž. Hakets un N. Beca (Hackett & Betz, 1981) bija pirmie, kas izmantoja A. Banduras (Bandura, 1977) definētos personas pašpārliecības rādītājus, lai izskaidrotu socializācijas ietekmi karjeras veidošanā. Pašpārliecinātības rādītāji ir sasniegumu uzrādīšana, citu pieredzes izmantošana, saņemts verbāls iedrošinājums, kā arī emocionāls pacēlums (augstākajā pakāpē kā cenšanās, zemākā, kā pašpārliecība) (Strods, u. c., 2008).

Pētot abu dzimumu profesionālo pašpārliecību, tika novērots, ka sievietes atšķirībā no vīriešiem jutās mazāk pārliecinātas tradicionāli vīriešu profesijās nekā tradicionāli sieviešu profesijās. Turpretī vīrieši jutās pārliecināti tradicionāli abu dzimumu profesijās (Strods, u. c., 2008).

Sistēmteorijas pieeja ir ļāvusi rast kopsakarības starp indivīdu un faktoriem, kas ietekmē viņu karjeras attīstību. Neskatoties uz konstruktīvismu, sistēmteorijas pieejas centrā atrodas persona, nevis teorija. Tiek uzsvērts, ka sistēmteorijas pieeja spēj uzlabot esošo sieviešu karjeras teoriju lietderību, pētot to un sniedzot atbalstu sievietēm karjeras lēmumu pieņemšanā (Patton & McMahon, 2014).

E. Kuks izstrādāja sieviešu karjeras attīstības ekoloģisko modeli. Akcentējot sieviešu dzīves lomas un pienākumus. Autori izvirza, ka karjeras attīstības teorētiķiem ir vairāk jāpievērš uzmanība individuālai un kontekstuālai ietekmei uz sieviešu profesionālo uzvedību (Cook et al., 2002).

Karjeras attiecību teoriju izstrādē 1970. gadu beigās, īpaša uzmanība tika pievērsta sieviešu karjeras attīstības izpratnei (Patton & McMahon, 2014).

Pētot sieviešu karjeras attīstību, Dž. Hakets (Hackett, 1997) un Krojēra (Crozier, 1999) uzsvēra K. Giligana (Gilligan, 1982) un Belenki, Klinsijas, Golbergas un Tarules (Belenky, Clinchy, Goldberger and Tarule's, 1986) darba atbilstību dažādiem sieviešu karjeras attīstības faktoriem, tai skaitā sieviešu identitātes attīstībai un karjeras izvēlei, karjeras attīstības posmiem, vairākām

dzīves lomām un attiecībām, karjeras panākumu definīcijām un karjeras lēmumu pieņemšanai. Lalandes, Krojēras un Deivijas (2000) pētījuma rezultāti izvirzīja attiecības kā svarīgāko sieviešu karjeras attīstības faktoru un uzsvēra, ka sieviešu karjeras attīstība un psihosociālā attīstība ir savstarpēji saistītas (Lalande, Crozier and Davey's, 2000).

Karjeras attīstības atbalsta modeļi. A. Rācene ir izstrādājusi *Profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli*. Modeļa mērķis - novērtēt klienta karjeras attīstības iespējas, noteikt svarīgākos sasniedzamos mērķus karjeras maiņai, izvērtēt prasmju un vēlmju atbilstību izvēlētajai profesijai, rast risinājumu krīzes pārvarēšanai. (Rācene, 2017)

Karjeras attīstības atbalsta modelis sievietēm pēc bērna piedzimšanas. Modeļa autores, E. Brinkmane- Brimane un V. Dislere, izvirza, ka veiksmīgas karjeras konsultēšanas ieguvums ir līdzsvars starp sievietes sociālajām lomām. Viņu izstrādātais karjeras attīstības atbalsta modelis ir rīks, ar kuru var palīdzēt risināt sieviešu aktuālos karjeru traucējošos faktoros un virzīt sieviešu karjeras izaugsmi. (Brinkmane-Brimane & Dislere, 2020)

Metodoloģija *Methodology*

Rakstā atspoguļots jautājums par to, kādā mērā karjeras atbalsts var palīdzēt sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma atgriezties darba tirgū, kā arī, kādi ir traucējošie apstākļi ceļā uz karjeras izaugsmi.

Pētījums par karjeras atbalstu sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma tika veikts, izmantojot anketēšanu. Sociālajos tīklos un klātienē tika uzrunātas sievietes bērnu kopšanas atvaļinājuma beigu posmā un sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Anketa tika izvietota sociālo tīklu platformā Meta grupā "Atsaucīgo māmiņu forums" un nosūtīta individuāli klātienē uzrunātajām zināmajām māmiņām. Pētījumā piedalījās 190 sievietes vecumā no 20 līdz 45 gadiem, no tām 85,3% ir darba attiecībās, 14,7% nav. Aptaujā piedalījās dažādu tautību pārstāves - latvietes (91,6%), krievietes (6,8%), baltkrievietes (1,1%), lietuviete (0,5%). Anketas 40 jautājumi tika veidoti ar atbilžu variantiem un iespēju sievietei pašai ierakstīt savu atbildi. Atbildes tika iesniegtas elektroniski, saglabājot anonimitāti. Anketā iekļauti jautājumi par respondentu socioloģiskajiem datiem un karjeras attīstību. Iegūtie pētījuma datu rezultāti tika

apstrādāti izmantojot datu apstrādes programmas SPSS 20 versiju datu atšķirības analīzē: aprakstošā statistika un grafiskā attēlošana; Spīrmena korelācijas analīze.

Veicot kvalitatīvo pētījumu analīzi, raksta autore respondentu sniegtās atbildes sasaista ar Dž. Krumbolca (1976), F. Farmeres (1985) izvirzītajiem faktoriem, kā arī ar D. Levinsona (1984), G. Kraigas (2000), L. Fitzgeraldes & I. Veicmanes (1992), D. Zitovska (1969) nostādnēm, rodot ar tām kopsakarības.

Pētījuma rezultāti

Research results

Pētījumā tika noskaidrots, ka lielākajam vairākumam sieviešu pilnībā (24,2%) vai gandrīz (41,1%) ir nepieciešams karjeras atbalsts. Ceturtnā daļa respondentu norāda, ka nav lielākoties (21,5%) vai pat pilnīgi nemaz (13,2%) nepieciešams karjeras atbalsts pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, kas liecina par to, ka šīm sievietēm, iespējams, ar profesionālo darbību un nodarbinātību viss ir kārtībā, vai arī karjera nav aktuāla/svarīga.

Respondentu atbildes attiecībā uz nepieciešamību par sieviešu, kā māmiņu, datu nodošanas funkciju, citām institūcijām, lai viņas saņemtu informāciju par karjeras atbalstu, liecina par to, ka lielākajam vairākumam sieviešu pilnībā (28,9%) vai gandrīz (36,9%) tas ir nepieciešams. Tas liecina, ka sievietēm tas būtu aktuāls pakalpojums, jo tiktu ietaupīts laiks un resursi, tādējādi viņas zinātu, kur uzreiz apskatīt aktuālo informāciju par nepieciešamo/vēlamo karjeras atbalstu. Trešā daļa respondentu norāda, ka nav lielākoties (22,6%) vai pat pilnīgi nemaz (11,6%) tas nepieciešams. Tas liecina, ka šīm sievietēm nav nepieciešama informācija par institūciju sniegtajiem karjeras pakalpojumiem, jo karjera kā tāda nav viņām aktuāla vai arī viņām ir aktuāli saņemt šo informāciju citos veidos, kā, piemēram, pašām meklējot un atrodot sev interesējošus karjeras atbalsta pakalpojumus.

Izmantojot Spīrmena korelācijas metodi, tika secināts, ka pastāv sakarība starp karjeras atbalsta nepieciešamību un informācijas par pieejamo karjeras atbalstu tieši mērķauditorijai - māmiņas vienuviet. Tika konstatēta vidēji cieša pozitīva korelācija ($,631^{**}$). Kā redzams, korelācija ir statistiski nozīmīga 0.01 ticamības līmenī. Tas apstiprina pieņēmumu, ka, ja viņām visa informācija par karjeras atbalstu būtu pieejama vienuviet, tad karjeras atbalsts pakalpojumi būtu pieprasītāki.

Gandrīz piektā daļa respondentu pilnībā (15,3%) vai gandrīz (3,7%) uzskata, ka, Nodarbinātības valsts aģentūra sniedz informāciju par karjeras atbalstu. Tas liecina, ka atrast informāciju mājaslapā var, taču lielākais vairākums norāda, ka nav lielākoties (54,7%) vai pat pilnīgi nemaz (26,3%) sniegta informācija par karjeras atbalstu sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Tas liek secināt, ka informācija par piedāvātajiem karjeras atbalsta pakalpojumiem netiek parādīta uzskatāmi, kas mērķauditorijai apgrūtina piekļuvi šai informācijai.

Respondentu atbildes par to, kādā mērā būtu aktuālas individuālās konsultācijas liecina, ka, vairāk, kā pusei respondentu ir pilnībā (16,3%) vai gandrīz (40,5%) aktuāls karjeras atbalsta pakalpojums – individuālās konsultācijas. Sievietēm ir svarīgs individuālajās konsultācijās saņemtās informācijas saturs, lai virzītos augšup pa karjeras kāpnēm. Lielākajam vairākumam respondentu individuālās konsultācijas lielākoties nav aktuāls (31,1%) vai pat pilnīgi nemaz nav aktuāls (12,1%) karjeras atbalsta pakalpojums. Tas liecina, ka šobrīd šai respondentu daļai nav nepieciešamas individuālās konsultācijas vai arī šīm sievietēm nav pietiekamas informācijas par individuālās konsultācijas laikā sniegtajām iespējām.

Respondentu atbildes par to, kādā mērā būtu aktuālas grupas konsultācijas liecina, ka tikai nepilnai ceturtajai daļai respondentu ir pilnībā (3,7%) vai gandrīz (20%) aktuāls karjeras atbalsta pakalpojums – grupas konsultācijas. Tas liecina, ka sievietes, iespējams, gribētu dzirdēt citu sieviešu viedokli, iespaidus, kā arī kopīgi rast atbildi uz kādu aktuālu problēmjautājumu vai uzzināt jaunākās tendences, aktualitātes nodarbinātības jomā. Lielākajam vairākumam respondentu grupas konsultācijas nav aktuālas lielākoties (44,7%) vai pat pilnīgi nemaz (31,6%). Tas liecina, ka šī respondentu daļa nevēlas publiski, citiem grupas dalībniekiem dzirdot, apspriest tēmas, kas saistītas ar personīgo karjeru, vai arī šīm sievietēm nav pietiekamas informācijas par grupas konsultācijas laikā sniegtajām iespējām.

Izmantojot Spīrmena korelācijas metodi, tika secināts, ka pastāv sakarība starp karjeras atbalsta nepieciešamību pēc bērna kopšanas atvaļinājuma un starp iespēju ērtā laikā vai attālināti saņemt karjeras atbalsta pakalpojumus, kā arī par to, ka karjeras atbalsta pakalpojums ir bezmaksas. Tika konstatēta vidēji cieša pozitīva korelācija ($,221^{**}$, $,204^{**}$, $,190^{**}$). Korelācija ir statistiski nozīmīga 0.01 ticamības līmenī. Tas apstiprina pieņēmumu, ka tām sievietēm, kurām ir nepieciešams karjeras atbalsts pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir būtiski, lai būtu

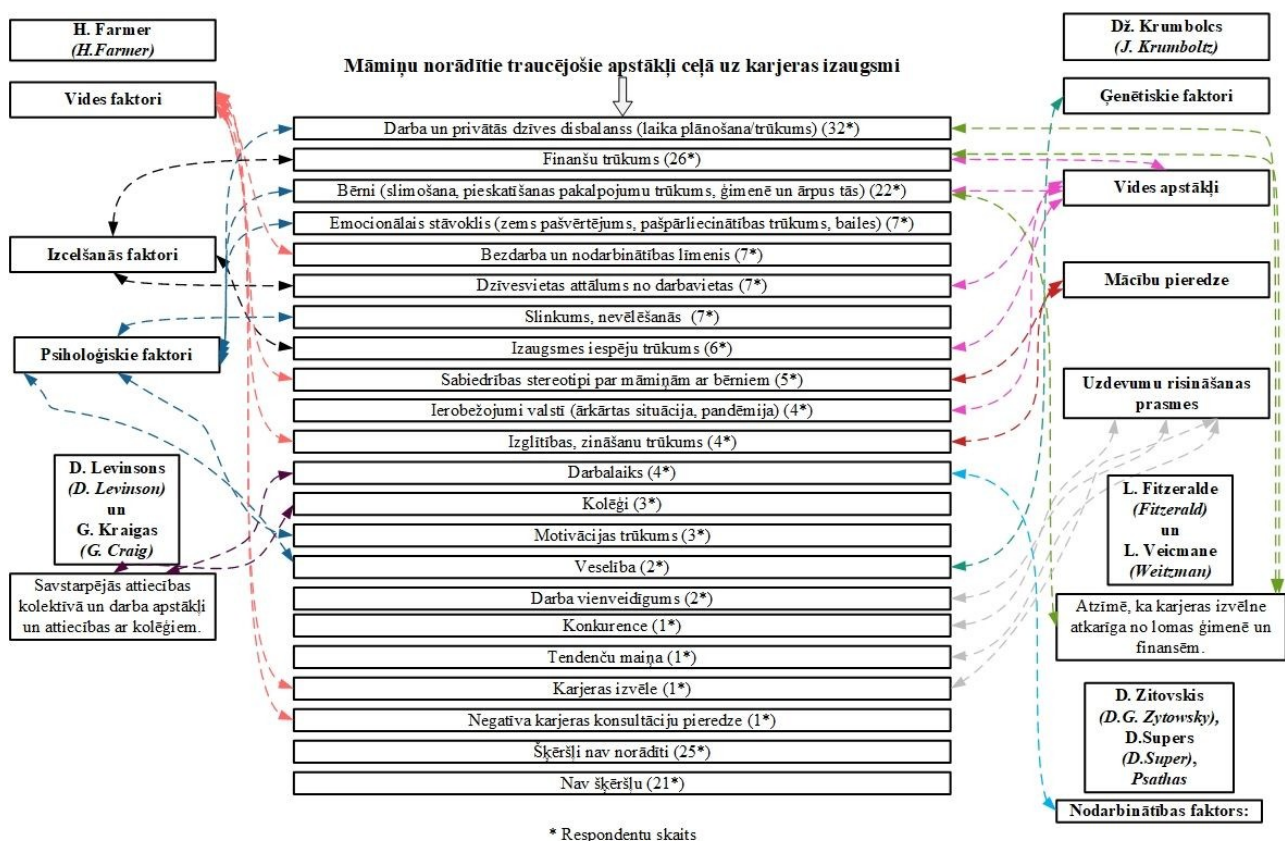
iespēja izvēlēties sev ērtu laiku un veidu kā saņemt karjeras atbalsta pakalpojumu, kā arī sniegto pakalpojumu padara „pievilcīgs” kritērijs, ka tas ir bezmaksas.

Gan nodarbinātās, gan nenodarbinātās sievietes interesējas par jaunākajām tendencēm darba tirgū. Attiecībā uz tām sievietēm, kas nav darba attiecībās, šī vēlme ir saprotama, jo liecina par iespēju, ka viņas vistīkamāk apsver iespēju uzsākt vai atsākt darba gaitas un cenšas noskaidrot jaunākās aktualitātes. Savukārt, nodarbināto sieviešu vēlme izpētīt jaunākās tendences darba tirgū skaidrojamas, ar to, ka viņas plāno mainīt nodarbošanos. Taču jāņem vērā, ka tā var būt tikai interese par aktualitātēm bez nopietna nolūka mainīt darbu. Līdzīgi var traktēt situāciju par jautājumu par sev piemītošajām prasmēm, proti, nenodarbinātajām sievietēm tā ir iespēja izzināt sevi, lai sāktu domāt par piemērotāko nodarbošanos, savukārt nodarbinātās sievietes tādā veidā var noskaidrot, vai esošais darbs ir atbilstošs viņu prasmēm, spējām, citām personības iezīmēm, pēc atgriešanās darbā, pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Analizējot atbildes uz jautājumiem par profesijas maiņu un izglītības iespējām, tās norāda uz līdzīgu tendenci. Nenodarbinātām sievietēm tas ir atbalsts, lai pievērstos tai profesionālajai jomai, kas atbilst interesēm un personiskajām kvalitātēm. Savukārt strādājošas sievietes šādu atbalstu var izmantot tad, ja ir domas par karjeras maiņu. Tās sievietes, kurām šie jautājumi nav aktuāli, uz to arī norāda savās atbildēs. No tā var secināt, ka viņas ir apmierinātas ar savu karjeru vai arī norāda uz to, ka viņām karjera nav aktuāla.

Sievietes, kuras uzskata, ka viņu profesionālās prasmes ir atbilstošas šī brīža situācijai, lai atgriežoties darbā veiktu darba pienākumus, lielākoties atzīmē, ka viņām ir nepieciešams karjeras atbalsts pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Lai gan sieviete ir pārliecināta par savām prasmēm, viņa tomēr apzinās, ka situācija var mainīties, un, atgriežoties darbā pēc ilgāka laika posma, tur var būt izmaiņas darba pienākumos un jaunu prasmju apguves prasības. Līdz ar to ir vajadzība pēc karjeras atbalsta. Līdzīgi ir arī ar jautājumu par profesionālās izglītības apmierinātību saistībā ar karjeras atbalsta nepieciešamību, proti, sievietes, kuras pilnībā vai vairāk jā, ir apmierinātas ar savu profesionālo izglītību, apzinās, ka prasības darba tirgū var strauji mainīties un, ir nepieciešams sevi patstāvīgi izglītot, tāpēc viņām ir aktuāla vajadzība pēc karjeras atbalsta. Analizējot atbildes uz jautājumu saistību, starp profesionālās karjeras izaugsmes nozīmīgumu un nepieciešamību pēc karjeras atbalsta, var secināt, ka sievietes, kuras karjeras izaugsmei pievērš lielu nozīmi, centīsies izmantot visus iespējamus, sev vēlamus karjeras atbalsta pakalpojumus, lai turpinātu virzīties augšup savā karjerā.

Savukārt, ir saprotams, ka sievietēm, kas norāda, ka nebūt nav apmierinātas ar savu profesionālo izglītību un uzskata, ka viņu profesionālās prasmes nav atbilstošas, lai veiktu darba pienākumus, ir arī nepieciešamība pēc karjeras atbalsta, lai spētu pievērsties tai profesionālajai jomai, kas atbilst katras personiskajām vēlmēm un vajadzībām. Tās sievietes, kurām šie jautājumi nav aktuāli, uz to arī norāda savās atbildēs. No tā var secināt, ka viņas ir apmierinātas ar savu karjeru vai arī norāda uz to, ka viņām karjeras attīstība nav svarīga.

Raksta autore apkopoja 190 respondentu sniegtās atbildes uz pētījuma atklāto jautājumu: „Kādi ir traucējošie apstākļi ceļā uz karjeras izaugsmi?” (1.attēls) Iegūtās atklātā jautājuma atbildes norāda, ka pastāv saistība starp tām un teorētiķu, H. Farmeres (1985), Dž. Krumbolca (1976), D. Zitovska (1969), D. Supera (1957), Psathas (1968), D. Levinsona (1984), G. Kraigas (2000), L. Fitzgeraldes & L. Veicmanes (1992) teorijās izvirzītajiem faktoriem, kas var ietekmēt arī sieviešu karjeras attīstību. Tika izveidota shēma, kas parāda saistību starp autoru teorijām un respondentu sniegtajām atbildēm.



1. attēls Sieviešu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma karjeras attīstību traucējošie faktori
 Figure 1 Factors hindering the career development of women after parental leave

Respondentu norādītie traucējošie apstākļi – bezdarba un nodarbinātības līmenis, sabiedrības stereotipi par māmiņām un bērniem, izglītības un zināšanu trūkums, karjeras izvēle, negatīva karjeras konsultāciju pieredze pēc darba autores domām ir saistāmi ar H. Farmer atzīmētajiem vides faktoriem, kas, piemēram, ietver sabiedrības viedokli par sieviešu darbu, pedagogu un ģimenes atbalstu ne/esamību (Farmer, 1985).

Respondentu norādītie traucējošie apstākļi - darba un privātās dzīves disbalanss (laika plānošana/trūkums), bērni, viņu slimošana, bērnu pieskatīšanas pakalpojumu trūkums, atbalsta neesamība bērnu pieskatīšanā, emocionālais stāvoklis (zems pašvērtējums, pašpārliecinātības trūkums, bailes no neveiksmes, neziņa), slinkums, nevēlēšanās, motivācijas trūkums, veselība, konkurence ir saistāmi ar H. Farmer atzīmētajiem psiholoģiskajiem faktoriem, kas, piemēram, ir pašvērtējums, vērtības, attieksme pret mājām, savu un citu sasniegumu uztvere (Farmer, 1985). Raksta autore secina, ka tas norāda uz būtiskiem šķēršļiem karjeras attīstībā, kas jārisina, piesaistot speciālistus, piemēram, karjeras konsultantu, psihologu.

Traucējošie apstākļi, ko norādījuši respondenti – finanses, dzīvesvietas attālums no darbavietas, izaugsmes iespēju trūkums pēc darba autores domām ir saistāmi ar H. Farmer atzīmētajiem izcelšanās faktoriem, kā, piemēram, dzimumu, sociālo slāni, izglītības iestādes atrašanās vietu (Farmer, 1985).

D. Levinsons (1984), G. Kraigas ir pētījuši sieviešu attiecības ar kolēģiem, kā arī darba vidi, kas ir arī respondentu norādītie traucējošie apstākļi (Krejg, 2000).

L. Fitzgerald un L. Veicmane savās teorijās ir atzīmējušas, ka sievietes karjeras izvēli būtiski ietekmē loma ģimenē un finanses (Fitzgerald & Weitzman, 1992), to apliecina arī respondentu norādītie traucējošie apstākļi - darba un privātās dzīves disbalanss, finanšu trūkums, bērni.

D. Zitovskis, D. Super, Psathas (Zytowski, 1969; Super, 1957; Psathas, 1968) atzīmē trīs nodarbinātības faktoros, kā svarīgus, sieviešu karjeras veidošanas procesā (Strods, u.c., 2008). Darba autore tos saista ar respondentu norādīto traucējošo apstākli – darbalaiks un secina, ka mūsdienās sievietēm ir grūtības apvienot pilna laika darbu ar rūpēm par ģimeni un bērniem. Sievietēm ir nepieciešams atbalsts gan no ģimenes gan darbavietas, gan karjeras konsultantiem, lai spētu rast balansu starp ģimeni un darbu.

Dž. Krumbolcs (1976), ir izstrādājis karjeras izvēles ietekmējošos faktoros. Raksta autore, analizējot pētījuma datus, secina, ka respondentu atbildēs

norādītais traucējošais apstākļis – veselība, ir saistošs ne tikai ar augstākminēto H. Farmer psiholoģisko faktoru (Farmer, 1985), bet arī ar Dž. Krumbolca izdalītajiem ģenētiskajiem faktoriem, un piekrīt teorētiskim, ka ģenētiskie faktori var būt, kā traucējošais faktors izvirzīto karjeras mērķu sasniegšanā (Strods, u.c., 2008).

Respondenti, kuri atbildēs kā traucējošos apstākļus norādījuši - finanšu trūkumu, bērnu, viņu slimošanu, bērnu pieskatīšanas pakalpojumu pieejamības trūkumu, ģimenes atbalstu bērnu pieskatīšanā, dzīvesvietas attālumu no darbavietas, izaugsmes iespēju trūkumu, ierobežojumus valstī (ārkārtas situācija, pandēmija) pēc raksta autore domām ir saistāmi ne tikai H. Farmer noteiktajiem faktoriem (Farmer, 1985) un L. Fitzgeraldes un L. Veicmanes teorijās atzīmēto (Fitzgerald & Weitzman, 1992), bet arī ar Dž. Krumbolca (1976) izvirzītajiem vides apstākļiem, kā, piemēram, sociālie, politiskie, ekonomiskie, juridiskie, iespēju spektrs, mobilitāte. (Strods, u.c., 2008). Raksta autore secina, ka tas norāda uz būtiskiem šķēršļiem karjeras attīstībā, kas jārisina sadarbojoties dažādu institūciju pakalpojumu sniedzējiem, piemēram, pašvaldībai, sociālajam dienestam, Nodarbinātības valsts aģentūrai.

Respondenti, kuri atbildēs kā traucējošos apstākļus norādījuši sabiedrības stereotipus par māmiņām ar bērniem, izglītības un zināšanu trūkumu, raksta autore tos sasaista, ne tikai kā, augstāk minēts, ar H. Farmer vides faktoru ietekmi (Farmer, 1985), bet arī ar Dž. Krumbolca (1976) mācību pieredzi – instrumentālo un asociatīvo. Tā notiek nepārtraukti, ļauj personai veidot viedokli par profesijām - modelējot uzvedību, vērojot citas personas, stabilizējot uzvedību, kā arī saņemot atgriezenisko saiti (Strods, u.c., 2008). Raksta autore secina, ka tas ir būtiski, lai apjaustu savas prasmes, iespējas apvienot esošās sociālās lomas.

Respondenti, kuri atbildēs kā traucējošos apstākļus norādījuši - karjeras izvēli, darba vienveidīgumu, konkurenci, tendenču maiņu pēc raksta autore domām ir saistāmi ar Dž. Krumbolca (1976) uzdevumu risināšanas prasmēm. Raksta autore secina, ka, izmantojot 7 soļu sistēmu ar karjeras konsultanta atbalstu, virzoties uz priekšu, var veiksmīgi risināt radušos problēmu, lai pārvarētu esošo šķērslī (Strods, u.c., 2008).

25 respondenti traucējošos apstākļus karjeras izaugsmei nav norādījuši. 21 respondents ir norādījis, ka viņiem nav traucējošo apstākļu karjeras izaugsmei.

Secinājumi **Conclusions**

- Lielākajam vairākumam sieviešu pilnībā (28,9%) vai gandrīz (36,9%) ir aktuāli saņemt karjeras atbalsta informāciju no institūcijām vienuviet.
- 16,3% respondentu pilnībā vai gandrīz (40,5%) aktuāls karjeras atbalsta pakalpojums – individuālās konsultācijas. Šis karjeras atbalsta pakalpojums ir aktuāls un var palīdzēt sievietēm saņemt atbilstošu informāciju, lai tas mudinātu viņas virzīties augšup pa karjeras kāpnēm.
- 26,3% sieviešu pilnībā vai gandrīz (51,1%) ir aktuāli uzzināt par jaunākajām, tendencēm darba tirgū, tāpēc būtu svarīgi šo vēlmi realizēt.
- Nodarbinātības valsts aģentūras mājaslapa nepietiekami informē sievietes par mērķauditorijai - māmiņas pieejamajiem karjeras atbalsta pakalpojumiem, lielākais vairākums norāda, ka nav lielākoties (54,7%) vai pat pilnīgi nemaz (26,3%) sniegta šāda informācija. Būtu svarīgi, ja informācija sievietēm būtu pieejama mērķauditorijai - māmiņas paredzētā sadaļā.
- Lielākajam vairākumam sieviešu ir pilnībā (30,5%) vai gandrīz (46,9%) aktuāli saņemt karjeras pakalpojumus attālināti, kas nozīmē, ka sievietēm ir svarīgs savas ģimenes laika plānojums. Saņemot karjeras pakalpojumu attālināti, nav jāmēro ceļš līdz institūcijai, kas ir ieguvums, jo šo laiku var pavadīt kopā ar bērnu/ģimeni.
- Lielākajam vairākumam respondentu ir pilnībā (63,2%) vai gandrīz (25,2%) būtiski, ka sniegtais karjeras atbalsts būtu bezmaksas. Tas liecina, ka sievietēm ir svarīgs sava budžeta izlietojums, un nav papildu tēriņi neparedzētiem izdevumiem.
- Lielākajam vairākumam sieviešu ir pilnībā - 82,6% vai gandrīz – 17,4% svarīgi saņemt atbalstu no ģimenes, lai ir daudz lielākas iespējas veicināt savu karjeras attīstību. Sievietēm ir svarīgi, lai ģimenē ir emocionālā, fiziskā, finansiālā un garīgā sapratne.
- Lielākajam vairākumam respondentu pilnībā (24,2%) vai gandrīz (41,1%) ir nepieciešams karjeras atbalsts, līdz ar to būtu svarīgi turpināt sniegt un attīstīt karjeras atbalsta pakalpojumus šai mērķauditorijai pastāvīgi.

Ieteikumi ***Recommendations***

- Sniegt sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma viņām aktuālos karjeras atbalsta pakalpojumus pastāvīgi.
- Sniegt informāciju par karjeras atbalsta pakalpojumiem sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma vienotā sistēmā.
- Sadarboties dažādām institūcijām (pašvaldībai, NVA, u.c.), piesaistot dažādu jomu speciālistus (finanšu konsultants, jurists, psihologs u.c.) karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanā sievietēm pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.
- Karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanas laikā veicināt privātās un darba dzīves līdzsvara veidošanas iespējas.

Summary

The aim of this study is to develop recommendations for improving career support for women after parental leave. As part of the study, a questionnaire was established with questions on sociological data and career development of respondents. The questionnaire was created on google docs platform. The statistical data resulting from the study was processed in the SPSS program in the data difference analysis. In performing the qualitative analysis of the research, the author of the article used the principles of women's career theories, to find links to career barriers identified by respondents. The author of the article concludes that the existing career guidance - career counseling and the services included in them and their types are necessary for most women and using them can help a woman move up the career ladder. It would be important to find an effective solution or support to address the career barriers identified by women. This would be a significant contribution to the development of women's careers. The author of the article concludes that it is important to have sources of information about career support available on one website. It is also important that women have a balance between private life and work, they must feel support to find this balance.

Literatūra

Literature

- Astin, H.S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12, 117-126. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0011000084124002>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84, 191-215. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Belenky, M., Clinchy, B., Goldberger, N., & Tarule, J. (1986). *Womens' ways of knowing*. New York: Basic Books.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.
- Brinkmane-Brimane, E. & Dislere, V. (2020). *Karjeras attīstības atbalsta modelis sievietēm pēc bērna piedzimšanas*. DOI: <https://doi.org/10.17770/sie2020vol5.4844>
- Brooks, L. (1990). Recent developments in theory building. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 364-393). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cook, E., Heppner, M., & O'Brien, K. (2002). Career development of women of color and white women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *Career Development Quarterly*, 50, 291-305. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00574.x>
- Crozier, S. D. (1999). Women's career development in a "relational context". *International Journal for the Advancement of Counselling*, 21, 231-247. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/A:1005489823722>
- Farmer, H.S. (1985). A model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.32.3.363>
- Farmer, H.S. (2006). History of Career Counseling for Women, *Handbook of Career Counseling for Women*, (2nd.) (Edited by W. Bruce Walsh & Mary J. Heppner), Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey: Mahwah, 1-45.
- Fassinger, R. E. (1990). Casual models of career choice in two samples of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 225-248. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90029-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90029-2)
- Fitzgerald, L. F. & Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology*, 27, 44-62. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.27.1.44>
- Fitzgerald, L.F. & Weitzman, L.M. (1992). Women's career development: Theory and practice from a feminist perspective. In: H.D. Lea & Z.B. Leibowith (Eds.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (pp. 124-160). Alexandria, VA: The National Career Development Association.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339. DOI: [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hackett, G. (1997). Promise and problems in theory and research on women's career development: Comment on Luca (1997), Richie et al. (1997), McCracken and Weitsman (1997), Rainely and Borders (1997), and Schaefers, Epperson, and Naua (1997). *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), 184-188.
- Krejš, G. (2000). *Psihologija razvitija*. SanktPeterburg, Piter.
- Lalande, V. M., Crozier, S. D., & Davey, H. (2000). Women's career development and relationships: A qualitative inquiry. *Canadian Journal of Counselling*, 34(3), 193-203.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Osipow, H.S., & Fitzgerald, F.L. (2015). *Theories of Career Development*. (4th ed.). Boston, London: Allyn and Bacon, 249-260.
- Patton, W., & McMahon M. (2014). *Career Development and Systems Theory, Connecting Theory and Practice*, (3rd ed.) Boston, Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers, 135-154.
- Perun, P., & Bielby, D. (1981). Towards a model of female occupational behavior: A human development approach. *Psychology of Women Quarterly*, 6, 234-252. DOI: <https://doi.org/10.1111%2Fj.1471-6402.1981.tb00410.x>
- Psathas, G. (1968). Toward a theory occupational choice for women. *Sociology and Social Research*, 52, 253-268.
- Rācene, A. (2017). *Karjeras attīstība sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītības kontekstā*. Pieejams https://llufb.llu.lv/dissertation-summary/education/Anita_Racene_prom_darba_kopsavilkums_LLU_2017.pdf
- Richardson, M. S. & Schaeffer, C. (2013). Expanding the discourse: A dual model of working for women's (and men's) lives. In W. Patton (Ed.), *Conceptualising women's working lives: Moving the boundaries of discourse* (pp. 23-50). Rotterdam: Sense Publishers.
- Strods, G. (2008). Karjeras atbalsta un teoriju attīstība Rietumu valstīs, nodaļa grāmatā *Karjeras attīstības atbalsts*. (Miķelsone I., Latsone L., u.c., 2008). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra. 82-97.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper and Row.
- Super, D.E. & Nevill, D. D. (1984). Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 30-44. DOI: [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791\(84\)90034-4](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791(84)90034-4)
- Zytowski, D.G. (1969). Toward a theory of career development for women. *Personnel and Guidance Journal*, 47, 660-664. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2164-4918.1969.tb02974.x>