

Piesaistām jauniešus enerģētikai



Ina Kleva, AS "Latvenergo" Personāla attīstības vadītāja

Enerģētikas nozarei Eiropas Savienībā (ES) ir izvirzīti ambiciozi mērķi saistībā ar ES klimata un enerģētikas politiku, pāreju uz "tīru enerģiju" un tehnoloģiju attīstību. Šo mērķu sasniegšana lielā mērā būs atkarīga no nozares cilvēkkapitāla – enerģētikas uzņēmumu darbiniekiem, viņu zināšanās, prasmēm un iniciatīvas. Dekarbonizācija, digitalizācija, energoefektivitāte – šie ir daži no procesiem, kas jau šodien visā Eiropas Savienībā maina darba saturu un darbiniekiem izvirzītās prasības, pieprasa jaunas prasmes, rada jaunas specialitātes un samazina pieprasījumu pēc daudzām tradicionālām nozares profesijām.

Otrs faktors, kas būtiski mainīs enerģētikas uzņēmumu darbinieku "profilu", ir demogrāfiskās izmaiņas, tāpēc ir svarīgi domāt par nozares pievilcību jauniešu vidū, lai uzņēmumi varētu piesaistīt jaunus darbiniekus un nodrošināt zināšanu pārmantojamību un līdzsvarotu paaudžu nomaīņu.

Darbaspēka un nepieciešamo kompetenču pieejamība ir pamats, lai enerģētikas nozare Eiropas Savienībā saglabātu konkurētspēju un attīstītos, tāpēc jauniešu piesaiste un nepieciešamo kompetenču nodrošināšana ir viens no galvenajiem darba kārtības punktiem EURELECTRIC¹ Sociālā dialoga darba grupas² 2017.–2018.

gada programmā. Profesionālās izglītības kvalitāte un atbilstība uzņēmumu vajadzībām ir aktuāla visās ES valstīs, kaut arī situācija katrā valstī ir ļoti atšķirīga. Lai pēc iespējas vienādotu uzņēmumu izpratni par nepieciešamību iesaistīties profesionālajā izglītībā, nodrošinot kvalitatīvu praktisko apmācību, jau 2014. gadā EURELECTRIC Sociālā dialoga darba grupā tika uzsāktas diskusijas par vienotām kvalitātes prasībām praktiskajai apmācībai, kas būtu saistošas EURELECTRIC biedriem un ieviešamas katrā dalībvalstī.

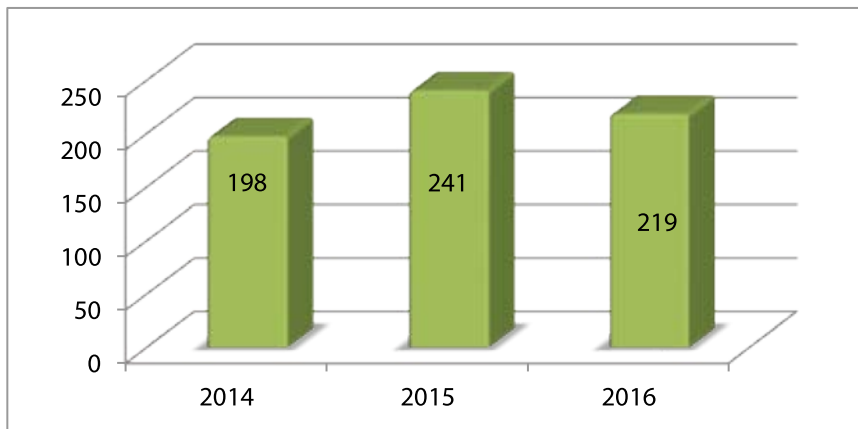
2016. gadā EURELECTRIC Sociālā dialoga darba grupa panāca vienošanos, un 2016. gada 27. jūnijā tika parakstīts Ietvardokuments par prakses kvalitāti Eiropas elektroenerģētikas nozarē (*Quality Framework for Traineeships in the European Electricity Sector*), kas ir saistošs nozares uzņēmumiem katrā dalībvalstī.



Ietvardokumenta par prakses kvalitāti Eiropas elektroenerģētikas nozarē parakstīšana 2016. gada 27. jūnijā. No kreisās: EURELECTRIC elektroenerģētikas nozares sociālā dialoga komitejas priekšsēdētājs Maurics Derksens (*Maurits Derksen*), arodbiedrības *industriAll* elektroenerģētikas nozares sociālā dialoga komitejas viceprezidents Bernds Frigs (*Bernd Frieg*), arodbiedrības EPSU elektroenerģētikas nozares sociālā dialoga komitejas viceprezidents Jans Rudens (*Jan Ruden*).

¹ EURELECTRIC – nozares asociācija, kas pārstāv Eiropas ekonomiskās zonas elektroenerģētikas uzņēmumu intereses. Asociācija darbojas vairākos nozarē būtiskos virzienos; viens no tiem ir sociālie jautājumi.

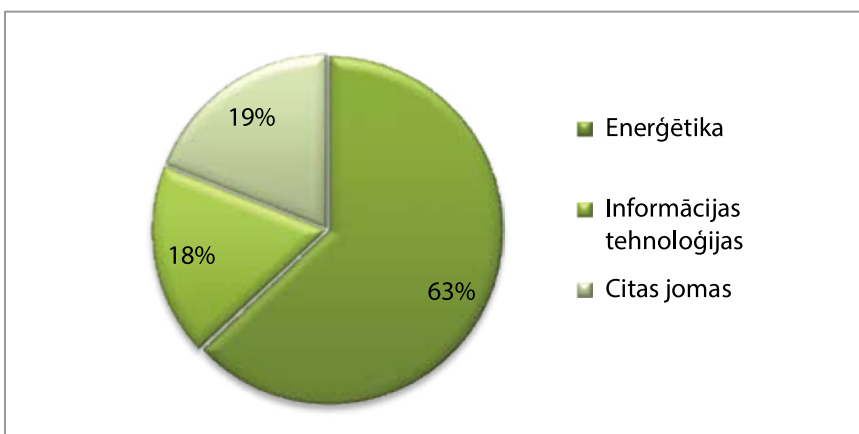
² Sociālā dialoga darba grupā darba devēju pusi pārstāv EURELECTRIC biedru pārstāvji, darbaņēmēju pusi pārstāv arodbiedrību apvienības EPSU (Eiropas Sabiedrisko pakalpojumu darbinieku arodbiedrība) un *industriAll* (Kalnrūpniecības, enerģētikas, ķīmiskās un tekstilrūpniecības darbinieku arodbiedrība). Sociālā dialoga trešo pusi pārstāv Eiropas Komisija.



Latvenergo koncerna realizēto prakšu skaits

Galvenie principi, ko nosaka šis dokuments:

- prakses galvenais mērķis ir profesionālo zināšanu un prasmju apguve, nav pieļaujama nekvalificēto strādnieku aizstāšana ar praktikantiem;
- praktikantam tiek norīkots atbilstoši apmācīts un kompetents darbuzzinātājs;
- praktikantiem tiek nodrošināti pienācīgi un droši darba apstākļi, ievērojot darba aizsardzības prasības, sniedzot atbilstošu sociālo nodrošinājumu;
- ar praktikantu tiek slēgts rakstisks līgums, paredzot atbilstošu atbildību par darbu;
- sociālie partneri apņemas veicināt praktikantu mobilitāti starp nozares uzņēmumiem un atzīt citā nozares uzņēmumā iegūtās profesionālās zināšanas un prasmes.



Prakšu sadalījums pēc apmācību/studiju virzieniem 2016. gadā

Latvenergo koncerns ir viens no lielākajiem prakses devējiem Latvijā. Ar praktikantiem jau līdz šim esam strādājuši atbilstoši 2016. gadā parakstītā ietvardokumenta noteiktajiem kvalitātes standartiem. 2014. gadā tika būtiski izmainīts darbs ar praktikantiem, lai mērķtiecīgi uzlabotu prakšu kvalitāti un varētu piesaistīt labākos izglītības iestāžu audzēkņus. No 2014. gada prakses vietas tiek savlaicīgi plānotas, nodrošinot gan atbilstošus materiālos resursus, gan kompetentus darbuzzinātājus. Pieteikties praksei ir iespējams gan AS “Latvenergo” un AS “Sadales tīkls” tīmekļa vietnēs, gan portālā Prakse.lv, gan nosūtot e-pastu uz personals@latvenergo.lv. Informācija par prakses iespējām ir pieejama


arī izglītības iestādēs. Plānotajās prakses vietās praktikanti saņem stipendiju.

Prakses vietās, kuras atrodas Rīgā, interešu skaits pārsniedz prakses vakanču skaitu, līdz ar to varam veikt atlasu un piesaistīt labākos audzēkņus. Tomēr reģionos prakses vietas bieži vien paliek neizpildītas, neskatoties uz piedāvāto stipendiju, ar ko izskaidrojams prakšu skaita kritums 2016. gadā, kad liela daļa plānoto prakses iespēju ārpus Rīgas palika neizmantotas. Lai risinātu šo problēmu, 2017. gadā esam uzsākuši sadarbību ar Rīgas Tehniskās universitātes (RTU) Attīstības fondu, kurš veiks vidējo un augstāko izglītības iestāžu audzēkņu piesaisti prakšēm AS "Latvenergo" nodrošinātajās prakses vietās arī ārpus Rīgas.

Latvenergo koncerna mērķtiecīgi veiktā darba rezultātā katru gadu 5% līdz 7% praktikantu saņem darba piedāvājumus, un uzņēmums iegūst motivētus darbiniekus, kuru pilnīgai apmācībai ir nepieciešams daudz īsāks laiks nekā pēc tradicionālā atlases konkursa. Ieguvēji ir arī tie praktikanti, kuri nekļūst par Latvenergo koncerna darbiniekiem – viņi ir saņēmuši kvalitatīvu praktisko apmācību, guvuši priekšstatu par darbu labi funkcionējošā uzņēmumā.

Darbs ar izglītības iestāžu audzēkņiem, kuri apgūst enerģētikas nozares profesijas, ir ārkārtīgi nozīmīgs, jo pagaidām strādāt enerģētikas uzņēmumā jauniešiem nešķiet gluži "sapņu darbs". Priekšstats par nozari mainās tikai tad, kad šis darbs ir iepazīts tuvāk, tāpēc uzņēmumam ir jāturpina attīstīt un pilnveidot komunikācijas formas saziņai ar jauniešu auditoriju un strādāt ar tiem jauniešiem, kuri tajā ienāk kā praktikanti. Vissvarīgākais cilvēks šajā procesā, protams, ir darbaudzinātājs – viņš izveido jaunieša pirmo priekšstatu par uzņēmumu, ko diez vai pēc tam varēs būtiski mainīt. Latvenergo koncernā tiek mērķtiecīgi strādāts ar darbaudzinātājiem, lai viņiem visiem papildus profesionālajām kompetencēm būtu arī nepieciešamās zināšanas pedagoģiskajā darbā un prasme strādāt ar jauniešu auditoriju. 2016. gada nogalē tika izveidota īpaša divu dienu apmācības programma, kurā darbaudzinātāji apgūst gan komunikāciju ar jauniešiem un mācīšanas metodes, gan prasmi dot uzdevumus un novērtēt praktikanta sniegumu. Mērķis ir pakāpeniski apmācīt visus darbiniekus, kas iesaistās prakšu vadīšanā, un šis mācības padarīt par obligātu nosacījumu, lai iegūtu darbaudzinātāja statusu.

Darbaudzinātāju ieguldījums uzņēmumā tiek pamanīts un novērtēts. Jau deviņo gadu desmit labākajiem darbā ar praktikantiem piešķiram apbalvojumu "Gada darbaudzinātājs". Šis apbalvojums nav tikai atzinība par paveikto – tas arī paver iespēju gūt plašāku pieredzi, jo ik gadu tā saņēmēji dodas izglītojošā braucienā, lai apmeklētu radniecīgus uzņēmumus ārvalstīs.

Pateicoties kopīgajam veikumam, esam sasnieguši arī atzinību Latvijas mērogā, 2016. gada nogalē iegūstot LDDK balvu "Labākais prakses devējs", kas sniedz gandarījumu un iedvesmu turpmākajam darbam. 



Darbaudzinātāju mācības



LDDK Gada balvas pasniegšana

