

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA MODELIS SIEVIETĒM PĒC BĒRNA PIEDZIMŠANAS

Career Development Support Model for Women after Childbirth

Eva Brinkmane-Brimane

Latvia University of Life Sciences and Technologies, Latvia

Vija Dislere

Latvia University of Life Sciences and Technologies, Latvia

Abstract. *The article addresses the problem of obstacles to use the labour potential of women after childbirth. The aim of the study is to develop a post-natal career development support model for modern women, based on research on barriers to women's career advancement and promoting the balance of life between women's integration into the labour market and child upbringing. The study was developed in the Latvia University of Life Sciences and Technologies, the Institute of Education and Home Economics within the Master study programme Career Counsellor. A study on barriers to women's career development after childbirth were involved 647 respondents. An expert evaluation of the career development model for women was carried out with the participation of 4 experts in the field of career counselling. As a result of the study, the main obstacles for working age women / mothers were: lack of childcare services (245 respondents' answers); number of vacancies in the place of residence (151 respondents); insufficient partner support (110 respondents' answers). Experts' assessment allowed to conclude that the Career Development Support Model developed by the authors promotes a work-life balance between family life and work for women after childbirth. Results of the research could be used in the work of adult career counsellors.*

Keywords: *career development support, women's career, adult education.*

Ievads

Introduction

Šajā rakstā tiek pētīti šķēršļi sieviešu darbaspēka potenciāla izmantošanai pēc bērna piedzimšanas. Nepietiekams atbalsts (sociāls/sabiedrības, ģimenes u.tml.) sievietēm pēc bērna piedzimšanas vairumā gadījumu izraisa pēcdzemdību depresiju, kas var izmainīt arī nākotnes dzīvi. Arī bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums un to nepieejamība ir šķērslis sievietes karjeras attīstībai pēc bērna piedzimšanas – lai sāktu strādāt, bērns jāatstāj bērnu dārzā, kur pašvaldības piešķirtā vieta ne vienmēr sakrīt ar periodu, kad mātei jāatgriežas (vai jāstājas) darba attiecībās. Var arī izvēlēties bērnu aukles pakalpojumus, kas

izmaksātu teju vai lielāko daļu no mātes nopelnītās darba algas. Iespējams, ka finansiālais faktors arī ir šķērslis, lai veiksmīgi uzsāktu darba gaitas. Sieviete, pēc bērna piedzimšanas, domājot par savu karjeras virzību un iestāšanos darbā, jāreķinās ar dažādām izmaksām: tālākizglītības kursu apmeklēšana, jauns, lietisķis apģērbs, transporta izdevumi, bērna aukles izdevumi. Sabiedrībā valdošie stereotipi (sieviete ir tikai māte, ja ir bērns, tad par karjeru nav ko domāt) arī var degradēt sievietes morālo nostāju, viņas nākotni, negatīvi ietekmēt mērķus, bet ne vienmēr tā notiek.

Daudzas ģimenes apzināti "atliek" bērna radīšanu uz, viņuprāt, labāku dzīves periodu, kad uzlabosies finansiālā situācija. Doma, ka vispirms jāvelta sevi karjerai un tikai pēc tam "jābūvē" ģimene, ir laba – tas atkarīgs no katras konkrētas personības. Tāpat pārdomas rada, cik lielā mērā bērns, līdz ar to pārtraukums sievietes karjerā, ir abu partneru pārdomāts lēmums, plānots solis. Tā tam vajadzētu būt, bet, ja nav, tad tas ir traucējošs faktors sievietes karjeras attīstībai. Iespējams, ka daļai sieviešu nevis ārējie faktori jeb šķēršļi bremsē viņas karjeras attīstību, bet iekšējie – nav tāda vēlēšanās, ir labi jau esošajā vietā un nav nepieciešamība to mainīt, kompleksi un citi faktori.

Vēl viens būtisks aspekts, kas, iespējams, bremsē jauno (un ne tikai jauno) māmiņu karjeras attīstību, ir niecīgs vai vispār neesošs pakalpojumu piedāvājums, kas orientēts uz šīs mērķa grupas interesēm, vajadzībām, aktualitāti – nodarbības (individuālas vai grupu), kurās iespējams izzināt sevi, varbūt mainīt savu attieksmi, atrast dzīves aicinājumu, saprast savu pašreizējo nozīmi vispārējā dzīves telpā 18, 38 vai 58 dzīves gados. Jebkurš dzīves posms sievietei var būt svarīgs un izšķirošs tālākajā ceļā.

Pēc tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centra (SKDS) 2017. g. februāra pētījuma datiem, tikai 32% darbaspējas vecuma Latvijas iedzīvotāji norāda, ka patlaban lielāka nozīme ir karjerai, bet 59% apgalvo, ka svarīgāka ir ģimene (Aptauja..., 2017).

Latvijā noteikto darbaspējas vecumu var salīdzināt ar kopējo statistiku, kas parāda reālo vidējo darbā stāšanās vecumu. Piemēram, Eiropā tie ir 23 gadi sievietēm, un tad pēc gandrīz 9 gadu darba stāža sievietei piedzimst pirmais bērns. Latvijā vidējais darba uzsākšanas vecums ir 22 gadi, un pēc tam pēc 5 gadiem piedzimst pirmais bērns (Lifeline of..., 2017).

Pētījuma mērķis ir izstrādāt mūsdienu sievietes karjeras attīstības atbalsta modeli pēc bērna piedzimšanas, kas balstās uz pētījuma rezultātiem par šķēršļiem sievietes karjeras virzībā, un kas veicina dzīves balansu sievietēm starp bērnu audzināšanu un integrēšanos darba tirgū, un veikt modeļa ekspertvērtēšanu.

Literatūras apskats *Literature review*

Karjeras attīstības teorijas sievietēm

Karjera ir viens no galvenajiem elementiem, kas nosaka cilvēka dzīves kvalitāti. Veiksmīga karjera dod cilvēkam iespēju īstenot savas spējas un intereses personīgajā, profesionālajā un sociālajā ziņā. Diemžēl bieži vien karjeru uztver kā procesu, kas ir atkarīgs no cilvēka nodarbošanās, respektīvi, cik veiksmīgi cilvēks ir izvēlējis profesiju un cik veiksmīgi viņš veido savu profesionālo karjeru, cik lielā mērā cilvēks ir apmierināts ar pašizziņu profesionālajās aktivitātēs. Tomēr mūsdienīga koncepcija par karjeru atklāj daudz vairāk, veiksmīga karjera tiek uztverta kā konsekventa lomu secība cilvēka mūža garumā (Hall & Chandler, 2005). Citi karjeras speciālisti uzsver, ka mūsdienīga koncepcija par karjeru vienlaikus ietver arī personīgo brīvību, pašizziņu un cilvēka personīgo izpratni par veiksmi. Tādējādi viens no veiksmīgas karjeras nosacījumiem ir līdzsvars starp darbu, ģimeni un brīvo laiku (Ardelean et al., 2010).

Kā norādīts “Thomson Reuters” fonda pētījumā, kurā piedalījās 9500 sievietes, kas dzīvojošas G20 (McAvinney & Graham, 2018) valstīs, vispopulārākās problēmas, ar ko nākas saskarties darba vidē ir: darba-privātās dzīves balanss; vienlīdzīga samaksa; pazemojums; karjeras iespējas; bērni un karjera. Runājot par karjeru un bērniem, uz jautājumu: “Vai man var būt ģimene, neizbojājot karjeru?”, sievietes no 9 valstīm (Brazīlija, Indonēzija, Dienvidāfrika, Turcija, Indija, Saūda Arābija, Ķīna, Meksika, Krievija) atbild apstiprinoši (ar procentuālu vērtējumu, augstāku par 50%), savukārt 10 valstu iedzīvotājas (Argentīna, ASV, Kanāda, Austrālija, Francija, Itālija, Lielbritānija, Austrija, Vācija, Japāna) apgalvo, ka to nespētu (The top five issues..., 2015; Thomson Reuters foundation, 2019).

Sieviešu karjeras attīstību kā īpašu, bet ļoti līdzīgu vīriešu karjeras teorijai min Dž. Holands (Holland, 1994). Arī D. Supers (Super, 1957) apraksta sieviešu karjeras modeļus un izvirza sieviešu karjeras jautājumus mūža garumā. Savukārt S. Osipovs (Osipow & Fitzgerald, 2015) atzīmē karjeras teoriju nespēju skaidrot sieviešu karjeras jautājumus kā “atsevišķu grupu vai “īpašu apakšgrupu”, pēc L. Īzaksona un D. Brauna (Isaacson & Brown, 1993), norādot, ka sievietes paliek ārpus esošo karjeras teoriju straumes. Raisās diskusija par to, vai nepieciešama atsevišķa sieviešu karjeras teorija vai visaptveroša teorija visām sabiedrības grupām (Miķelsone et al., 2008).

Šo diskusiju rezultātā ir izveidojušās 5 pieejas sieviešu karjerai.

Pirmā pieeja – sieviešu karjeras atsevišķu teoriju veidošana. Tās izveidi pamato atšķirīgās vajadzības, perspektīvas, izvēles, prioritātes un veidi. Tādi faktori kā laulības, gandarījums, ģimenes finanses, sociālā piederība, vecāku

izglītība un nodarbošanās, vērtības, sociālā mobilitāte un draugu izvēle sievietēm izpaužas atšķirīgi nekā vīriešiem. Zinātnieki (Zytowski, 1969; Super, 1957; Psathas, 1968) uzsver laulību, mātes lomas un mājas veidošanas nozīmi sieviešu karjerā. Tiek izdalīti trīs sieviešu nodarbinātības faktori: darba uzsākšanas vecums; darbā pavadītais laiks; darbā iesaistīšanās pakāpe (Miķelsone et al., 2008). Pamatdoma tiek balstīta uz to, ka sievietes galvenā loma ir mājsaimniece un tā pārsvarā nav savienojama ar nopietniem nodarbinātības un karjeras meklējumiem (Osipow & Fitzgerald, 2015).

Otrā pieeja – esošo teoriju adaptācija. Visvairāk no šīm teorijām jeb sistēmām ierosināja tieši D. Supers (Super, 1957). Pirmais teorētiķis, kurš nopietni pievērsās sieviešu karjeras attīstībai, atzīmējot, ka mājsaimniecības un bērnu aprūpe ir galvenie organizatoriskie elementi sievietes dzīvē, taču viņš to apvienoja ar sieviešu pieaugošo līdzdalību darba dzīvē (Osipow & Fitzgerald, 2015). L.F. Fitzdžeralde un L. Veicmane (Fitzgerald & Weitzman, 1992) atzīmē, ka sieviešu karjeras izvēle atkarīga ne tikai no interesēm, bet arī no lomas ģimenē un finansēm.

Trešā pieeja – visaptverošu sieviešu un vīriešu karjeras teoriju veidošana. Tiek izveidotas teorijas abu dzimumu karjerai, uzsverot vides un personas individuālo īpašību ietekmi uz karjeras lēmumiem. H.S. Astina uzskata, ka abu dzimumu darba motivācija ir vienāda, bet atšķiras viņu agrīnās socializācijas pieredze un iespēju struktūras karjeras lēmumu pieņemšanai. Viņa apvieno motivāciju, darba ekspektācijas, dzimuma lomas socializāciju un iespēju struktūras (Astin, 1984). Savukārt L. Gotfredsone pauž atziņu, ka personības struktūras veidošanos ietekmē dzimums, sociālā grupa, inteliģence, intereses, vērtības un to mijiedarbība ar priekšstatiem par nodarbinātību (Gottfredson, 1981).

Ceturtnā pieeja – saistās ar specifisku, individuāli atšķirīgu sieviešu karjeras izvēles izpēti. H.S. Farmere izvirza teoriju, kas saista izcelšanās faktorus (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). Piemēram, sieviešu pievērsšanās karjerai 20. gs. 80.–90. gados palielinājās, jo bija vērojams vides atbalsts (Farmer 1997).

Piektā pieeja – sieviešu karjerai piemērojamu, sociāli kognitīvo modeļu veidošana. Tās autori Dž. Hakets un N. Becs (Hackett & Betz, 1981) izskaidro socializācijas ietekmi uz karjeras veidošanu, izmantojot A. Banduras (Bandura, 1977) definētos personas pašpārliecības rādītājus: sasniegumu uzrādīšana, citu pieredzes izmantošana, saņemts verbāls iedrošinājums, emocionāls pacēlums (augstākajā pakāpē kā cenšanās, zemākā kā pašpārliecība). Pētot vīriešu un sieviešu profesionālo pašpārliecību, tika novērotas atšķirības: vīrieši jutās pārliecināti gan tradicionālās vīriešu, gan tradicionālās sieviešu profesijās, bet

sievietes pārliecinātākas jutās tradicionāli sieviešu profesijās un mazāk pārliecinātas tradicionāli vīriešu profesijās (Miķelsone et al., 2008).

Savukārt sieviešu karjeras attīstības pētniece A. Rācene (Rācene, 2017) izstrādājusi profesionālās krīzes pārvarēšanas modeli sievietēm, kurā iekļauta klienta attīstošā programma karjeras maiņai sievietēm profesionālās krīzes situācijās. Zinātniece iesaka karjeras konsultantiem sekojošas darbības: apzināt situāciju klienta karjeras attīstībā, noteikt galvenos virzienus, ceļus, kā uzsākt karjeras maiņu, noteikt prasmes un vēlmes, novērtēt nākamās profesijas piemērotību, gan profesijas pieprasījumu darba tirgū, gan klienta konkurētspēju, konsultēt, kā uzsākt darba meklēšanas procesu, kā sagatavoties darbam, veicināt sociāli aktīvas un izglītotas personības attīstību, kas spētu pilnvērtīgi, aktīvi iesaistīties un dzīvot mūsdienu sabiedrībā (Rācene, 2012; Rācene, 2013; Rācene, 2017; Rācene & Dislere, 2014).

Pēc R. Kegana (Kegan & Lahey, 2009) domām, kļūstot par pieaugušo, cilvēks neiemācās jaunas lietas (nepievieno tās prāta “konteineram”), bet drīzāk notiek transformācija – mainās veids, kā cilvēks izzina un saprot pasauli (izmaina “konteineru” faktisko formu). Tas nozīmē, ka cilvēks kļūst patstāvīgāks, veido sevis izjūtu, un iegūst ar gudrību un sociālo briedumu saistītas iezīmes (Morad, 2017). Tas ir stāsts par to, ka nevar izmainīt pasauli, bet var mainīt savu attieksmi un skatījumu uz lietām.

Sievietes jaunās identitātes piedzimšana, kļūstot par māti, var būt tikpat prasīga kā bērna piedzimšana. Notiek ģimenes dinamikas maiņa, veidojas jaunas attiecības ģimenē, gan ar savu partneri, gan bērnu, kas prasa papildu enerģiju un tā vienmēr ir žonglējoša darbība starp došanu un ņemšanu (Sacks, 2017).

Sieviešu dzīves pāreju vislabākie indikatori ir ģimenes cikla posmi. Pamatojoties uz to, pētnieki secināja, ka sievietēm var nebūt 30 (40 un 50) gadu krīzes. Biežāk par pāreju var uzskatīt bērna piedzimšanu vai pieaugušo bērnu aiziešanu no ģimenes. G. Kraiga (Krejg, 2000) raksta par pētījumiem, kas veikti, novērojot sievietes, kuras par mātēm ir nolēmušas kļūt tad, kad jau ir sasniegta zināma dzīves stabilitāte, viņas ir spējušas sevi finansiāli nodrošināt. Iegūtā profesija ir iemācījusi viņas organizēt savu dzīvi, būt kompetentām un mērķtiecīgām, viņas bieži cenšas balstīties uz iegūto pieredzi, lai labāk sagatavotu sevi bērna piedzimšanai un audzināšanai. Lai arī kāda būtu šo sieviešu izglītība, tā nav viņas sagatavojusi tam dezorganizācijas līmenim, kuram viņas tiek pakļautas, dzīvē ienākot mazulim (Svence, 2003).

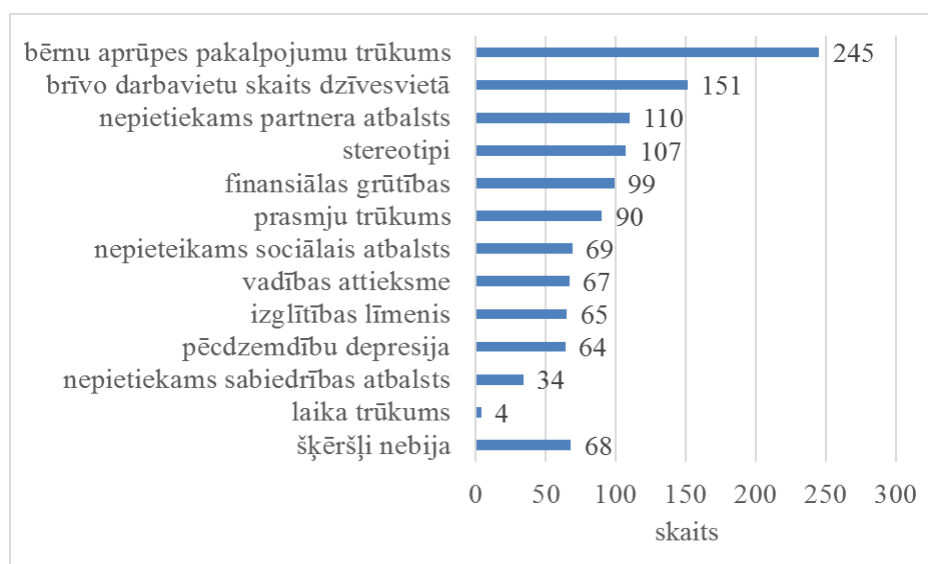
Metodoloģija *Methodology*

Pētījums izstrādāts Latvijas Lauksaimniecības universitātē Izglītības un mājsaimniecības institūtā maģistru studiju programmas “Karjeras konsultants”

ietvaros. Anketēšana veikta 2019. gadā, izmantojot gan e-pastus, gan sociālos tīklus (Facebook, Twitter), kā arī skolā visai ģimenei Tukumā - “Sajūtu Lāde”, Jaunpils reģionālajā attīstības centrā “RATS”. Pētījumā piedalījās 647 respondenti – 629 darbspējas vecuma sievietes/mātes Latvijā un 18 sievietes “Sajūtu Lāde” apmeklētājas), kā arī 4 eksperti. Kā pētījuma objekts tika izvēlēta sieviešu karjeras attīstība. Statistiskajos aprēķinos tika izmantots Frīdmana tests un datorprogramma SPSS. Šī raksta uzdevums ir analizēt zinātnisko literatūru par sieviešu karjeras attīstības teorētiskām nostādnēm, empīriskā pētījumā noskaidrot šķēršļus sievietes karjeras attīstībai pēc bērna piedzimšanas un izstrādāt karjeras attīstības atbalsta modeli dzīves balansa veicināšanai, kā arī veikt modeļa ekspertnovērtēšanu.

Rezultāti un diskusija *Results and Discussion*

Dažādi teorētiski jau izsenis ir aprakstījuši sievietes cīņu starp visu viņas lomu sinerģisku mijiedarbību. Piemēram, M.S. Hornere (Horner, 1970) apraksta sievietes bailes no panākumiem, konfliktu starp māju/ģimeni un karjeru, lai gan to ietekmē dažādi faktori, piemēram, vecums, ģimenes stāvoklis, rase un izglītība (Cochran & Penelope, 1976). Grūtniecības un pēcdzemdību periodā kaut kāda līmeņa psihoemocionālie traucējumi ir lielākai daļai sieviešu, norāda Rīgas Dzemdību nama speciāliste, 10-15% sieviešu saskaras ar nopietnu depresiju (Brikmane, 2014). Pētījuma rezultāti par šķēršļiem sieviešu karjeras attīstībai, pēc bērna piedzimšanas, skatāmi 1. attēlā, anketēšanā bija iespējama vairāku atbilžu izvēle.



1.attēls. Respondentu viedoklis par šķēršļiem, kas ietekmējuši sieviešu karjeru, pēc bērna piedzimšanas

Figure 1 Respondents' views on barriers to women's careers after childbirth

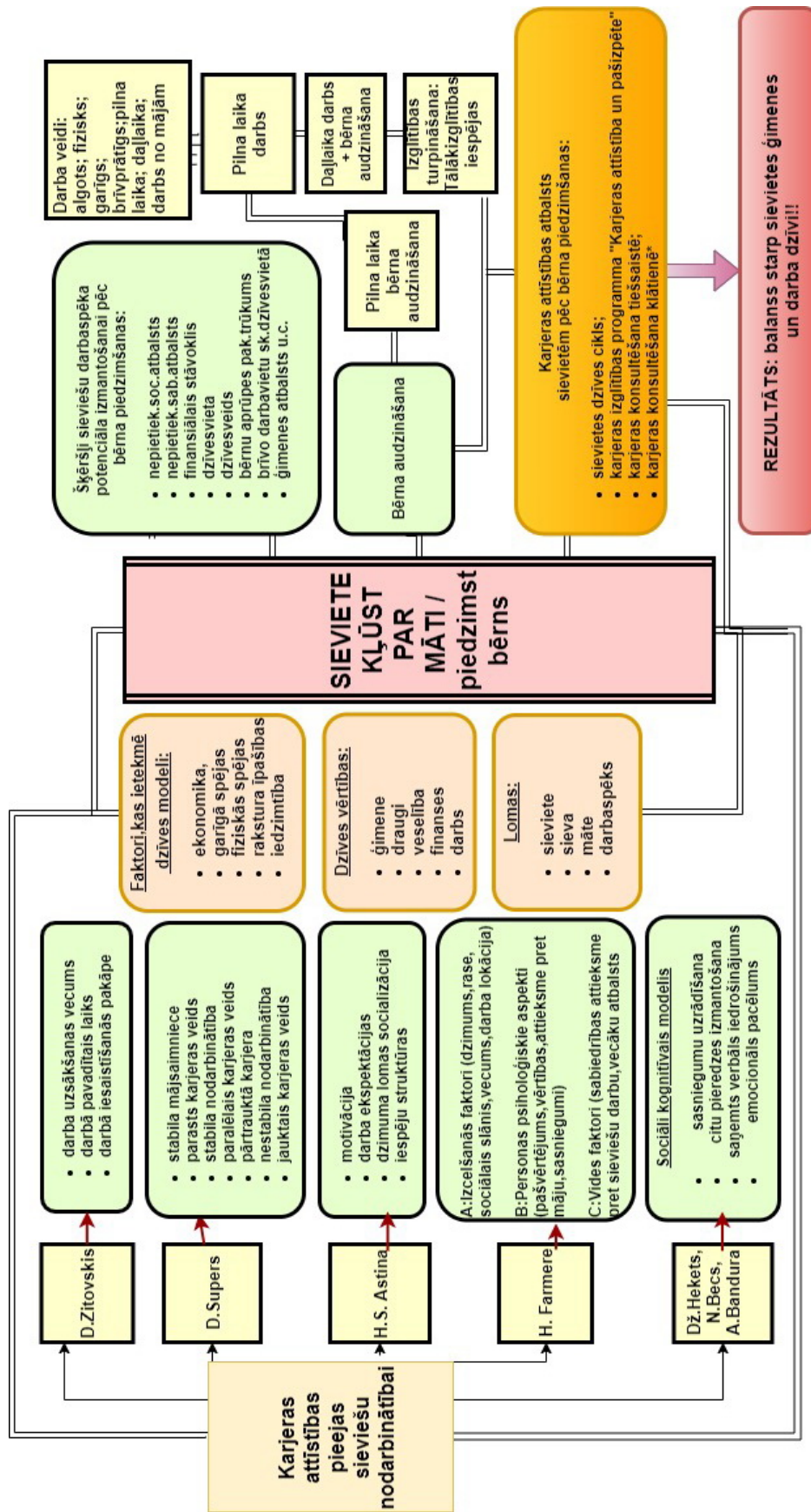
Lielākā daļa, jeb 245 respondentes, kā šķērslis atzīmējušas *bērnu aprūpes pakalpojumu trūkumu*. Savukārt 151 atzīmē, ka šķērslis karjeras attīstībai ir bijis *brīvo darbavietu skaits dzīvesvietā*, un trešā populārākā atbilde ir *nepietiekams partnera atbalsts* (110). Šajā jautājumā neviena sieviete nav izteikusi, ka bērns varētu būt šķērslis karjeras ceļā, turklāt 68 respondentes atzīmēja, ka šķēršļi nebija.

Karjeras attīstības atbalsta modelis sievietēm pēc bērna piedzimšanas *Career Development Support Model for Women after Childbirth*

Autoru izstrādātais modelis (2.att.) ir skatāms, sākot no teksta lodziņa *Karjeras attīstības pieejas sieviešu nodarbinātībai*. Tam seko autoru izvēlēti piecu karjeras attīstības teoriju pieturpunkti, kas raksturo sievieti tēmā - sievietes, karjera un nodarbinātība. Tālāk aplūkoti dažādi faktori, kas ietekmē sievietes dzīvi jau daudz individuālāk, gan personīgie faktori, tādi kā iedzimtība, rakstura īpašības, fiziskās un garīgās spējas, gan ārējie faktori, piemēram, ekonomika, pieprasījums pēc darbaspēka. Līdz beidzot sievietes dzīve nonāk situācijā, kuru daudzi uzskata par sievietes misiju un sūtību – būt par māti. Tālāk sekojošā informācija ir tā, ar kuru jāreķinās, vai jāapsver brīdī, kad no bērna auklēšanas atkal jāsāk domāt par savu nākotni, karjeras turpināšanu un tālākajām izvēlēm.

Tie ir dažādie šķēršļi, kas var ietekmēt sievieti kā darbaspēku – nepietiekams sociālais atbalsts, bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums, prasmju vai izglītības trūkums, finansiālās problēmas. Protams, neaizmirstot par bērnu audzināšanu, jāatrod sev, bērnam un ģimenei kopumā atbilstošākais nodarbinātības variants – pusslodzes darbs vai pilna laika darbs, izmantojot auklītes pakalpojumus.

Tālāk modelī tiek piedāvāts karjeras attīstības atbalsts sievietēm pēc bērna piedzimšanas, ko realizē karjeras konsultants, veicot sievietes dzīves cikla izvērtējumu, piedāvājot karjeras izglītības programmu “Karjeras attīstība un pašizpēte” (Šteina, 2019) un nodrošinot karjeras konsultēšanu gan klātienē, gan tiešsaistē pēc nepieciešamības, ievērojot visus iepriekš minētos faktoros un modelī aprakstītos elementus, kā rezultātā sievietei izdosies sasniegt balansu starp ģimenes un darba dzīvi.



2.attēls. Sievietes karjeras attīstības atbalsta modelis pēc bērna piedzimšanas (autoru konstrukcija)
Figure 2 Female Career Development Support Model after Childbirth (authors' construction)

Karjeras konsultants var palīdzēt izdarīt labāko izvēli, ierosināt domāt un izsvērt savu potenciālu. Konsultanta dalība šajā modelī attēlota kā būtiskākā, bet jāsaprot, ka nav hierarhiskas secības modeļa elementiem. Konsultanta loma ir viena no vissvarīgākajām brīdī, kad rodas nelīdzsvarotība – nav līdzsvars starp ģimenes un darba dzīvi. Karjeras konsultants palīdz noskaidrot vai apzināties disbalansa patieso iemeslu, noskaidro klienta intereses, vēlmes, prasmes un zināšanas, sniedz atbalstu karjeras plānošanā, lēmumu pieņemšanā, informē par aktualitātēm nozarē. Konsultantam savā darbībā ir jāveic trīs svarīgas funkcijas karjeras atbalstam – informēšana, izglītošana un konsultēšana.

Ekspertvērtējums *Expert evaluation*

Pētījuma ietvaros autores veica sievietes karjeras attīstības atbalsta modeļa ekspertvērtējumu, piedaloties 4 ekspertiem, nozares speciālistiem, lai noskaidrotu, vai tajā ietvertie elementi atbilst izvirzītā mērķa sasniegšanai. Katram ekspertam tika lūgts atbildēt uz 5 jautājumiem un tos lūdza novērtēt no 1 (pilnībā nepiekrītu) līdz 5 (pilnībā piekrītu): (1) vai izvēlētās karjeras attīstības teoriju pieejas sievietes nodarbinātībai ir adekvātas; (2) vai faktori, kas ietekmē dzīves modeli, ir visaptveroši; (3) vai autores izpētītie šķēršļi, sievietes darba spēka potenciāla izmantošanai pēc bērna piedzimšanas, ir atbilstoši situācijai pēc bērna piedzimšanas; (4) vai autoru piedāvātais karjeras atbalsts ir pietiekami kvalitatīvs; (5) vai izstrādātais modelis ir pietiekami labs tajā izvirzītā mērķa sasniegšanai. Lai salīdzinātu ekspertu vērtējumus, tika izvirzītas divas statistiskās hipotēzes: H_0 : atšķirības starp ekspertu vērtējumiem nav statistiski nozīmīgas; H_1 : atšķirības starp ekspertu vērtējumiem ir statistiski nozīmīgas. Hipotēžu pārbaudē tika izmantots Frīdmana tests datora programmā SPSS. Iegūtie rezultāti ($x = 3$; $p = 0,281 > \alpha = 0,05$) liecina, ka nulles hipotēzi nevar noraidīt. Var pieņemt, ka, lai gan starp ekspertu vērtējumiem nav sakritība, atšķirības nav statistiski nozīmīgas. Tā kā visi eksperti ir mammas, tad, iespējams, vērtējot iedomājās arī savu dzīves pieredzi, ja ne šobrīd, tad brīdī, kad šāda karjeras konsultanta palīdzība būtu bijusi nepieciešama, tāpēc autores uzskata, ka cilvēki, kuri ir tieši saistīti ar karjeras izglītību un konsultēšanu kā arī ar bērnu audzināšanu vislabāk arī varēja novērtēt karjeras attīstības atbalsta modeli sievietēm pēc bērna piedzimšanas.

Secinājumi **Conclusions**

Nozīmīgākie šķēršļi sievietes karjerasi pēc bērna piedzimšanas, pēc autoru pētījuma rezultātiem, ir bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums (245 respondentu atbildes), brīvo darbavietu skaits dzīvesvietā (151 atbilde) un nepietiekams partnera atbalsts (110 respondentu atbildes).

Izstrādātais daļēji aprobētais un ekspertnovērtētais sievietes karjeras attīstības atbalsta modelis ir laba iespēja sievietēm pēc bērna piedzimšanas saņemt profesionālu karjeras konsultanta atbalstu. Sekmīgā sadarbībā ar karjeras konsultantu vislielākais ieguvums ir sievietes/mātes balanss starp darbu un ģimenes dzīvi. Karjeras attīstības atbalsta modelis ir instruments, ar kuru palīdzību karjeras konsultants veiksmīgāk var palīdzēt sievietei balansa atrašanās, palīdzēt atrisināt sievietes problēmjautājumus, neskaidrības, attiecībā uz tālāko karjeras ceļu.

Ekspertu vērtējums ļāva secināt, ka autoru izstrādātais karjeras attīstības atbalsta modelis ir vērtīgs ieguvums un veicina dzīves balansu sievietēm starp bērnu audzināšanu un integrēšanos darba tirgū. Pētījuma rezultātus ieteicams izmantot karjeras konsultantu darbā.

Summary

The article addresses the problem of obstacles to use the labour potential of women after childbirth. The aim of the study is to develop a post-natal career development support model for modern women, based on research on barriers to women's career advancement and promoting the balance of life between women's integration into the labour market and child upbringing. Latvian women place their first child in the world at the age of 25, at that time she already has a higher education. The study was developed in the Latvia University of Life Sciences and Technologies, the Institute of Education and Home Economics within the Master study programme Career Counsellor. A study on barriers to women's career development after childbirth were involved 647 respondents. The main obstacles to a woman's career after childbirth, according to the authors' study, are the lack of childcare facilities (245 respondents), job vacancies at home region (151 answers) and lack of partner support (110 respondents). An expert evaluation of the career development support model for women was carried out with the participation of 4 experts in the field of career counselling. As a result of expert evaluations, it can be assumed that although there is no coincidence between expert evaluations, the differences are not statistically significant. The career development support model for a woman, worked out and partly approbated by authors, and evaluated by experts, which includes career guidance provided by a career counsellor through a woman's life cycle assessment, offering a career education program called "Career Development and Self-Study" and providing face to face and on-line counselling, taking into account all of the above mentioned factors and elements described in the model, is a valuable benefit and a good opportunity for women to have professional guidance after childbirth. The greatest benefit of a successful partnership with a career counsellor is the work/life balance of

a woman/mother. The career development support model is a tool that a counsellor can use to help to woman better to find her balance, to help to solve a woman's problematic issues, and to confuse her further career path. Results of the research could be used in the work of career counsellors.

Literatūra References

- Aptauja: Divām trešdaļām iedzīvotāju ģimene ir svarīgāka nekā darbs un karjera. (2017). Pieejams <https://www.tvnet.lv/4578950/aptauja-divam-tresdalam-iedzivotaju-gimene-ir-svarigaka-neka-karjera>
- Ardelean, R., Baltreniene, Z., Deocano, Y., Giannpulis, Ch., Ister, A., Janonyte, N., Kaikitis, L., Maier, M., Muriniene, J., Paszkowska, R.A., Santos, M., Schober, P., Spanias, E., Stankaityte, J., Tarkowska, M., & Ticusan, M. (2010). *Mans bērns izvēlas karjeru*. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
- 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(4), 117–126.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Brikmane, E. (2014). Pēcdzemdību depresija, vai valstij jāpalīdz? Pieejams <https://lvportals.lv/norises/265914-pecdzemdibu-depresija-vai-valstij-japalidz-2014>
- Cochran, D.J., & Penelope, M. (1976). Career Counseling for Women: A Workshop Format. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ149970>
- Farmer, H.S. (1997). *Diversity and Women's Career Development: From Adolescence to Adulthood*. Thousand Oaks, CA: Sage. Publications, pp. 344.
- Fitzgerald, L.F., & Weitzman, L.M. (1992). Women's career development: Theory and practice from a feminist perspective. In: H.D. Lea & Z.B. Leibowitz (Eds.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (pp. 124–160). Alexandria, VA: The National Career Development Association.
- Gottfredson, L.S. (1981) Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.
- Hackett, G., & Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339.
- Hall, D.T., & Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Holland, J.L. (1994). Separate but unequal is better. In Savickas, M.L. & Lent, R.L. (Eds.), *Convergence in Career Development Theories*, Palo Alto, California: CPP Books.
- Horner, M.S. (1970). *Femininity and Successful Achievement: A Basic inconsistency*. Belmont, CA: Brooks / Cole.
- Isaacson, L., & Brown, D. (1993). *Career information, career counseling, & career development* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Kegan, R., & Lahey, L.L. (2009). *Immunity to change: how to overcome it and unlock potential in yourself and your organization*. Boston: Harvard Business Press.
- Krejš, G. (2000). *Psihologija razvitija*. Sankt Peterburg, Piter.
- Lifeline of women and man in the EU. (2017). Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/vis/lifeline/index.html>

- McAviney, V., & Graham, D. (2018). What is the G20 summit and why does it matter? Retrieved from <https://www.euronews.com/2018/11/30/what-is-the-g20-summit-and-why-does-it-matter>
- Miķelsone, I., Latsone, L., Strods, G., Oļehnoviča, E., Mackēviča, L., Ķirse, A., Soika, I., Apse, D., & Anspoka, Z. (2008). *Karjeras attīstības atbalsts*. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
- Morad, N. (2017). Part 1: How To Be An Adult-Kegan's Theory of Adult Development. Retrieved from <https://medium.com/@NataliMorad/how-to-be-an-adult-kegans-theory-of-adult-development-d63f4311b553>
- Osipow, H.S., & Fitzgerald, F.L. (2015). *Theories of Career Development*. (4th ed.). Boston, London: Allyn and Bacon, 248-266. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Samuel_Osipow/publication/49305588_Theories_of_Career_Development/links/55eb648d08ae21d099c5e88a/Theories-of-Career-Development.pdf
- Psathas, G. (1968). Toward a theory of occupational choice for women. *Sociology and Social Research*, 52, 253–268.
- Rācene, A. (2012). Factors hindering the process of search for jobs. In V. Dislere (Ed.), *The Proceedings of the International Scientific Conference Rural Environment. Education. Personality (REEP)*, 5. Jelgava: LLU TF, 306-312. Retrieved from <https://lufb.llu.lv/conference/REEP/2012/REEP-2012-proceedings-E-ISSN-2255-808X.pdf>
- Racene, A. (2013). Factors Determining Successful Women Careers. In V. Dislere (Ed.), *The Proceedings of the International Scientific Conference Rural Environment. Education. Personality (REEP)*, 6. Jelgava: LLU, 138-145. Retrieved from https://lufb.llu.lv/conference/REEP/2013/Latvia-Univ-Agricult_REEP_2013_ISSN_2255-808X-138-145.pdf
- Rācene, A. (2017). *Karjeras attīstība sievietēm profesionālās krīzes situācijās mūžizglītības kontekstā*. Promocijas darbs. Jelgava: LLU.
- Rācene, A., & Dislere, V. (2014). Internet tools as a kind of career e-guidance. In V. Dislere (Ed.), *The Proceedings of the International Scientific Conference Rural Environment. Education. Personality (REEP)*, 7. Jelgava: LLU TF, 200-207. Retrieved from <https://lufb.llu.lv/conference/REEP/2014/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2014-proceedings-200-207.pdf>
- Sacks, A. (2017). The birth of a mother. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2017/05/08/well/family/the-birth-of-a-mother.html>
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper and Row.
- Svence, G. (2003). *Pieaugušo psiholoģija. Personības brieduma perioda attīstības akcenti un profesionālā motivācija*. Rīga: RaKa.
- Šteina, E. (2019). *Sieviešu karjeras attīstība pēc bērna piedzimšanas*. Maģistra darbs. Jelgava: LLU.
- The top five issues facing women at work. (2015). Retrieved from <https://blogs.thomsonreuters.com/answeron/the-top-five-issues-facing-women-at-work/>
- Thomson Reuters foundation. (2019). Retrieved from <https://www.trust.org/>
- Zytowski, D.G. (1969). Toward a theory of career development for women. *Personnel and Guidance Journal*, 47, 660–664.