

NVA PASĀKUMA “MOTIVĀCIJAS PROGRAMMA DARBA MEKLĒŠANAI UN SOCIĀLĀ MENTORA PAKALPOJUMI” EKSPERTU INTERVIJU ANALĪZE

Expert Interview Analysis within the State Employment Agency's Measure “Motivation Program for Job Seeking and Social Mentor Services”

Astrīda Zahare

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, Latvija

Abstract. *Currently long-term unemployment is a significant problem in Latvian labour market, therefore a topical issue is the integration of the long-term unemployed into the labour market, as well as low motivation of the target population.*

From December 2015 till 31 December 2021 an ESF project “Support for the Long-term Unemployed” is being implemented, this project includes the implementation of a measure “Motivation Program for Job Seeking and Social Mentor Services” which aims to motivate and to preventively support the long-term unemployed, as well as to facilitate their placement in appropriate permanent workplaces.

Aim of the expert interviews was to find out whether the motivation of the long-term unemployed was changed during the State Employment Agency's measure “Motivation Program for Job Seeking and Social Mentor Services”, and in case of affirmative result to observe what were these changes. In addition, the data from expert interviews were compared with the data from the questionnaires that were completed by the participants in the measure.

Keywords: *Employment, job seeking skills, motivation, unemployment.*

Ievads

Introduction

Globalizācijas un tehnoloģijas progresa dēļ mainās pieprasījums darba tirgū, tādēļ gan darba devējiem, gan darba meklētājiem jāpielāgojas nemitīgām pārmaiņām. Darba automatizācija samazina nepieciešamību pēc mazkvalificēta darbaspēka, savukārt darba ņēmēju prasmes noveco, ir nepietiekamas vai arī neatbilst mūsdienu digitalizētā darba tirgus prasībām, līdz ar to ir nepieciešama pārkvalifikācija – jaunu prasmju un iemaņu apgūšana. Likumsakarīgi nepietiekama vai darba tirgus prasībām neatbilstoša izglītība un profesionālo prasmju trūkums ir viens no galvenajiem ilgstošo bezdarbnieku nodarbinātības šķēršļiem. Būtiskas problēmas rada arī mērķauditorijas zemā motivācija ne tikai integrēties darba tirgū, bet arī atbalsta pasākumos, kas uzlabotu konkurētspēju, meklējot darbu, un mazinātu sociālo atstumtību. Bez tam ir arī vesela virkne gan

individuālu (veselības stāvoklis, ģimenes apstākļi, atkarība u.c.), gan ārēju faktoru (transporta pieejamība, sezonālas tirgus izmaiņas, darbinieku skaita samazināšana u.c.), kas ierobežo vai kavē ilgstošo bezdarbnieku līdzdarbības aktivizēšanu. Tāpēc nozīmīgs ir karjeras attīstības atbalsts, kas sekmē indivīda izaugsmi, izglītošanos un profesionālo darbību atbilstoši interesēm, zināšanām, prasmēm un iespējām.

Viens no Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020.gadam iekļautajiem uzdevumiem ir sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju un bezdarbnieku konkurētspējas un piekļuves darba tirgum veicināšana, nodrošinot aktuālu motivācijas, prasmju uzlabošanas un kompetenču celšanas, izglītības un sociālā atbalsta (t.sk. pagaidu darba iespēju) pakalpojumu pieejamību (MK rīkojums Nr.244, 2015). Līdzīgi arī NVA darbības stratēģijā 2017.–2019.gadam viens no svarīgākajiem uzdevumiem ir uzlabot ilgstošo bezdarbnieku iesaistīšanu nodarbinātībā un pasākumos (NVA, 2018).

Izmantojot ESF līdzekļus, no 2015.gada decembra līdz 2021.gada 31.decembrim NVA tiek īstenots projekts “Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem”, kura galvenais mērķis ir veicināt ilgstošo bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos piemērotā pastāvīgā darbā vai piemērotā izglītībā/apmācībā, mazinot sociālās atstumtības riskus (NVA, 2015). Projekta ietvaros, lai motivētu, preventīvi atbalstītu un veicinātu ilgstošo bezdarbnieku iekārtošanos piemērotā pastāvīgā darbā vai iesaistīšanos pašnodarbinātībā, tādējādi samazinot ilgstošo bezdarbnieku skaitu, tiek īstenots pasākums “Motivācijas programma darba meklēšanai un sociālā mentora pakalpojumi” (turpmāk – Pasākums).

Laikā no 2018.gada 27.marta līdz 8.maijam autores maģistra darba “Karjeras atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem NVA pasākumā “Motivācijas programma darba meklēšanai un sociālā mentora pakalpojumi”” ietvaros tika veikta to ilgstošo bezdarbnieku aptauja, kas bija iesaistīti Pasākumā, un ekspertu (nodarbinātu vadītāju) intervijas. Pētījuma mērķis bija identificēt nozīmīgākās problēmas, kas sekmē ilgstošo bezdarbnieku zemo motivāciju meklēt piemērotu darbu, un izpētīt, kā Pasākums maina ilgstošo bezdarbnieku iespējas un vēlmi integrēties darba tirgū, kā arī izstrādāt ieteikumus izmaiņām, kas būtu nepieciešamas NVA piedāvāto pasākumu īstenošanas kārtībā ilgstošo bezdarbnieku motivācijas uzlabošanai. Izmantojot kvantitatīvās pētīšanas metodi, t.i., anketēšanu, tika aptaujāti 58 dalībnieki jeb piecas ilgstošo bezdarbnieku grupas (pasākuma kārtība nosaka, ka katrā grupā ir 12 dalībnieki, viens bezdarbnieks neuzsāka apmācības, un viens atteicās aizpildīt aptaujas anketas).

Ieskats Pasākuma dalībnieku aptaujas anketu analīzē tika sniegts autores publikācijā “Ilgstošo bezdarbnieku motivācijas izmaiņas NVA pasākumā “Motivācijas programma darba meklēšanai un sociālā mentora pakalpojumi”” (RTA izdevums “Izglītības reforma vispārizglītojošajā skolā: izglītības satura

pētījumi un ieviešanas problēmas"). Savukārt šajā rakstā, sīkāk apskatot pētījuma problēmu, sniegta ekspertu interviju rezultātu analīze. Apkopojot šos rezultātus, sniegts viedoklis par visiem 59 Pasākuma dalībniekiem.

Pētījumā izmantotās metodes ir zinātniskās literatūras analīze, ekspertu intervijas (kvalitatīvo datu ieguvei). Iegūtie dati sistematizēti un apkopoti SPSS programmā, tālāka to analīze veikta, izmantojot aprakstošo statistiku.

Pētījuma metodoloģija ***Research methodology***

Lai pilnīgāk izpētītu pētījuma problēmu, tika izmantota intervija, kas ir kvalitatīvo datu vākšanas metode.

Intervija ir mērķtiecīga saruna, kas piemērota nelielam respondentu skaitam, tās gaitā intervētājs uzdod jautājumus vienam vai vairākiem intervējamajiem (Martinsone, 2011), tādējādi noskaidrojot papildu informāciju par pētāmo jautājumu (Boyce & Neale, 2006). Intervija nav "neitrāla" datu vākšanas metode – to izmantojot, notiek intervijas dalībnieku savstarpēja mijiedarbība (Kvale & Brinkmann, 2009).

A. Burns (1999) izdala trīs interviju veidus: strukturētā, daļēji strukturētā un nestrukturētā intervija. Pētniecībā visieteicamākā un viselastīgākā datu ieguvē ir daļēji strukturētā intervija (Zohrabi, 2013). Daļēji strukturētās intervijās ir sagatavoti vispārīgi jautājumi, kuru secību var mainīt atbilstoši vajadzībai. Jautājumi ir plašāki par strukturētās intervijas jautājumiem, un, reaģējot uz sniegtajām atbildēm, intervētājs var uzdot papildu jautājumus (Bryman & Bell, 2003). Tā kā daļēji strukturētās intervijas raksturo līdzsvars starp elastīgu struktūru un atvērtību, šīs intervijas ir visbiežāk izmantotais interviju veids kvalitatīvajos pētījumos (Martinsone, 2011).

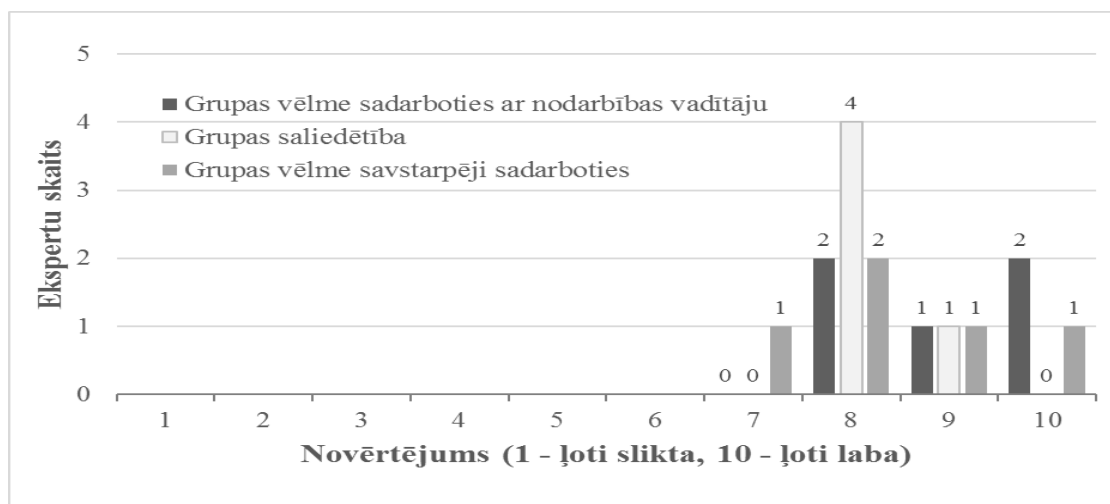
Nedēļas laikā pēc katras Pasākuma grupas nodarbību noslēguma tika intervēti eksperti – Pasākuma nodarbību vadītāji. Kopā notika piecas intervijas – četras no tām bija tiešās intervijas, kas notika klātienē, ar ekspertu tiekoties individuāli, un viena telefonintervija. Izmantojot daļēji strukturētās intervijas, tika noskaidrots ekspertu viedoklis un novērojumi, iegūta pilnīgāka informācija par ilgstošo bezdarbnieku uzvedību Pasākuma laikā un viņu motivāciju integrēties darba tirgū pēc dalības Pasākumā, kā arī apkopoti ekspertu ieteikumi par Pasākuma norises pilnveidi un nepieciešamajām izmaiņām.

Interviju vidējais ilgums bija 60 minūtes. Intervijām bija trīs daļas – jautājumi par grupu kopumā, jautājumi par katru dalībnieku atsevišķi un noslēgumā viedoklis par Pasākuma organizēšanas kārtību. Intervijās iegūtie dati tika fiksēti rakstiski un pēc tam ievadīti SPSS programmā tālākai apstrādei. Šo datu analīzē izmantota Pīrsona korelācijas metode un ekspertu viedokļu apkopojums, analīzes aprakstā ietverti atbilžu citāti.

Ekspertu interviju analīze *Expert interview analysis*

Interviju sākumā ekspertiem tika lūgts paust viedokli par viņu vadīto Pasākuma grupu kopumā: “Disciplinēta, pozitīvi noskaņota grupa, draudzīga. Divi ar atkarībām.”, “Inteliģenta, saliedēta grupa.”, “Ļoti saliedēta, atsaucīga grupa. Viens par otru pārdzīvoja, atbalstīja, sazvanījās un informēja viens otru.”, “Pasīva grupa, pesimistiskāki uzskatos, krasu pārmaiņu nebija.”, “Pozitīvi noskaņota, aktīvi darbojās, bet svarīga bija 150 *euro* stipendija, arī pusdienas.”

Eksperti tika aicināti vērtību skalā ar atzīmi no 1 līdz 10 (kur 1 – ļoti slikti, 10 – ļoti labi) izteikt novērtējumu par grupas vēlmi sadarboties ar nodarbības vadītāju, grupas saliedētību un grupas vēlmi savstarpēji sadarboties (skatīt 1.attēlu).



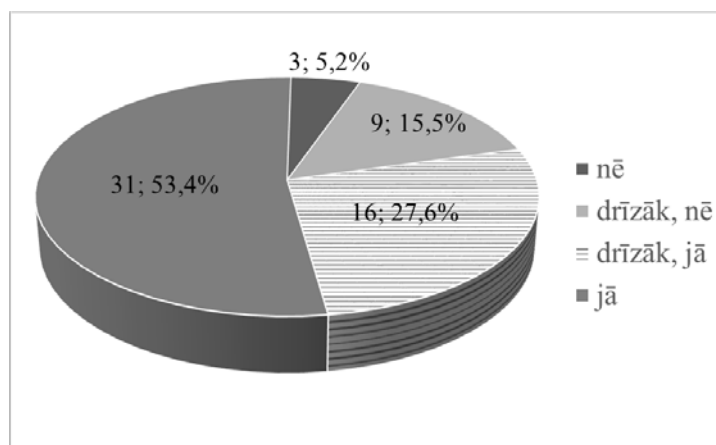
*1.attēls. Ekspertu novērtējums par grupu kopumā
Figure 1 Experts' evaluation of the whole group*

Apkopojot rezultātus, tiek secināts, ka katrs eksperts savu vadīto grupu novērtēja atzinīgi. Jāņem vērā, ka Pasākuma grupu komplektēšanā vienīgais atlases kritērijs ir rindas kārtība, t.i., pieteikuma reģistrēšanas datums dalībai Pasākumā, līdz ar to grupas sastāvs ir ļoti daudzveidīgs. V. Reņģe šādas grupas apzīmē kā neviendabīgās (heterogēnās) grupas. Tajās ietilpst dažādu vecumu, profesiju, etniskās piederības un izglītības līmeņu cilvēki. Pozitīvais šāda tipa grupās ir lielāks elastīgums, dažādāki uzskati, vairāk jaunu ideju un ātrāka attiecību veidošana, bet negatīvais ir lielāka konfliktu iespējamība, iespējama psiholoģiskā nesaderība un mazāka saliedētība (Reņģe, 1999). To, kāda būs grupas dinamika, vai grupas mērķi sakrītīs ar Pasākuma mērķiem, ir grūti prognozēt, tāpēc būtiskas ir nodarbību vadītāja jeb eksperta prasmes un pieredze. Lielākajai daļai ekspertu ir diezgan liela pieredze Pasākuma nodarbību vadīšanā – trijiem šī bija septītā vadītā grupa, bet diviem – trešā. Jāatzīmē, ka visiem

ekspertiem Pasākumā ir arī pieredze ilgstošo bezdarbnieku konsultēšanā kā sociālajiem mentoriem.

Tālākās intervijas laikā tika noskaidrots viedoklis par katru grupas dalībnieku atsevišķi, proti, katrs eksperts raksturoja savas grupas 12 dalībniekus.

Atbildot uz jautājumu par to, vai dalībnieks iekļāvās grupā, eksperti norādīja, ka lielākā daļa grupā iekļāvās veiksmīgi, tikai 3 (5,2%) no 59 dalībniekiem neizdevās iekļauties (skatīt 2.attēlu).



*2.attēls. Ekspertu atbilde uz jautājumu "Vai dalībnieks iekļāvās grupā?"
Figure 2 Experts' response to question "Did a participant fit in the group?"*

Lai dalībnieki veiksmīgi iekļautos grupā, nozīmīgs ir psiholoģiskais klimats, proti, cilvēku vispārējais emocionālais noskaņojums grupā, kas var būt labvēlīgs vai nelabvēlīgs. Labvēlīgam psiholoģiskam klimatam ir raksturīga cilvēku savstarpējā uzticēšanās, atvērtība, gatavība sadarboties, apmierinātība ar piederību grupai. Nelabvēlīga psiholoģiskā klimata gadījumā attiecībās grupā valda sasprindzinātība, noslēgtība, piesardzība, izvairīšanās no savstarpējiem kontaktiem, neapmierinātība ar piederību grupai. Psiholoģiskais klimats ir atkarīgs no organizatoriskiem un psiholoģiskiem faktoriem (Reņģe, 1999).

Analizējot aptaujas datus ar Pīrsona korelācijas metodi, tika konstatēta vidēji cieša pozitīva korelācija ($r=0,346^{**}$, $p<0,01$) starp ekspertu viedokli par dalībnieku iekļaušanos grupā un dalībnieku pašnovērtējumu, atbildot uz jautājumu "Cik svarīgi šī pasākuma laikā ir uzlabot darba meklēšanas prasmes? Līdz ar to var secināt, ka grupā veiksmīgāk iekļāvās tie Pasākuma dalībnieki, kuriem bija svarīgi uzlabot darba meklēšanas prasmes, attiecīgi arī šo dalībnieku motivācija integrēties darba tirgū ir augstāka.

Ekspertiem tika lūgts pamatot novērojumus par dalībnieku veiksmīgu integrāciju grupā, citu starpā tika sniegti šādi paskaidrojumi: "iekļāvās grupā uzreiz, aktīvi līdzdarbojās, atsaucīgs", "komunikabls, zinošs, pozitīvs", "laba humora izjūta", "aktīvi iesaistījās uzdevumu veikšanā", "izpalīdzīgs, apsviedīgs", "izglītots, jūsmoja, ka ir iespēja iziet no mājām, ka viņu gaida, ir vajadzīgs, grupā

ar visiem atrada kopēju valodu”. Novadā organizētajām grupām bija raksturīgi, ka dalībnieki savstarpēji vairāk vai mazāk bija pazīstami, līdz ar to saliedēšanās tajās notika ātrāk nekā pilsētas grupās.

Apkopoti arī ekspertu izteikumi par dalībniekiem, kuriem iekļaušanās grupā nenoritēja tik veiksmīgi, piemēram: “grūti gāja, bijis Černobiļā, visu uztvēra negatīvi”, “iejutās ļoti grūti, kategorisks, veselības problēmas – ja kaut kas sāpēja, tad neinteresēja nekas, dzīvo viens, grūti pielāgoties grupai”, “kašķīgs, darbojās bez intereses, svarīga stipendija”, “kluss, rezervēts, kontaktu nodibināja tikai ar blakussēdētāju”, “slikti iejutās, neiesaistījās, ja darbojās, tad nelabprāt, atturīgs”.

Dalībnieki, kas iesaistījās Pasākumā bez konkrēta mērķa arī neiekļāvās grupā, šo apgalvojumu apliecina vidēji cieša negatīva korelācija ($r=-0,359^{**}$, $p<0,01$) starp ekspertu viedokli par dalībnieku iekļaušanos grupā un dalībnieku atbildi “Nezinu” uz jautājumu par to, kāpēc piedalās Pasākumā (skatīt 1.tabulu).

1.tabula. Pīrsona korelācijas analīze starp ekspertu viedokli par dalībnieku iekļaušanos grupā un dalībnieku atbildi “Nezinu” uz jautājumu par to, kāpēc piedalās Pasākumā
Table 1 Pearson correlation analysis between experts’ opinion on participants’ fitting in the group and participants’ answer “I do not know” in response to why they are participating in the measure

		Vai dalībnieks iekļāvās grupā?	Nezina, kāpēc piedalās Pasākumā
Vai dalībnieks iekļāvās grupā?	Pīrsona korelācijas koeficients	1	-0,359**
	Abpusējās alternatīvas p vērtība		0,007
	N	59	59
Nezina, kāpēc piedalās Pasākumā	Pīrsona korelācijas koeficients	-0,359**	1
	Abpusējās alternatīvas p vērtība	0,007	
	N	59	59
**korelācija ir būtiska pie p vērtības 0,01 (abpusējās alternatīvas p vērtība)			

Pētījuma ietvaros, līdzīgi kā jautājumos pašiem Pasākuma dalībniekiem, tika noskaidrots ekspertu viedoklis arī par Pasākumā sniegtajiem atbalsta veidiem, kas, viņuprāt, bija nozīmīgi dalībniekiem. Eksperti norādīja, ka 45 (76,3%), tātad lielākajai daļai dalībnieku, svarīgs bija psiholoģiskais atbalsts, jo daļa dalībnieku ir vientuļi un vajadzība pēc saskarsmes ikdienā netiek apmierināta, daļai atklājās ar ģimeni vai finansēm saistītas problēmas. Pēc ekspertu domām, sadzīves prasmes pilnveidot bija aktuāli 14 (23,7%) dalībniekiem, savukārt ar darba meklēšanu saistītie jautājumi interesēja tikai 7 (11,9%) Pasākuma dalībniekus.

Pasākuma ietvaros tika nodrošinātas arī individuālās konsultācijas, ko izmantoja tikai seši dalībnieki. Kā norādīja eksperti, šajās konsultācijās tika apskatīti problēmjautājumi, kas skāra dalībnieku ģimenes locekļus.

Ekspertiem tika jautāts, vai viņi novēroja pārmaiņas dalībniekos Pasākuma laikā. Vairumā, tātad 27 (45,8%) dalībniekos, tās tika novērotas, 12 (20,3%) – drīzāk jā, savukārt 13 (22%) – drīzāk nē, un 7 (11,9%) dalībniekos eksperti nenovēroja nekādas pārmaiņas. Tas, ka lielāko daļu dalībnieku dalība Pasākumā tomēr ietekmēja, ir vērtējams atzinīgi.

Analizējot aptaujas datus ar Pīrsona korelācijas metodi, tika konstatēta vāja pozitīva korelācija ($r=0,289^*$, $p<0,05$) starp ekspertu viedokli, atbildot uz jautājumu "Vai mainījās dalībnieks Pasākuma laikā?", un dalībnieku atbildēm uz jautājumu "Vai nākamajos 3 gados vairāk veltīsiet uzmanību karjerai?" (skatīt 2.tabulu). Tātad Pasākuma laikā mainījās tie dalībnieki, kas nākamajos trīs gados vairāk uzmanības plāno veltīt karjerai – attīstīties profesionāli, pilnveidot sevi, tādējādi uzlabojot konkurētspēju darba tirgū.

2.tabula. Pīrsona korelācijas analīze starp ekspertu atbildi uz jautājumu "Vai mainījās dalībnieks Pasākuma laikā?" un dalībnieku atbildēm uz jautājumu "Vai nākamajos 3 gados vairāk veltīsiet uzmanību karjerai?"

Table 2 Pearson correlation analysis between experts' response to question "Did participants undergo changes during the measure?" and participants' response to question "Will you focus more on your carrier within next 3 years?"

		Vai dalībnieks mainījās Pasākuma laikā?	Vai nākamajos 3 gados vairāk veltīsiet uzmanību karjerai?
Vai dalībnieks mainījās Pasākuma laikā?	Pīrsona korelācijas koeficients	1	0,289*
	Abpusējās alternatīvas p vērtība		0,029
	N	59	59
Vai nākamajos 3 gados vairāk veltīsiet uzmanību karjerai?	Pīrsona korelācijas koeficients	0,289*	1
	Abpusējās alternatīvas p vērtība	0,029	
	N	59	59
*korelācija ir būtiska pie p vērtības 0,05 (abpusējās alternatīvas p vērtība)			

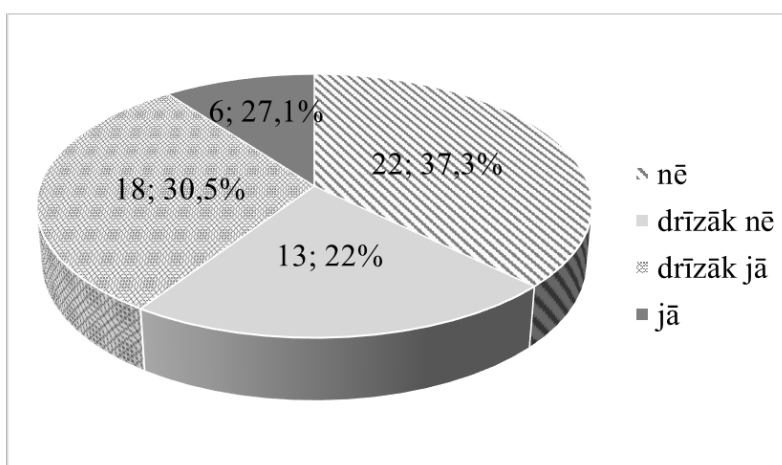
Eksperti tika aicināti pamatot viedokli. Galvenokārt kā pozitīvas pārmaiņas, kas tika novērotas dalībniekos, tika minēts tas, ka viņi "palika atvērtāki". Lielākajai daļai Pasākuma dalībnieku ir svarīgi kontaktēties ar līdzcilvēkiem, kas tika norādīts aptaujas anketā, atzīmējot ieguvumus Pasākuma laikā, bet saskaņā ar ekspertu teikto saskarsmes prasmes lielai daļai dalībnieku bija zemā līmenī.

Pozitīvi vērtējams tas, ka Pasākuma laikā dalībnieki “iemācījās respektēt citus, sākumā, ko domāja, to runāja”, “sāka ieklausīties citos, ļāva izteikties citiem, sākotnēji runāja tikai viņš”. Tāpat arī dalībniekiem “paplašinājās redzesloks, uzzināja par pagasta kultūras dzīvi (pasākumi, bibliotēka)”, “pilnveidoja plānošanas prasmes”, “izmainījās vizuāli, sakoptāki palika”.

Savukārt par tiem dalībniekiem, kurus dalība Pasākuma neizmainīja (vismaz ārēji par to nekas neliecināja), eksperti norādīja: “nāca ar mērķi atpūsties, kas tika arī sasniegts”, “svarīgi saņemt stipendiju, neiesaistījās nodarbībās”, “bez pārmaiņām, kāds bija sākumā, tāds arī beigās”, “nepalika sliktāks”.

Kā viens no pārmaiņas kavējošajiem faktoriem Pasākuma laikā ir sadzīves problēmas, kuras paši dalībnieki norādīja kā apgrūtinājumu arī darba meklējumos. To apliecina vāja negatīva korelācija ($r=-0,265^*$, $p<0,05$) starp ekspertu viedokli, atbildot uz jautājumu “Vai dalībnieks mainījās Pasākuma laikā?”, un dalībnieku atbildi “sadzīves problēmas”, pabeidzot apgalvojumu “Darba meklēšanu apgrūtina...”. Līdz ar to tiek secināts, ka Pasākuma laikā dalībnieks nevar mainīties vai arī tas sagādā grūtības, ja viņu nomāc dažādas sadzīves problēmas.

Lai izprastu, vai dalība Pasākumā maina dalībnieku motivāciju integrēties darba tirgū, ekspertiem tika lūgts dalīties novērojumos. Apkopojot ekspertu sniegtās atbildes uz jautājumu “Vai mainījās dalībnieka motivācija Pasākuma laikā?” (skatīt 3.attēlu), tiek secināts, ka daļai dalībnieku (24; 40,7% – atbildes “jā”, “drīzāk jā”) motivācija meklēt darbu mainījās Pasākuma laikā. Ekspertu novērotais apliecina, ka motivācija uzlabojās: “gatavs braukt uz pilsētu darbu meklēt, arī piedalīties NVA pasākumos”, “hobijs – galdniecība, domā par pašnodarbinātības uzsākšanu”, “sāka apsvērt iespēju vasarā doties uz ārzemēm, sāka ievākt informāciju”, “aizdomājās par savu situāciju – nav redzamu šķēršļu, lai nemeklētu darbu”, “atvērts darbam, izmanto jebkuru iespēju, pārsvarā tie ir gadījuma darbi”, “ir izstrādāts biznesa plāns, bet ir finansiālas grūtības”.



3.attēls. Ekspertu atbilde uz jautājumu “Vai mainījās dalībnieka motivācija Pasākuma laikā?”

Figure 3 Experts' response to question “Did the participants' motivation change during the measure?”

Analizējot ekspertu sniegtās atbildes ar Pīrsona korelācijas metodi, tika konstatēta vāja pozitīva korelācija ($r=0,264^*$, $p<0,05$) starp ekspertu viedokli, atbildot uz jautājumu "Vai mainījās dalībnieka motivācija Pasākuma laikā?", un dalībnieku atbildi "lai uzlabotu darba meklēšanas prasmes", pabeidzot apgalvojumu "Piedalās Pasākumā...". Līdz ar to tiek secināts, ka motivācija uzlabojās tiem dalībniekiem, kas piedalījās Pasākumā, lai uzlabotu darba meklēšanas prasmes.

Savukārt 13 (22,0%) dalībniekiem, saskaņā ar ekspertu domām, motivācija meklēt darbu drīzāk nemainījās, jo ir daudz ārēju apstākļu, kas viņiem kavē darba meklēšanu (piemēram: "ģimenes problēmu dēļ – mazi bērni", "nedzīvo centrā, grūtības izbraukāt", "traucē veselības problēmas, vecums"), kā arī daļa dalībnieku jau sākotnēji esošo darba tirgus situāciju lauku reģionos vērtēja kā diezgan bezcerīgu ("aktīvi iesaistījās, bet nesaskatīja jēgu, jo nav jēgas censties, tāpat darba nebūs", "neredz iespējas"). Samērā liels (22; 37,3%) ir to dalībnieku skaits, kuru motivācijā meklēt darbu eksperti nenovēroja nekādas izmaiņas ("bez pārmaiņām", "nav gatavs neko mainīt, nevar ilgstoši iet uz darbu (atkarības)", "nav vajadzības, materiāli nodrošināta", "svarīga stipendija, pusdienas, tikai atsēdēt").

Tā kā vairums Pasākuma dalībnieku (37; 63,8%) ir vecāki par 50 gadiem, viens no faktoriem, kas traucēja mainīties dalībnieku motivācijai Pasākuma laikā ir vecums. To apliecina vidēji cieša negatīva korelācija ($r=-0,392^{**}$, $p<0,01$) starp ekspertu viedokli, atbildot uz jautājumu "Vai mainījās dalībnieka motivācija Pasākuma laikā?", un dalībnieku vecumu (skatīt 3.tabulu). Tātad – jo lielāks vecums, jo zemāka motivācija iesaistīties darba tirgū. Tas skaidrojams ar virkni motivāciju pazeminošu iemeslu: veselības problēmas, kas ar gadiem tikai saasinās; intensitātes samazināšanās, kas raksturīga vecumā virs 50 gadiem; nespēja pielāgoties mainīgajām tirgus prasībām; pārliecības trūkums; darba devēju vidū un sabiedrībā valdošie stereotipi.

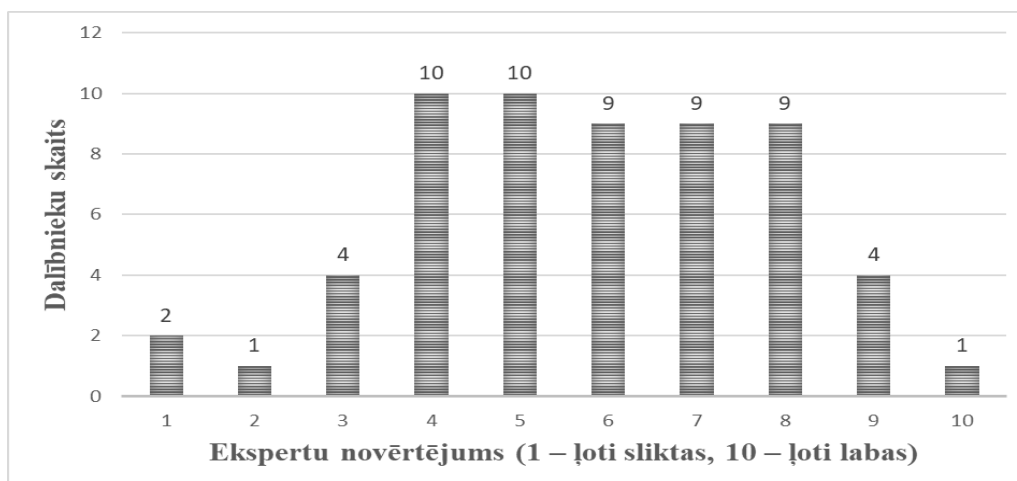
3.tabula. Pīrsona korelācijas analīze starp ekspertu viedokli, atbildot uz jautājumu "Vai mainījās dalībnieka motivācija Pasākuma laikā?", un dalībnieku vecumu
Table 3 Pearson correlation analysis between experts' response to question "Did the participants' motivation change during the measure?" and the age of participants

		Vai mainījās dalībnieka motivācija Pasākuma laikā?	Vecums
Vai mainījās dalībnieka motivācija Pasākuma laikā?	Pīrsona korelācijas koeficients	1	-0,392**
	Abpusējās alternatīvas p vērtība		0,003
	N	59	59
Vecums	Pīrsona korelācijas koeficients	-0,392**	1
	Abpusējās alternatīvas p vērtība	0,003	
	N	59	59

**korelācija ir būtiska pie p vērtības 0,01 (abpusējās alternatīvas p vērtība)

Atbildot uz jautājumu “Vai dalībnieks apzinās situāciju, kādā atrodas?”, eksperti ir vienisprātis, ka visi 59 (100%) dalībnieki apzinās savu situāciju. Vienlaikus eksperti arī norādīja, ka lielākā daļa (36; 61%) nav gatavi pārmaiņām, ka viņus apmierina esošā situācija, šo viedokli pamatojot šādi: “gaida pensiju”, “nav gatavs kaut ko mainīt, dzīvo vienai dienai”, “negrasās uzsākt darba meklējumus, nav intereses, pat haltūru nav”, “nav gatavs ko mainīt, apmierināts ar to, kas ir”.

Ekspertiem tika lūgts novērtēt, kā viņi kopumā vērtē dalībnieku izredzes integrēties darba tirgū, kā arī pamatot viedokli. Rezultāti apkopoti 4.attēlā. Diezgan liels ir to dalībnieku skaits (27; 45,8%), kuru izredzes eksperti ir novērtējuši ar vērtībām no 1 līdz 5 (vērtību skalā no 1 līdz 10), attiecīgi – kā “ļoti sliktas” līdz “vidējas”. Kā galvenos iemeslus minot: “veselības stāvokli”, “vecumu”, “atkarības problēmas”, “ģimenes problēmas (jāpieskata bērni)”, “valsts valodas zināšanu trūkumu”, arī “slinkumu”.



4.attēls. *Ekspertu novērtējums par dalībnieku izredzēm integrēties darba tirgū*
 Figure 4 *Experts' evaluation of participants' prospects to integrate into the labour market*

Pārējiem 32 (54,2%) dalībniekiem eksperti prognozē diezgan labas izredzes iekļauties darba tirgū, tās novērtējot ar vērtībām no 6 līdz 10, attiecīgi – kā “gandrīz labas” līdz “ļoti labas”, jo “redzamu šķēršļu nav”, “krievu tautības, bet labi runā latviski, ir B kategorija, savs auto”, “aktīvi darbojas, lai uzsāktu savu individuālo darbību, bet pagaidām maz klientu”, “izglītots, darītājs, plānotājs”.

Intervijas noslēgumā eksperti tika aicināti izteikt priekšlikumus par to, kā būtu jāpilnveido Pasākuma norises kārtība un vai tajā nepieciešamas kādas izmaiņas. Četri no pieciem ekspertiem ieteica samazināt nodarbību ilgumu no 8 h līdz 6 h dienā, jo dalībniekiem ir grūtības noturēt uzmanību, sekot līdz nodarbību saturam un uztvert informāciju visas 8 stundas. Viens eksperts norādīja, ka, komplektējot Pasākuma grupas, “būtu jāņem vērā dalībnieku vecums”, jo dažādos vecumos ir atšķirīgas intereses, vajadzības, dzīves pieredze un darbošanās

intensitāte. Pēc ekspertu domām, svarīgi būtu pārrunāt darba gaitu un problēmsituācijas, dodot padomus. Tāpat arī nozīmīga būtu "ideju, materiālu apmaiņa nodarbību vadītāju starpā".

Secinājumi **Conclusions**

1. Eksperti uzskata, ka darba meklēšanā nozīmīgās saskarsmes prasmes lielai daļai dalībnieku sākotnēji bija zemā līmenī, bet Pasākuma laikā tās uzlabojās.
2. Pēc ekspertu domām, lielākajai daļai jeb 45 (76,3%) dalībniekiem svarīgs bija psiholoģiskais atbalsts. Sadzīves prasmes pilnveidot aktuāli bija 14 (23,7%) dalībniekiem, savukārt ar darba meklēšanu saistītie jautājumi interesēja tikai 7 (11,9%) Pasākuma dalībniekus.
3. Ekspertu novērojumi liecina, ka tie dalībnieki, kuriem bija svarīgi uzlabot darba meklēšanas prasmes, grupā iekļāvās veiksmīgāk, un attiecīgi arī šo dalībnieku motivācija integrēties darba tirgū ir augstāka (Pīrsona korelācijas koeficienta vērtība $r=0,346^{**}$, $p<0,01$).
4. Gandrīz pusei dalībnieku (45,8%) eksperti novēroja pārmaiņas Pasākuma laikā. Mainījās tie dalībnieki, kas nākamās trīs gadus plāno vairāk uzmanības veltīt karjerai (Pīrsona korelācijas koeficienta vērtība $r=0,289^*$, $p<0,05$). Savukārt 11,9% dalībnieku dalība Pasākumā nerisināja nekādas izmaiņas, galvenais kavējošais faktors ir dažādas sadzīves problēmas, kuras arī paši dalībnieki norādīja kā apgrūtinājumu darba meklēšanā (Pīrsona korelācijas koeficienta vērtība $r=-0,265^*$, $p<0,05$).
5. Lielākajai daļai dalībnieku (35; 59,3%) saskaņā ar ekspertu domām motivācija meklēt darbu Pasākuma laikā nemainījās, jo pastāv vesela virkne darba meklēšanu apgrūtināšu objektīvu apstākļu, kurus dalība Pasākumā nevar ne ietekmēt, ne izmainīt. Savukārt 24 (40,7%) dalībniekiem motivācija meklēt darbu uzlabojās, jo viņi piedalījās Pasākumā, lai uzlabotu darba meklēšanas prasmes (Pīrsona korelācijas koeficienta vērtība $r=0,264^*$, $p<0,05$).

Summary

The research included the analysis of experts' opinions and observations which resulted in obtaining a more complete information about the motivation of the long-term unemployed to integrate into the labour market after the participation in the measure, and the experts' recommendations on how to improve the organisation of the measure and what changes are necessary were summed up.

Results of the expert interviews lead to the conclusion that the communication possibilities and psychological support was important for most of the participants in the measure. Experts observed an improvement in motivation to seek job for 24 (40,7%) participants. However, experts admitted that, unfortunately, the majority of participants are not ready for changes, that they are satisfied with the current situation as part of the participants are older than 50, therefore their motivation to integrate into the labour market is lower.

The present research has practical value, because considering experts' opinions the recommendations on how to perfect the State Employment Agency's measure "Motivation Program for Job Seeking and Social Mentor Services" were developed, thus improving the carrier support that is provided to the long-term unemployed.

Literatūra References

- Boyce, C., & Neale, P. (2006). *Conducting in depth interviews: A Guide for Designing and Conducting In Depth Interviews for Evaluation Input*. United States: Pathfinder International.
- Bryman, A., & Bell, E. (2003). *Business Research Methods*. Oxford: OUP.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: learning the craft of qualitative research interviewing*. California: SAGE Publications, Inc.
- Martinsone, K. (2011). *Ievads pētniecībā: stratēģijas, dizaini, metodes*. Rīga: RaKa.
- MK rīkojums Nr.244. (2015). *Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņem 2015.–2020.gadam*. Pieejams <https://likumi.lv/ta/id/273969-par-ieklausosas-nodarbinatibas-pamatnostadnem-2015-2020-gadam>
- NVA. (2015). *KRG process 4.2.31. Atbalsta pasākumi ilgstošajiem bezdarbniekiem*.
- NVA. (2018). *NVA darbības stratēģija 2017.–2019.gadam*. Pieejams <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=1&mid=611>
- Reņģe, V. (1999). *Organizāciju psiholoģija*. Rīga: Kamene.
- Zohrabi, M. (2013). *Mixed Method Research: Instruments, Validity, Reliability and Reporting Findings*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/73b8/e61a377d101165b56f120ae5501674743ac7.pdf>