

Kvalitātes mācekļības instruments uzņēmumiem

Mācekļības kvalitātei ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu nākotnes darbaspēka apmācību. Lai gan tiesiskais regulējums regulē mācekļību, šīs sistēmas kvalitātes nodrošināšana ne vienmēr ir pilnībā aptverta. Šajā kontekstā CSR EUROPE (KSA Eiropa) ir izstrādājusi Kvalitātes mācekļības instrumentu uzņēmumiem, lai ļautu uzņēmumiem noteikt, cik lielā mērā to procesi ir pietiekami, lai nodrošinātu savu mācekļības sistēmu kvalitāti un efektivitāti. Instruments kalpo kā piemērs uzņēmumiem, norādot stiprās jomas un potenciālos uzlabojumus. Instruments nav domāts kā reglamentējošs ietvars, bet gan kā līdzeklis, lai panāktu izpratni par mācekļības galvenajām kvalitātes jomām un sekmētu kvalitātes uzlabošanas kultūru. Šajā ziņā, un ņemot vērā nacionālās atšķirības mācekļības sistēmās, nav paredzēts, ka katra kvalitāte pazīme ir jāsedz pilnībā vienam uzņēmumam. Kvalitātes sistēma ir iedvesmojoši principi, kas izklāstīti Eiropas Jaunatnes foruma Eiropas kvalitātes hartā par praksēm un mācekļību un saistītajā Eiropas Komisijas un Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (CEDEFOP) literatūrā.

Instrumenta izmantošanas priekšrocības:

- Atklāt, kā uzņēmuma iekšējie procesi atbilst kritērijiem par kvalitātes mācekļību
- Izvērtēt savu uzņēmumu anonīmi pretstatot to ideālai situācijai
- Apzināt nepilnības un uzlabojamās jomas

Anketa ir sadalīta trīs daļās:

- **I daļa:** Profils
- **II daļa:** Novērtējums
- **III daļa:** Atvērtie jautājumi

Šis instruments ir izstrādāts Eiropas līmenī, kas dažos gadījumos var ietekmēt jautājumu atbilstību valsts / vietējā līmenī.



Visu dalībnieku rezultāti tiks parādīti anonīmi, un tiks nodrošināta sniegtās informācijas konfidencialitāte.



I DAĻA - PROFILA JAUTĀJUMI


Dalībnieka informācija		
Uzņēmuma nosaukums	XXX	
Nozare	Lauksaimniecība, Skaistumkopšana un labsajūta, Bizness un IT, Labdarība un brīvprātīgais darbs, Ķīmiskā rūpniecība, Būvniecība, Radošā industrija - Mediji un māksla, Klientu apkalpošana un mazumtirdzniecība, Enerģētika, Inženierzinātne un elektroenerģija, Finances, Veselība un aprūpe, Viesmīlība un tūrisms, Ražošana (tekstilizstrādājumi, pārtika, mēbeles, stikls, metāls, drukāšana), Loģistika, Kuģniecība, Telekomunikācijas, Sabiedriskie pakalpojumi, Sports un fitness, Transportlīdzekļi un transports, Cita: norādīt	
Apgrozījums (€)	<2 miljoni (mikro) <10 miljoni (mazs) <50 miljoni (vidējs) >50 miljoni (liels)	
Pilna laika vienību (PLV) skaits* * Viena PLV ir līdzvērtīga vienam pilna laika darbiniekam	<10 PLV (mikro) <50 PLV (mazs) <250 PLV (vidējs) > 250 PLV (liels)	
Valsts, kurā uzņēmums atrodas	<ul style="list-style-type: none"> • Galvenā mītne • Jūsu uzņēmuma filiāle (ja atšķiras no iepriekšminētās) 	
Kontaktpersonas vārds	XXX	
Amats	XXX	
E-pasts	XXX	
Profila jautājumi par uzņēmumā esošo apmācību		
Cik mācekļus jūsu uzņēmums pieņem gadā?	<ul style="list-style-type: none"> • Nevienu • 1 • 2 • 2 <5 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 <10 • 10 <20 • cits (norādīt skaitu)
Kāda ir mācekļu daļa no kopējā darbaspēka jūsu uzņēmumā?	<ul style="list-style-type: none"> • 1% • 2% • 3% 	<ul style="list-style-type: none"> • 4% • 5% • 5 - 10% • > 10%
Kāds ir jūsu mācekļu vispārējais izglītības līmenis?	<ul style="list-style-type: none"> • Nav pamatizglītības izglītības • Pamatizglītība (EKI 1 -2) • Arodizglītība (EKI 3) • Vidusskolas izglītība (EKI 4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Koledža (EKI 5) • Augstākā izglītība (bakalaura, maģistrs, doktors) (EKI 6,7,8)
Kāds ir ierastais mācekļu līguma ilgums?	<ul style="list-style-type: none"> • < 6 mēneši • 6 līdz 12 mēneši • 12 līdz 24 mēneši 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 - 36 mēneši • > 36 mēneši
Kāds ir parastais laika procents, kuru māceklis pavada uzņēmumā savas mācekļības laikā?	<ul style="list-style-type: none"> • 10% - 20% • 20% - 30% 	<ul style="list-style-type: none"> • 40% - 60% • 60% - 80%

	<ul style="list-style-type: none"> • 30% - 40% 	<ul style="list-style-type: none"> • 80 - 100
Kā tiek apvienotas apmācības uzņēmumā un mācības skolā?	<ul style="list-style-type: none"> • Mācīšanās katru dienu pārmaiņus skolā un darbā • Mācīšanās katru nedēļu pārmaiņus skolā un darbā 	<ul style="list-style-type: none"> • Mācīšanās katru mēnesi pārmaiņus skolā un darbā • Cits

II DAĻA - GALVENIE JAUTĀJUMI

Joma	Kvalitātes atribūts	Valstiskais regulējums	Kvalitātes atribūta jautājums Lai novērtētu, vai uzņēmumam ir nepieciešamais (-ie) process (-i), lai aptvertu kvalitātes atribūtu	Kritēriji, pēc kuriem vērtē atbildi	Uzņēmuma atbilde	Jautājuma rezultāts
Pārvaldība 	1. Daudzu ieinteresēto personu pieeja	1) nav noteikts; 2) reglamentēti - uzņēmums ievēro prasības	Vai jūsu uzņēmums sadarbojas ar vismaz vienu no šādām ieinteresētajām personām, lai izstrādātu piedāvātās mācekļības saturu / regulējumu: - izglītības iestāde; - apmācību sniedzēji; - nodarbinātības aģentūras; - darba devēju pārstāvji un arodbiedrības; - tirdzniecības asociācijas, tirdzniecības kameras; - jauniešu organizācijas / pārstāvji; - profesionālas institūcijas; - citi uzņēmumi.	Sadarbība ar vismaz vienu ieinteresēto personu (-ām) mācekļības satura / regulējuma izstrādē organizē mācekļības ietvaru. Labā prakse: uzņēmums uztur regulāru komunikāciju ar vienu vai vairākiem no iesaistītajiem dalībniekiem visu mācekļības laiku.		/6
	2. Pamatnostādnes / vadlīnijas	3) reglamentēta - uzņēmums pārsniedz prasības	Vai jūsu uzņēmumam ir rakstisks pamatnostādņu / vadlīniju kopums, lai iekšēji informētu par to, kā tiek organizētas mācekļības?	<ul style="list-style-type: none"> • Rakstīts dokuments (-i) vai tiešsaistes instruments (-i) (to kopums) • Satur precizējumus / instrukcijas, lai racionalizētu mācekļības procedūru (un / vai jebko ar to saistītu) visā organizācijā 		/7
	3. Sadarbība ar izglītības iestādi	uzņēmums pārsniedz prasības	Vai jūsu uzņēmums pastāvīgi sadarbojas ar mācekļa mācību iestādi: <ul style="list-style-type: none"> • izglītības iestāde apmeklē uzņēmumu (skolotāji / skolēni): <ul style="list-style-type: none"> ○ ēnu dienas, apmācības, ievads uzņēmumā, ievads profesionālajos profilos. • uzņēmuma treneris apmeklē izglītības iestādi: <ul style="list-style-type: none"> ○ skolotāju apmācība, vieslekcijas / darbnīca, norīkojums darbā. • Zināšanu apmaiņa un dialogs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vismaz viena no piedāvātajām aktivitātēm tiek īstenota vienreiz gadā 		/7
Rekrutēšana un pārejas periods 	4. Rekrutēšanas informācijas caurskatāmība	1) nav noteikts;	Vai visi šie elementi ir skaidri paziņoti rekrutēšanas procesā: <ul style="list-style-type: none"> • darba pienākumu apraksts; • mācekļības ilgums; • sīkāka informācija par atalgojumu / izmaksu atlīdzināšanu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visi trīs jautājumā minētie punkti aptverti. Nākotnes māceklim ir brīva piekļuve šai informācijai (piemēram, informācijai, kas sniegta rekrutēšanas mājas lapā, intervijas laikā, dokumentos / e-pastos, kas nosūtīti personai) • Informācija tiek sniegta pirms persona oficiāli piekrīt veikt mācekļību 		/5
	5. Saprātīgs mācekļu daudzums	2) reglamentēti - uzņēmums ievēro prasības	Vai ir noteikts ierobežojums, cik daudz mācekļu jūsu uzņēmums vienlaicīgi nodarbina?	<ul style="list-style-type: none"> • Ierobežojums noteikts saskaņā ar iekšējo resursu (piemēram, maksimāli 10% no PLV) Labā prakse: uzņēmumam ir stratēģija, lai sasniegtu maksimālo pieļaujamo mācekļu skaitu.		/4
	6. Darba pārejas posms	3) reglamentēti - uzņēmums pārsniedz prasības	Vai jūsu uzņēmums dod māceklim iespēju pārrunāt izvēli tikt noalgotam par pastāvīgu darbinieku?	Gadījumā, ja māceklis netiek pieņemts darbā pēc mācekļības pabeigšanas, vai jūsu uzņēmums jebkādā veidā atbalsta viņu, lai pārejas posmā atrastu pastāvīgu darbu?	<ul style="list-style-type: none"> • Persona ir informēta pirms vai nodarbinātības laikā par pastāvīgas nodarbinātības iespēju pēc mācekļības, vai tas tiek pārrunāts pirms mācekļības beigām. • Jebkura darbība, kas var palīdzēt personai virzīties uz priekšu profesionāli, ir pieņemama (piemēram, sniegt ieinteresētajai personai, kas nosūtījusi attiecīgo personu, atgriezenisko saiti / konsultēt par personas motivāciju; ieteikuma vēstuli; atbalstu CV rakstīšanai, ...) 	

<p>Apmācību kvalitāte</p> 	<p>7. Apmācību treneris uzņēmumā</p>		<p>Vai māceklim viņa / viņas mācekļības laikā tiek nodrošināts (-i) vadītājs (-i) uzņēmumā?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ieceltā persona, kas uzrauga mācekli par viņa / viņas darba faktisko (saturu) <p>Laba prakse: papildu vadītājs, uzņēmums iesaistās vairāk darbinieku mācekļa atbalstam (piemēram, piešķirot ieceltas kontaktpersonas attiecīgajiem dienestiem, lai atvieglotu darbā iejušanās procesu).</p>	/6
	<p>8. Uzraudzības kvalitāte</p>		<p>Vai jūsu uzņēmums sagatavo vadītāju viņa / viņas lomai kā vadītājam (piemēram, ar īpašu apmācību)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Jebkāda veida atbalsts, kas īpaši pielāgots darbam ar mācekļiem (sertifikācija, apmācības, rokasgrāmatas, regulāras darba grupas, apspriežu sesijas, detalizētas instruktažas e-pasts) Sistēma, lai nodrošinātu, ka katrs vadītājs saņem šo atbalstu / sagatavošanu <p>Laba prakse: uzraugiem ir atbilstošas darba pieredzes minimālais gadu skaits vai ieņem attiecīgo pozīciju (piemēram, tiešais vadītājs, komandas vadītājs, ...).</p>	/7
			<p>Vai ir noteikts ierobežojums cik daudz mācekļu var būt piešķirti vienam vadītājam?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ir noteikums (noteikts vai nerakstīts) ierobežot mācekļu skaitu, kas var tikt piešķirts vienam vadītājam 	/5
	<p>9. Regulāra sadarbība ar mācekli</p>		<p>Vai starp mācekli un vadītāju (-iem) notiek regulāras tikšanās?</p> <ul style="list-style-type: none"> Katru dienu Vismaz reizi nedēļā Vismaz vienu reizi divās nedēļās Vismaz vienu reizi mēnesī Nav 	<ul style="list-style-type: none"> Tikšanās tiek interpretēta kā brīdis, kad māceklim ir iespēja pārrunāt darbu, ko viņš / viņa dara ar vadītāju (piemēram, sadarbība ikdienā, iknedēļas sanāksme) <p>Laba prakse: uzņēmums piedāvā arī ceturkšņa novērtēšanas tikšanās ar mācekli, lai uzraudzītu mācību mērķu progresu.</p>	/7
<p>Mācīšanās kvalitāte</p> 	<p>10. Profesijai specifisko prasmju apgūšana</p>	<p>1) nav noteikts;</p> <p>2) reglamentēti - uzņēmums ievēro prasības</p>	<p>Vai, uzsākot mācekļību, māceklim tiek norādīti mācību mērķi?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Skaidri definēts tehnisko / personīgo kompetenču saraksts, kuras sagaidāms, ka māceklis apgūs savā mācekļībā. <p>Laba prakse: uz darbu balstīta mācīšanās tiek organizēta, pamatojoties uz mācību mērķiem, ļaujot māceklim rotēt amatus un mainīt uzdevumus, lai apgūtu visas viņa / viņas profesionālajam profilam nepieciešamās prasmes.</p>	/5
	<p>11. Prasmju apmācība</p>	<p>3) reglamentēti - uzņēmums pārsniedz prasības</p>	<p>Vai uzņēmums nodrošina īpašu apmācību par vienu vai vairākām šādām mācekļa prasmēm: komunikācijas un saskarsmes spējas, komandas darbs, laika vadība, iniciatīva, radoša domāšana, plānošanas, analītiskās prasmes, lēmumu pieņemšana, spēja pielāgoties.</p>	<p>Uzņēmums nodrošina īpašu apmācību par vienu vai vairākām no aprakstītajiem mācekļa prasmēm</p> <p>Laba prakse: ja tās nav iekļautas kā daļa no mācību mērķiem, uzņēmums attiecīgās prasmes dara zināmas mācekļiem un nodrošina īpašu apmācību un / vai organizē darbavietā balstītu mācīšanos ap tiem.</p>	/5
			<p>Vai jūsu uzņēmums sniedz māceklim iespēju piedalīties papildu apmācībās, piemēram, uzņēmuma iekšējās apmācībās, ārējosursos, ar sertifikāciju saistītosursos / apmācībās, komandas veidošanas pasākumos u.c.</p>	<p>Māceklis piedalās vismaz vienā papildu apmācībā (iekšējā vai ārējā) mācekļības laikā</p>	/4
	<p>12. Papildu apmācības iespējas</p>		<p>Vai jūsu uzņēmums piedalās mācekļības mobilitātes programmā?</p>	<p>Mācekļa mobilitāte ir studentu kustība arodizglītībai vai apmācībai (PIA) citā iestādē, sniedzot iespēju uz noteiktu laiku mācīties vai stažēties savā valstī vai ārpus tās.</p>	/3

	13. Personības attīstības novērtēšana	Mācekļībai noslēdzoties, vai jūsu uzņēmums piedāvā jebkuras darbības izvērtējumu māceklim, tostarp, piemēram, stiprās puses un jomas uzlabošanai?	<ul style="list-style-type: none"> Mērķtiecīga procedūra, lai izvērtētu iegūtos mācību rezultātus perioda beigās (vēlams novērtēt sniegumu attiecībā pret mācību mērķiem un sniegt atgriezenisko saiti par personas kompetenci) <p>Labā prakse: uzņēmums darbības novērtējumam izmanto izglītības iestāžu, speciālistu vai trešo pušu pakalpojumu sniedzēju pedagoģiskos novērtēšanas instrumentus.</p> <p>Labā prakse: māceklim arī tiek lūgts sniegt novērtējumu par apmācībām.</p>	/5
	14. Iespēja māceklim izstrādāt savu projektu	Vai jūsu uzņēmums sniedz māceklim iespēju izstrādāt pašam/pašai savu projektu / darbu paraugu, lai parādītu mācekļības laikā laikā iegūtās prasmes un kompetences?	Māceklis izstrādā pats/pati savu projektu / darbu izlasi, kas prasa dažu / visu profesijai specifisko prasmju apgūšanu.	/3
Darba nosacījumi 	15. Rakstveida un juridisks līgums	Vai jūsu uzņēmums piedāvā rakstveida un juridiski saistošu līgumu, nosakot: <ul style="list-style-type: none"> Mācekļības ilgumu- Sīkāku informācija par atalgojumu / kompensāciju Uzdevumu aprakstu 	<ul style="list-style-type: none"> "Rakstveida un juridiski saistošs līgums" apzīmē jebkura veida rakstisku vienošanos (piemēram, piedāvājuma vēstule, projekta plāns, pielāgošana parastam darbinieka līgumam, ...), kuru paraksta gan uzņēmums, gan māceklis, un, kas nav pretrunā ar valsts darba tiesības Visi trīs jautājumā minētie punkti ir ietverti 	/3
	16. Skaidra informēšana par attiecīgajām tiesībām	Vai apmācību sākumā māceklis ir informēts savām attiecīgajām tiesībām un pienākumiem, tai skaitā: <ul style="list-style-type: none"> Veselības un drošības riskiem Sociālajām un darba tiesībām Pienākumiem pret organizāciju 	<ul style="list-style-type: none"> Visi trīs jautājumā minētie punkti ir ietverti 	/3
	17. Sūdzību pieteikšanas kanāls	Vai māceklim ir piekļuve sūdzību pieteikšanas kanālam gadījumā, ja mācekļības laikā rodas domstarpības?	<ul style="list-style-type: none"> Sūdzību pieteikšanas kanāls ir īpaša persona (izņemot vadītāju) / rīks, ko māceklis var izmantot problēmu gadījumā (piemēram, kontaktpersona personāla daļā, anonīms tālrunis, ...) Mācekļības sākumā persona ir skaidri informēta par to, ka pastāv šāds kanāls 	/2
	18. Kompensācija	Vai mācekļiem ir tiesības uz atlīdzību? <ul style="list-style-type: none"> Nav ienākumu Pamata minimāls ienākums, ko nosaka valsts regulējums Valsts minimālā alga Virs minimuma 	<ul style="list-style-type: none"> "Atlīdzība" apzīmē fiksētus stundas ienākumus 	/3
	19. Papildu kompensācijas	Vai jūsu uzņēmums piedāvā papildus kompensāciju par paveikto darbu ārpus standarta darba laika, piemēram, virsstundu darbu?	<ul style="list-style-type: none"> Ir sistēma, lai izsekotu virsstundas Mācekļi saņem papildu kompensāciju saskaņā ar virsstundām, kuras viņi ir strādājuši <p>Labā prakse: uzņēmumam ir iekšējais aizsardzības mehānisms, lai uzraudzītu virsstundas, nodrošinot, ka māceklis nav pārstrādājies.</p>	/1
		Vai uzņēmums mācekļiem atmaksā vai citādi kompensē izmaksas, kas radušās mācekļības laikā?	<ul style="list-style-type: none"> Māceklis saņem atlīdzību par jebkuru izdevumu veidu, kuri tam radušies ar darbu saistīto aktivitāšu dēļ (piemēram, ceļa izdevumi, biznesa pusdienas / vakariņas, maksas pasākumu apmeklēšana, ...) 	/1

	20. Piekļuve sociālā nodrošinājuma sistēmām	Vai māceklis ir iekļauts šādās sociālā nodrošinājuma sistēmās: <ul style="list-style-type: none"> • Veselības apdrošināšana • Bezdarbs • Pensiju sistēmas 	<ul style="list-style-type: none"> • Visus jautājumā minētos trīs punkti apmaksā uzņēmums vai trešā puse? 		/2
--	--	--	--	--	----

III DAĻA - PAPILDJAUTĀJUMI		
J: Ja viena pastāvīga darbinieka produktivitātes līmenis ir 100%, kāds salīdzinājumam ir mācekļa līmenis?	<ul style="list-style-type: none"> • <30% • 30% - 60% • 60% - 80% • 80% - 100% 	
J: Lūdzu, atzīmējiet attiecīgos iemeslus, kas var ietekmēt mācekļības vietu skaitu, kuras jūsu uzņēmumu piedāvā?	<ul style="list-style-type: none"> • Iemesli, kas mudina jūs iesaistīties mācekļībā: <ul style="list-style-type: none"> ○ nodrošināt cilvēku ar īpašām prasmēm un īpašībām pieejamību; ○ lojāls darbaspēks; ○ peļņa no ieguldījumiem; ○ uzņēmuma reputācija; ○ citi (paskaidrot). 	<ul style="list-style-type: none"> • Iemesli, kas attur jūs no iesaistīšanās mācekļībā: <ul style="list-style-type: none"> ○ ierobežota organizācijas spēja (resursu plūsma, piemēram, likviditāte, cilvēkresursi, ražošanas cikli u.c.); ○ nav sagaidāma peļņa no ieguldījuma; ○ pārāk liels administratīvais slogs; ○ nevar atrast atbilstoši apmācītus mācekļus; ○ citi (paskaidrot).
J: Lūdzu, norādiet mācekļu īpatsvaru, kurus jūsu uzņēmums pieņem darbā par pilna laika darbiniekiem pēc sekmīgas mācekļības apmācību pabeigšanas.	<ul style="list-style-type: none"> • Nevienu • 0% - 10% • 10% - 20% • 20% - 30% 	<ul style="list-style-type: none"> • 30% - 40% • 40% - 60% • 60% - 80% • 80% - 100%
J: Kādi pasākumi stimulētu jūs uzņemt vairāk mācekļus?	<ul style="list-style-type: none"> • Atzīmējiet no izvēlnes: <ul style="list-style-type: none"> ○ finansiāls atbalsts; ○ apmācības atbalsts; ○ administratīvā sloga samazināšana; ○ starpuzņēmumu resursu apvienošana (resursu apmaiņu starp uzņēmumu grupām); ○ sadarbība ar lielākiem uzņēmumiem un to atbalsts ○ labāka un plašāka piekļuve potenciālajiem kandidātiem; ○ citi (norādiet, kādi). 	