

Skúmanie zeleného poradenstva:

príručka pre poradkyne
a poradcov

Lucas Casanova, M.; Šprlák, T.; Hooley, T.; Bakke, I.B.; Dimsits, M.;
Kavková, E.; Košťálová, H.; Ostroha, L.; Przybysz, I.; Stano, K.; & Wrzosek, M.

SKÚMANIE ZELENÉHO PORADENSTVA: PRÍRUČKA PRE PORADKYNE A PORADCOV

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T., Bakke, I.B., Dimsits, M., Kavková,
E., Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I., Stano, K., & Wrzosek, M.



O projekte “Exploring Green Guidance

Táto príručka vznikla v rámci projektu Exploring Green Guidance ako výsledok partnerskej spolupráce medzi Združením pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (Slovensko), EKS (Česká republika), Inland Norway University (Nórsko), Katalyst Education (Poľsko) a Centre for Research and Innovation in Education (inED), ESE, Polytechnic of Porto (Portugalsko). Projekt je spolufinancovaný Európskou úniou.

Podakovanie

Informácie o publikácii

Túto publikáciu citujte nasledovne:

Lucas Casanova, M.; Šprlák, T.; Hooley, T.; Bakke, I.B.; Dimsits, M.; Kavková, E.; Košťálová, H.; Ostroha, L., Przybysz, I.; Stano, K.; & Wrzosek, M. (2025). *Exploring green guidance: A handbook for practitioners* [Skúmanie zeleného poradenstva: príručka pre odbornú prax]. Exploring Green Guidance.

ISBN: 978-989-9321-07-6



Co-funded by
the European Union

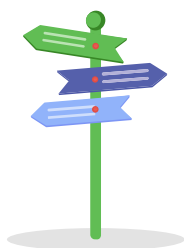


Obsah

O projekte "Exploring Green Guidance	3
Poďakovanie	3
Informácie o publikácii.....	3
Zhrnutie príručky.....	6
Terminologický slovník.....	7
1. Prečo potrebujeme zelené poradenstvo?.....	11
Začíname vedou.....	12
Kariéra a environmentálna kríza.....	14
Zelené poradenstvo	16
O tejto príručke.....	17
Zhrnutie.....	19
2. Čo je zelené poradenstvo?	20
Rôzne prístupy k zelenému poradenstvu	21
Ako zaviesť zelené poradenstvo do vašej praxe?	23
Ciele zeleného poradenstva.....	25
Zelené kariérové dráhy	27
Tradičné zelené povolania	27
Kariéry založené na hodnotách	27
Eko-podnikanie	28
Eko-intrapodnikanie.....	28
Hybridné alebo „slow“ kariéry	28
Profesionálny aktivizmus.....	28
Zhrnutie.....	29
3. Ako vnímajú naši klienti a študenti zelené poradenstvo?	30
Práca s rôznymi perspektívami na environmentálne otázky.....	31
Práca s environmentálnymi témami v rôznych kontextoch	35
Ako zavádzať udržateľnosť do vašich služieb kariérovéh o poradenstva	37
Zhrnutie.....	39
4. Je zelené poradenstvo etické?	40
Ako pracovať s námietkami voči zelenému poradenstvu.....	41
Brzdí zelené poradenstvo kritické myslenie?	41
Je zelené poradenstvo iba o „tlačení“ ľudí do zelených povolání?.....	41

Obsah

Ako prinášať zelené poradenstvo do praxe?	42
Predstavuje zelené poradenstvo riziko pre poradkyne a poradcov?	42
Nerobí zelené poradenstvo ľudí len nešťastnými?	43
Morálne, sociálne a politické dôsledky zeleného poradenstva	44
Zásady pre etické zelené poradenstvo	46
Zelené poradenstvo v súlade s etickými zásadami	47
Zhrnutie	49
5. Ako robiť zelené poradenstvo? Práca s jednotlivcami a skupinami	51
Vaše východiská	52
Poskytovanie informácií	55
Zisťovanie potrieb klientov	57
Poradenstvo	58
Vzdelávanie	62
Zhrnutie	63
6. Ako robiť zelené poradenstvo? Systémové prístupy	64
Začíname so systémovou prácou	65
Sprostredkovanie a prepájanie	66
Presadzovanie záujmov (advocating)	67
Spätné pôsobenie a rozvíjanie systému	68
Zhrnutie	70
7. Záverečné poznámky	71



Zhrnutie príručky

Táto príručka je výsledkom projektu Exploring Green Guidance, financovaného Európskou úniou, ktorý spojil angažovaných kariérových poradcov, výskumníčky a výskumníkov z piatich krajín. Cieľom príručky je pomôcť kariérovým poradkyňiam a poradcovi začať so zeleným kariérovým poradenstvom (*green guidance*). Najskôr predkladá argumenty, prečo je v súčasnom svete zelené kariérové poradenstvo potrebné, následne vysvetľuje, čo to je a ako ho realizovať. Ponúka prehľad rôznych prístupov a spôsobov práce tak, aby si poradcovia mohli nájsť ten, ktorý im je najsympatickejší. Zároveň ukazuje, ako sa môžu kariéroví poradcovia prispôbiť postojom a východiskám klientov či študentov k environmentálnym otázkam, a prináša reflexiu aj usmernenia k etickému poskytovaniu zeleného kariérového poradenstva.

Po uvedení do problematiky zeleného poradenstva sa príručka sústreďuje na praktické spôsoby práce — s jednotlivcami aj so skupinami — a na systémovejšie formy pôsobenia, ako sú prepájanie a sprostredkovanie (brokerage), presadzovanie záujmov (advocacy), lobovanie a zmeny v systémoch. Naprieč textom nájdete príležitosti na ďalšie štúdium, sebareflexiu a zapájanie kritických prístupov, ktoré čitateľky a čitateľov podnecujú premýšľať o rozličných možnostiach realizácie zeleného kariérového poradenstva.

Dôležitou súčasťou sú aj nástroje roztrúsené v celej príručke. Vznikli v projekte v spolupráci s kariérovými poradkyňami a poradcami z týchto piatich krajín a majú ponúknuť praktické pomôcky použiteľné v práci s klientmi a so študentmi, ako aj podporiť rozvoj advokačných zručností smerujúcich k zmenám systémov.

Pozývame vás vydať sa s nami na túto cestu k „zazelenaniu“ vašej praxe!

Pre prístup k ďalším zdrojom súvisiacim s touto príručkou, konkrétne k súboru nástrojov a prehľadu literatúry, navštívte stránku www.green-guidance.eu



Terminologický slovník

Aktivismus je individuálna alebo kolektívna činnosť (napr. kampaň), ktorá má priniesť profesijnú, politickú, sociálnu, ekonomickú alebo environmentálnu zmenu.

Biodiverzita je rozmanitosť života na Zemi: genetická rozmanitosť v rámci druhov, rozmanitosť druhov a ekosystémov, v ktorých žijú. Je kľúčová pre zdravie planéty a udržanie života.

Ciele udržateľného rozvoja (SDGs) sú 17 prepojených cieľov OSN do roku 2030, zameraných na mier a prosperitu pre ľudí a planétu. Pokrývajú environmentálne, ekonomické aj sociálne aspekty udržateľnosti.

Donutová ekonomika (Doughnut economics) je vizuálny rámec udržateľného rozvoja, ktorý vyvažuje základné ľudské potreby s planetárnymi hranicami. Snaží sa zabezpečiť, aby nikto nebol ukrátený o prístup k základným životným potrebám, a zároveň aby sme spoločne neprekračovali ekologické limity. Umožňuje uvažovať o ľudskej prosperite a spravodlivosti v medziach ekosystémov Zeme.

Ekologická úzkosť (eco-anxiety) je označenie pre pocity tiesne vyvolané uvedomovaním si zmeny klímy a frustráciou z politickej nečinnosti (smútok, hnev, bezmocnosť, zúfalstvo). Niektorí ju chápu skôr ako odraz kolektívnych obáv než ako individuálnu poruchu a uprednostňujú termíny „eko-hnev“ alebo „eko-smútok“.

Eko-intrapodnikanie (eco-intrapreneurship) znamená presadzovanie environmentálnych zmien zvnútra existujúcej organizácie.

Eko-podnikanie (eco-entrepreneurship) označuje proces zakladania podniku, ktorý ponúka udržateľné produkty alebo služby s cieľom znížiť environmentálne dopady.

Ekológia je vedecké štúdium vzťahov medzi živými organizmami a ich prostredím. Zahŕňa širokú škálu úrovní – od interakcií jednotlivých organizmov až po fungovanie celých ekosystémov a biosféry.

Ekopsychológia je medziodborové prepojenie ekológie a psychológie so zameraním na podporu udržateľnosti.

Environmentálna odolnosť je schopnosť ekosystému odolávať narušeniam (prírodným aj spôsobeným človekom) a zotaviť sa pri zachovaní svojej štruktúry a funkcií.

Environmentálna spravodlivosť – pozri klimatická spravodlivosť.

ESG (Environmental, Social and Governance) je rámec na posudzovanie udržateľnosti a etického vplyvu firiem. Zohľadňuje, ako organizácia funguje vo vzťahu k životnému prostrediu, aké má vzťahy so spoločnosťou, a aké je jej riadenie a správa (governance).

Fosílna palivá sú skupina neobnoviteľných, energeticky bohatých zdrojov, ktoré vznikli počas miliónov rokov z pozostatkov pradávných rastlín a živočíchov. Patria sem uhlie, ropa a zemný plyn; používajú sa na vykurovanie, výrobu elektriny a dopravu. Ide o uhľovodíky a pri ich spaľovaní sa do atmosféry uvoľňuje oxid uhličitý a ďalšie skleníkové plyny.

Globálne otepľovanie je dlhodobé zohrievanie povrchu Zeme pozorované od predindustriálneho obdobia (približne 1850–1900) v dôsledku ľudskej činnosti, najmä spaľovania fosílnych palív, ktoré zvyšuje koncentrácie skleníkových plynov zachytávajúcích teplo v zemskej atmosfére. Tento termín nie je zameniteľný s pojmom „zmena klímy“.

Greenwashing je zavádzajúca marketingová praktika, pri ktorej sa o produkte alebo firme uvádzajú nepravdivé či mátaúce tvrdenia o ich environmentálnom vplyve, aby vznikol dojem udržateľnosti. Cieľom je zlepšiť imidž a podporiť predaj tým, že presvedčí spotrebiteľov, že firma alebo výrobok je environmentálne priateľský, hoci to nie je pravda.

Ideológia. Vo všeobecnosti svetonázor alebo súbor predpokladov o tom, ako spoločnosť funguje; v užšom zmysle súbor ideí vstevovaných dominantnými skupinami spoločnosti na ospravedlnenie moci elít a existujúcich spoločenských inštitúcií.

Kariéra je náš celoživotný rozvoj v oblasti učenia sa a práce.

Kariéra založená na hodnotách (values-based career) je kariérna dráha zvolená nielen kvôli príjmu či statusu, ale najmä preto, že je v súlade s etickými, sociálnymi alebo environmentálnymi hodnotami človeka.

Kariérové poradenstvo podporuje jednotlivcov a skupiny pri spoznávaní práce, voľného času a učenia sa, pri uvažovaní o svojom mieste vo svete a plánovaní budúcnosti. Má rôzne formy, no v jadre ide o cieleňú vzdelávaciu aktivitu, ktorá pomáha jednotlivcom zvažovať a prehodnocovať prácu, voľný čas a učenie sa na základe nových informácií a skúseností a podnikať individuálne aj kolektívne kroky.

Klíma je priemerný stav počasia za dlhšie obdobie (napr. teploty podľa ročných období, zrážky, slnečný svit).

Klimatická kríza je označenie pre globálne otepľovanie, zmenu klímy a ich dôsledky. Tento termín, podobne ako klimatická núdza (climate emergency), sa používa na zdôraznenie hrozby, ktorú globálne otepľovanie predstavuje pre prírodné prostredie Zeme aj pre ľudí, a na apel na urgentné zmierňovanie zmeny klímy a transformačnú adaptáciu.

Klimatická spravodlivosť prepája klimatickú krízu so sociálnou a ekonomickou nerovnosťou; zdôrazňuje, že tí, ktorí nesú najmenší podiel na emisiách, sú často najviac postihnutí. Volá po spravodlivom rozdelení bremien aj prínosov klimatických opatrení.

Klimatická zmena je dlhodobá zmena priemeru a variability teploty a poveternostných vzorcov, zapríčinená prírodnými aj ľudskými faktormi.

Kontinuálny profesionálny rozvoj (CPD) je štruktúrovaný prístup k učeniu, ktorý pomáha jednotlivcom priebežne udržiavať a zvyšovať odborné vedomosti a zručnosti počas celej kariéry. Zahŕňa aktívne zapájanie sa do vzdelávacích aktivít, aby zostali v obraze o najnovšom vývoji vo svojom odbore a ďalej rozvíjali svoje schopnosti.

Kritická psychológia predstavuje prístupy spochybňujúce predpoklady, hodnoty a praktiky mainstreamovej psychológie, ktoré môžu udržiavať nespravodlivý a neuspokojivý status quo.

Nerast (degrowth) je zámerné a spravodlivé zmeňšovanie rozsahu produkcie a spotreby tak, aby sa ekonomiky zmestili do biofyzikálnych limitov planéty; uprednostňuje blahobyt a udržateľnosť pred ziskom.

Net Zero (čistá nulová bilancia emisií) je politický cieľ, ktorého zámerom je znížiť celkové emisie skleníkových plynov vytvárané firmou, krajinou alebo celým svetom na nulu (po zohľadnení zvyškových emisií a ich vyrovnania).

Obnoviteľné zdroje sú prírodné zdroje, ktoré sa v čase dopĺňajú (na rozdiel od neobnoviteľných, ktoré sú konečné). Príkladmi sú slnečná, veterná, vodná a geotermálna energia.

Optimistické skreslenie (optimism bias) je tendencia vnímať vlastnú budúcnosť alebo budúcnosť svojej skupiny príliš pozitívne, aj keď dostupné informácie takýto pozitívny pohľad neodôvodňujú.

Planetárne hranice. Vedecký rámec, ktorý upozorňuje na rastúce riziká z ľudského tlaku na deväť kľúčových globálnych procesov udržiavajúcich stabilitu a odolnosť Zeme. V súčasnosti sa za prekročené považuje šesť z deviatich hraníc: množstvo syntetických látok uvoľňovaných do prostredia, zmena klímy, integrita biosféry, využívanie pôdy, zmeny sladkovodných systémov a biogeochemické toky.

Počasia opisuje krátkodobé (denné či týždenné) zmeny teploty, vlhkosti, vetra a pod. Je súčasťou klímy, no tieto pojmy nie sú zameniteľné.

Skleníkové plyny sú plyny v atmosfére, ktoré zadržiavajú teplo, prispievajú k skleníkovému efektu a zvyšujú teplotu povrchu Zeme. Medzi hlavné skleníkové plyny patria vodná para, oxid uhličitý, metán, oxid dusný a syntetické plyny, napríklad fluórované uhľovodíky (HFCs).

Sociálna spravodlivosť označuje spravodlivé a rovné rozdeľovanie zdrojov, príležitostí a privilégií v spoločnosti, kde sú práva jednotlivcov uznávané a chránené. Zdôrazňuje férovosť vzťahov medzi jednotlivcami a sociálnymi skupinami a usiluje sa o rovný prístup k ekonomickým prínosom a ďalším spoločenským výhodám.

Sokratovský dialóg je terapeutická stratégia používaná v psychoterapii a poradenstve, inšpirovaná sokratovským kladením otázok a diskusiou prostredníctvom otvorených, skúmajúcich otázok. Podnecuje ľudí premýšľať o vlastných predpokladoch, predsudkoch a presvedčeniach a zvažovať alternatívne možnosti k danej téme. Facilitátorka/facilitátor (osoba, ktorá vedie diskusiu) môže zámerne používať aj náročné podnety – napríklad iróniu –, ktoré nemusia vyjadrovať jej/jeho osobné názory. Slúžia strategicky na podporu reflexie rôznych perspektív tým, že požívajú účastníkov identifikovať nekonzistencie vo vlastnom uvažovaní a vytvárať nové poznanie (napr. o sebe alebo o niektorej časti sveta). Cieľom je rozvíjať kritické myslenie, uvedomovanie si súvislostí, intelektuálny rozvoj a sebazpoznanie prostredníctvom spolutvoriaceho dialógu v kooperatívnom vzťahu.

Spotreba je používanie zdrojov alebo výrobkov na uspokojenie potrieb či túžob.

Udržateľnosť označuje schopnosť udržiavať systém, proces alebo aktivitu v čase bez vyčerpania zdrojov a bez spôsobovania významných škôd. Zahŕňa environmentálnu, ekonomickú a sociálnu dimenziu a smeruje k napĺňaniu potrieb súčasnosti bez oslabenia možností budúcich generácií naplňať tie svoje.

Uhlík je základnou zložkou všetkých živých organizmov a vyskytuje sa v rôznych formách, napríklad ako diamant, grafit či uhlie. Zohráva kľúčovú úlohu v uhlíkovom cykle Zeme a je dôležitý aj pre zmenu klímy, keďže oxid uhličitý (CO₂) pôsobí ako skleníkový plyn.

Uhlíková stopa označuje celkové množstvo skleníkových plynov, ktoré priamo alebo nepriamo vyprodukuje jednotlivec, organizácia, produkt alebo činnosť. Hoci sa tento pojem často používa na podporu osobnej zodpovednosti za zmenu klímy, jeho popularizáciu výrazne podporila ropná spoločnosť BP prostredníctvom marketingovej kampane, ktorá presúvala pozornosť od firemnej zodpovednosti na individuálnych spotrebiteľov (prečítaj si článok Marka Kaufmana, ak chceš vedieť viac o tejto téme).

Vzdelávanie pre udržateľný rozvoj (ESD) je pedagogický prístup rozvíjajúci vedomosti, zručnosti, hodnoty a postoje potrebné na riešenie prepojených globálnych výziev (klíma, nerovnosti) a na budovanie udržateľnej a spravodlivej budúcnosti.

Zelené. Farba zelená sa používa ako metafora pre aktivity, myšlienky a iniciatívy súvisiace s environ-

mentom a udržateľnosťou.

Zelené povolania. Pracovné miesta priamo súvisiace s ochranou životného prostredia, napríklad v oblasti obnoviteľných zdrojov energie, ochrany prírody či udržateľnosti. Často vyžadujú špecializovanú prípravu a zohrávajú kľúčovú úlohu pri riešení ekologických výziev.

Zraniteľnosť je stav vystavenia riziku ujmy alebo napadnutia – fyzickej aj emočnej.

Životné prostredie označuje prírodný svet ako celok alebo výsek konkrétnej geografickej oblasti, najmä pokiaľ je ovplyvňovaný ľudskou činnosťou.



1

Prečo potrebujeme zelené poradenstvo?

„Prechod na nízkouhlíkovú, „zelenšiu“ ekonomiku bude znamenať vznik nových pracovných miest v environmentálne priateľských výrobných procesoch a výstupoch, zatiaľ čo iné pracovné miesta budú ohrozené – najmä v sektoroch, ktoré majú menej možností prejsť na udržateľnejšie spôsoby výroby.“

International Labour Organization (ILO)

„Každý deň, ktorý prejde bez toho, aby sme s tým niečo urobili, je premárnený deň. Ak nezačneme konať teraz, bude príliš neskoro.“

David Attenborough

Keď si zapneme správy, čoraz častejšie počujeme príbehy o environmentálnej kríze. A v každodennom živote sme často vyzývané a vyzývaní, aby sme recyklovali, kupovali „zelené“ produkty a premýšľali o svojej uhlíkovej stope. Tento „hluk“ nás môže paralyzovať a zanechať v neistote, čo vlastne robiť. Ktoré kroky naozaj dokážu pohnúť takým obrovským problémom? A pohľadov na túto tému je veľa. Aj keby sme odfiltrovali popieračov zmeny klímy a konšpiračné teórie, stále existuje celý rad názorov na to, aká je situácia a čo by sme s ňou mali robiť.

V prvom citáte Medzinárodná organizácia práce (ILO) naznačuje, že politické reakcie na environmentálnu krízu výrazne zasiahnu oblasť, v ktorej všetci pôsobíme – prácu, zručnosti, zamestnanosť a kariéru. Ide o problém, ktorý si vyžaduje opatrné riadenie, no dá sa zvládnuť v najlepšom záujme všetkých.

V druhom citáte moderátor a prírodovedec David Attenborough pripomína, že čas sa kráti. Musíme konať rýchlo a účelne.

Za zmienku pri vstupe do témy zeleného poradenstva stojí aj výrok bývalého prezidenta USA Baracka Obamu:

„Sme prvá generácia, ktorá pociťuje účinky zmeny klímy, a posledná generácia, ktorá s tým ešte môže niečo urobiť.“



Reflexia

Ako sa cítite pri typoch environmentálnych problémov, ktorým svet čelí? Ste *optimistickí*, že s tým vieme niečo urobiť, alebo skôr *frustrovaní*, že napriek všetkým diskusiám nik nekoná dost? Alebo pociťujete z oboch trochu?

Cítite úľavu, že ekologické povedomie ľudí rastie, alebo skôr hnev, že ľudia a vlády stále nekonajú dostatočne?

Do akej miery vnímate zmenu klímy ako problém, ktorý ovplyvní kariéry ľudí? A akú vidíte svoju úlohu ako poradkyňa alebo poradca – teda osoba, ktorá pomáha ľuďom riešiť kariérové otázky a výzvy?

Začíname vedou

Ako sme už naznačili, o environmentálnej kríze koluje množstvo názorov. Je však dôležité začať túto príručku konštatovaním, že o tom, čo sa deje s planétou a jej klímou, existuje jasný vedecký konsenzus.

Tento konsenzus je východiskom každej vážnej diskusie o tom, ako reagovať – či už na úrovni politik, alebo v tom, ako kariérové poradkyne a poradcovia tieto témy uchopia vo svojej praxi.

Čo teda vieme...

- **Planéta sa otepluje.** Priemerná teplota na Zemi sa v dejinách menila vplyvom rôznych prirodzených procesov. Od priemyselnej revolúcie však rýchlo rastie spôsobom, ktorý nemožno vysvetliť inak než ľudskou činnosťou (najmä spaľovaním uhlíka).
- **Globálne otepľovanie znamená viac extrémneho počasia.** Neznamená to len viac slnečných dní. Zmeny teploty vedú k častejším vlnám horúčav, suchám a tropickým cyklónom, k intenzívnejším zrážkam a záplavám, topeniu polárnych ľadovcov a zvýšenej hladine morí. Ak sa otepľovanie neskončí, veľmi pravdepodobne budeme čeliť ďalším – aj nečakaným – výkyvom počasia.
- **Blížime sa k 1,5 °C globálneho otepľovania.** Zem je dnes približne o 1,2 °C teplejšia v porovnaní s predindustriálnym priemerom; rok 2024 bol viac než o 1,5 °C nad priemerom. To je znepokojivé, keďže hranica 1,5 °C sa v klimatickej politike považuje za prah, po ktorom sa dopady výrazne dramaturizujú. Priemerná teplota naďalej stúpa.
- **V blízkej budúcnosti možno očakávať nárast o 2,5–3,5 °C.** Pri súčasnom (nedostatočnom) tempe opatrení proti zmene klímy sa očakáva, že sa otepľovanie bude ďalej zvyšovať na 2,5–3,5 °C nad predindustriálny priemer.
- **Dopady globálneho otepľovania sú vážne.** Spočiatku pôjde o katastrofické poveternostné udalosti. V dlhšom horizonte však globálne otepľovanie pravdepodobne spôsobí zlyhávanie úrody, nedostatok vody a stratu využiteľnej pôdy – s následkami ako hladomory, vojny, masová migrácia a vyššie riziká chorôb.
- **Globálne otepľovanie pravdepodobne zvyšuje nerovnosť.** Dopady zmeny klímy neúmerne zasahujú chudobnejších ľudí a krajiny a tých, čo majú menej moci a zdrojov. Zmena klímy je vážnym obmedzením sociálnej spravodlivosti a dôstojnej práce.
- **Environmentálna kríza nie je len o klíme.** Zmena klímy je len jednou z viacerých planetárnych hraníc, ktoré prekračujeme. Biodiverzita kolabuje (ničenie biotopov, vymieranie druhov, destabilizácia ekosystémov), čo ohrozuje potravinové systémy, zdravie a odolnosť. Oceány sú kyslejšie v dôsledku absorpcie CO₂, čo poškodzuje koralové útesy a morský život, od ktorého závisia milióny ľudí. Pôdne a krajinné systémy mení odlesňovanie, priemyselné poľnohospodárstvo a urbanizácia, čím sa znižuje schopnosť planéty viazať uhlík a udržiavať ekologickú rovnováhu. Dostupnosť sladkej vody klesá – vysychajú rieky, nadmerne čerpáme podzemnú vodu a znečistenie zhoršuje jej kvalitu.
- **Ide o planetárnu núdzu.** Tlačíme systém Zeme za hranice bezpečného fungovania. Konať v oblasti klímy znamená zároveň chrániť biodiverzitu, obnovovať prírodné systémy, šetriť vodu a prehodnocovať, ako žijeme, pracujeme a využívame pôdu.

Aj keby sa podarilo zvrátiť zmenu klímy, stále čelíme širokej škále ďalších environmentálnych problémov. Naliehavosť klimatickej akcie nám zároveň pripomína, že musíme zastaviť vymieranie druhov, zlepšiť kvalitu ovzdušia, vyčistiť oceány a riešiť celý rad ďalších environmentálnych výziev.

To všetko môže vyznieť deprimujúco, no skôr než by ste to vzdali, pridávame dva nádejné znejúce fakty:

- **Vieme, čo spôsobuje zmenu klímy a ďalšie environmentálne krízy.** Zmeny, ktoré zažívame, nie sú záhadou. Poznáme ich príčiny. Spaľovanie fosílnych palív a rastúca spotreba energie spolu so znižovaním schopnosti planéty pohlcovať uhlík (napr. rúbaním lesov) vedú k zvyšovaniu množstva uhlíka v atmosfére. Keď jeho koncentrácia rastie, správa sa ako skleník – zachytáva teplo a spôsobuje globálne otepľovanie. Rovnako dobre rozumieme aj tomu, ako k environmentálnej kríze prispievajú znečistenie, urbanizácia, nadmerné využívanie vody a celý rad ďalších procesov.
- **Vieme, ako zastaviť globálne otepľovanie.** Jednoducho povedané, musíme prestať spaľovať fosílnu palivá (uhlie, ropu a plyn) a súčasne podniknúť kroky, ktoré zvýšia pohlcovanie uhlíka z atmosféry – napríklad vysádzať viac stromov a prestať znečisťovať oceány. Nezlahčujme však náročnosť tejto úlohy: ak chceme splniť cieľ Parížskej dohody obmedziť otepľovanie na 1,5 °C, mali by sme vypúšťať menej ako 2,3 t CO₂ na osobu ročne. V súčasnosti je však priemerná uhlíková stopa Európana okolo 10 t, takže to si vyžiada veľké zmeny. Kľúčovú úlohu zohráva rozvoj nových technológií (nové formy energie, zachytávanie uhlíka, vyššia energetická efektívnosť), no samy osebe problém nezvládnu. Potrebujeme aj rozsiahlu zmenu správania a politík. Niektoré hlasy tvrdia, že zastavenie zmeny klímy si vyžaduje zásadnú reorganizáciu spoločnosti – menej riadenú túžbou po veľkých ziskoch pre bohatých a viac zameranú na prosperitu ľudstva a prírody. Niektoré z týchto debát v tejto príručke otvoríme.
- **Vieme aj to, čo poškodzuje ostatné život podporujúce systémy – a ako ich chrániť.** Tak ako musíme prestať spaľovať fosílnu palivá, aby sme riešili zmenu klímy, musíme zároveň podniknúť kroky na obnovu a ochranu ďalších systémov Zeme, ktoré udržiavajú život. Patrí sem ochrana biotopov pre zachovanie biodiverzity, znižovanie používania pesticídov, obmedzovanie záberu pôdy, zastavenie odlesňovania, prechod na udržateľné poľnohospodárstvo, ochrana mokradí, znižovanie znečistenia vôd a zmena spôsobov výroby a spotreby. Dôkazy naznačujú, že takýmto postupom môžeme planétu vrátiť do bezpečných limitov a začať proces uzdravovania. Tieto krízy sú hlboko prepojené a cesta vpred je systémová: odklon od extrakčných modelov a investovanie do spoločnosti, ktorá regeneruje ekosystémy a zabezpečuje blaho pre všetkých.

Situácia so zmenou klímy a ďalšími formami ničenia životného prostredia predstavuje jasné a bezprostredné ohrozenie našich životov aj planéty. Hoci vedci vedú debaty o tom, čo presne a ako rýchlo sa bude diať, **FAKTOM** je, že zmena klímy spôsobená človekom aj iné formy environmentálnej deštrukcie existujú – a panuje zhoda, že ich dopady už pociťujeme a v najbližších rokoch a desaťročiach sa budú zosilňovať.

Je čas konať – a konať rýchlo. V tejto príručke preto budeme rozoberať, čo môžu kariérové poradkyne a poradcovia urobiť, aby sa s týmito témami vysporiadali a prispeli k riešeniam. Nehovoríme, že zodpovednosť leží len na nás alebo že všetko zmeníme sami. Tvrdíme však, že môžeme zohrať svoju rolu pri zvládaní tejto veľkej environmentálnej výzvy a že máme zodpovednosť voči profesijným hodnotám, klientkam a klientom a planéte.



Doplnkové čítanie

Neodvratne platí, že informácie, ktoré sme predstavili, ponúkajú len veľmi stručný prehľad. Pre tých, ktorí sa chcú ponoriť do detailov, odporúčame tieto zdroje.

[Medzivládny panel pre klimatickú zmenu](#) (IPCC) je orgán OSN pre hodnotenie vedy o zmene klímy a považuje sa za najautoritatívnejší globálny orgán v tejto oblasti.

Ďalším veľmi spoľahlivým zdrojom informácií je [Svetová meteorologická organizácia](#) (WMO), ktorá monitoruje počasie a klímu.

[ClimateWatch](#) spája široké spektrum medzinárodných dát tak, aby ste sa vedeli preklikať k tomu, čo sa deje vo vašej krajine.

Ak máte záujem o vyučovacie materiály k environmentálnej kríze, existuje viacero dobrých možností, kde začať. [World Wildlife Fund](#), [STEM Learning](#) a [WaterAid](#) ponúkajú kvalitné zdroje. Vzdelávacia charitatívna nadácia SEED pripravila zoznam [všetkých vzdelávacích materiálov](#), ktoré identifikovala a ktoré sa venujú zmene klímy.

Na komplexnejšie pochopenie ekologickej krízy môžete preskúmať koncept [planetárnych hraníc](#) a [Doughnut Economics](#), ktoré spolu poskytujú rámec na posudzovanie dopadov ľudskej činnosti vo vzťahu k environmentálnym limitom, spravodlivosti a ľudskej prosperite.

Kariéra a environmentálna kríza

Dúfame, že sme vás (ak to bolo potrebné) presvedčili, že environmentálna kríza je vážna a treba ju riešiť. Môžete však mať pocit, že sa vás to vo vašej práci priamo netýka. Nie ste klimatologička, politik ani inžinierka v oblasti obnoviteľnej energie – ste kariérová poradkyňa alebo kariérový poradca. Čo to teda má spoločné s vašou prácou?



Reflexia

Ako kariérová poradkyňa alebo kariérový poradca si možno myslíte, že celé toto klimatické dianie je mimo rámca vašej práce, ktorou je pomáhať ľuďom rozvíjať sa, učiť sa a nachádzať zmysluplnú prácu. No keď sa nad tým zastavíme, môžeme tieto veci od seba naozaj oddeliť?

Jedna z účastníčok projektu Exploring Green Guidance, Ingrid Bårdsdatter Bakke, skúmala [vzťah medzi kariérou a demokratickými hodnotami](#). Tvrdí, že práca v kariérovom poradenstve je už zo svojej podstaty priamou cestou, ako pracovať pre lepšiu spoločnosť, pretože pomáhať jednotlivcom nájsť spôsob, ako sa zapájať do spoločnosti a zlepšovať svoje podmienky, znamená, že ľudia podporení kariérovým poradenstvom môžu svoje zdroje využívať na budovanie lepšej spoločnosti a zlepšovanie podmienok pre ďalších. Inými slovami, ako kariérová poradkyňa alebo poradca nepracujete len s osobou, ktorá sedí pred vami. Tým, že jej pomáhate, zároveň podporujete jej rodinu aj komunitu. Dá sa dokonca povedať, že keď kariérové poradenstvo pomáha ľuďom prosperovať v komunitách a spoločnosti, umožňuje im zažívať občianstvo, participáciu, vlastnú hodnotu a zmysluplnosť – a tým kariérové poradkyne a poradcovia zároveň spoluvytvárajú lepšiu spoločnosť aj *pre seba*.

Inými slovami, jednotlivca nemožno oddeliť od kontextu. Keďže zmena klímy je veľmi reálna a ovplyvňuje životy ľudí, nemusíte byť aktivistka ani radikál, ak vám na klíme záleží. Ste tiež členom občianskej spoločnosti a spolu s vašimi klientmi či študentmi zdieľate tú istú realitu – zvládať zelenú transformáciu tak, ako sa deje.

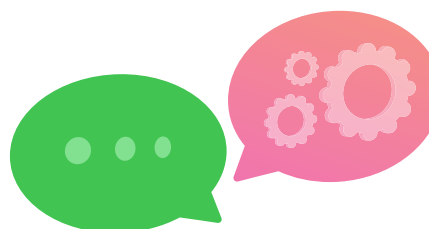
Ako kariérové poradkyne a poradcovia sa zaujímate o to, aké pracovné miesta a príležitosti sú pre naše klientky a klientov dostupné, a pomáhame im robiť rozhodnutia, ktoré im umožnia nájsť čo najlepšiu cestu do budúcnosti. Z toho vyplýva, že musíme byť v obraze o všetkých sociálnych, politických a ekonomických trendoch, ktoré pravdepodobne ovplyvnia budúcnosť práce.

Environmentálna kríza je zrejme najdôležitejší trend, ktorý bude formovať to, ako budú ľudia v budúcnosti žiť a pracovať. Tvrdíme, že sa to prejaví dvoma hlavnými spôsobmi.



Životné prostredie sa mení

Zmeny v klíme, biosfére a širšom prostredí majú dôsledky na to, ako je práca organizovaná.



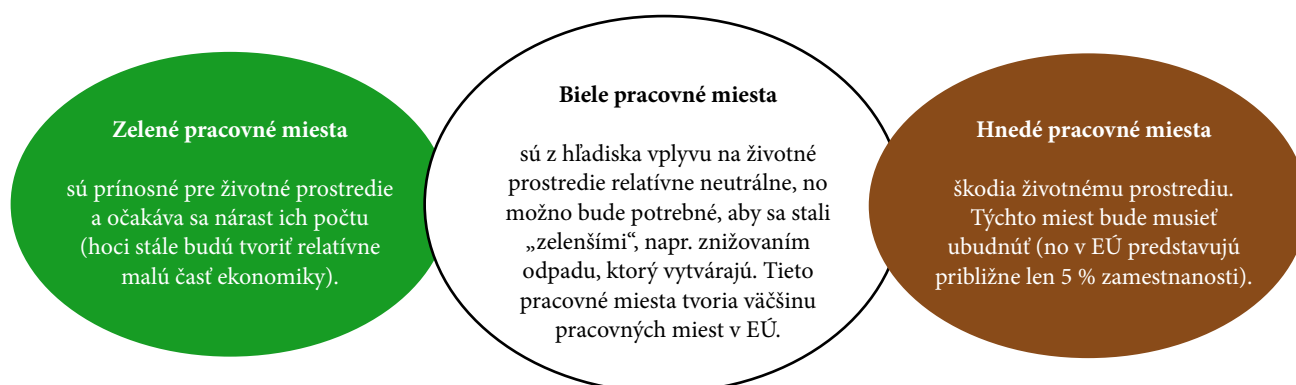
Reagujeme

Vlády, podniky aj jednotlivci na tieto zmeny reagujú rôznymi spôsobmi. Spôsob našej reakcie bude tiež formovať organizáciu práce v našej spoločnosti.

Environmentálna kríza je dynamický proces, ktorý je prepojený s tým, ako žijeme a pracujeme. S rastúcou teplotou bude poľnohospodárstvo náročnejšie a zmení sa spôsob fungovania poľnohospodárskeho sektora. S rastúcou hladinou morí budú ľudia vysídľovaní, čo povedie k vyššej migrácii a k zmenám na trhu práce v miestach, ktoré týchto migrantov prijímajú. A keď sa vlády sústreďia na obnoviteľnú energiu, manažment povodní alebo zvládanie pandémie, vzniknú nové typy pracovných miest.

Environmentálna kríza teda zásadne zmení dostupné pracovné miesta, organizáciu práce aj to, ktoré práce budú pre naše klientky a klientov žiaduce. Rozhodnutia ľudí o tom, aké zručnosti si rozvíjajú a aké práce si vyberajú, budú preto pravdepodobne kľúčové pre schopnosť spoločností zvládať zmenu klímy.

Európska únia rozdelila všetky pracovné miesta do troch kategórií, ktoré označuje ako zelené, biele a hnedé.



Tieto kategórie nám ponúkajú nový spôsob, ako premýšľať a hovoriť o pracovných miestach a profesijných dráhach, o ktorých uvažujú naši študenti a klienti. Zároveň však zdôrazňujú, že premýšľanie o kariére a životnom prostredí je o niečo zložitejšie než len hovoriť ľuďom, aby opustili hnedé miesta (napr. v ťažobných odvetviach) a presunuli sa na zelené miesta (napr. v recyklácii).



Kritické okienko

Veríte, že dokážeme vyriešiť zmenu klímy v rámci súčasného ekonomického systému? Podľa mainstreamových komentátorov je riešením najmä úprava stimulačných mechanizmov tak, aby sa kapitalizmus prispôbil a uznal škody, ktoré spôsobuje životnému prostrediu. Pre iných je však samotná myšlienka ekonomického rastu problematická, keďže vychádza z modelov uprednostňujúcich krátkodobý zisk za každú cenu, čo negatívne dopadá na životné prostredie aj na pracujúcich.

Tieto obavy viedli k rozvoju konceptu udržateľného rastu a radikálnejšie aj k hnutiam nerastu (degrowth). Tieto hnutia tvrdia, že trvalý rast je neudržateľný a že udržateľné spoločenské, ekonomické a environmentálne praktiky môžeme dosiahnuť len znížením produkcie a spotreby.

Ako radikálne musíme podľa vás postupovať, aby sme zároveň chránili planétu/prírodu a blaho ľudí? Environmentálna kríza je v nasledujúcich rokoch kľúčovou súčasťou kontextu každej práce a každého kariérového rozhodovania. Preto je dôležité, aby kariérové poradkyne a poradcovia premýšľali, ako na to zareagujú... a práve tu vstupuje do hry zelené poradenstvo.



Doplnkové čítanie

Publikované bolo množstvo akademickej a politickej literatúry, ktorá sa zaoberá vzťahom medzi prácou a klímou. Medzi zaujímavé texty patria [A Net Zero workforce](#) od britského Výboru pre zmenu klímy (CCC), práce Medzinárodnej organizácie práce (ILO) na tému [Climate change and jobs](#) a dokument EÚ [The possible implications of the green transition for the EU labour market](#).

Zelené poradenstvo

Na pracovné miesta a kariéry ľudí vplyva environmentálna kríza aj snahy vlád a firiem na tieto zmeny reagovať. Zároveň platí, že spôsob, akým sa ľudia prostredníctvom práce vzťahujú k životnému prostrediu, môže rôznymi spôsobmi prispievať k jeho ničeniu, aj k jeho ochrane.

Inými slovami, životné prostredie nie je iba kľúčovým kontextom pre kariéry ľudí; ľudia zároveň formujú životné prostredie svojimi kariérovými voľbami a rozhodnutiami o tom, ako žijú a pracujú. Mnohí preto tvrdia, že potrebujeme lepšie porozumieť prepojeniam medzi týmito oblasťami a uznať, že kariérové voľby a manažment kariéry sú dôležitou súčasťou premýšľania o tom, ako riešiť environmentálnu krízu. Z toho prirodzene vyplýva otázka, aká má byť úloha kariérových poradkýň a poradcov pri otvorení týchto tém s ľuďmi a pri podpore v ich zvládaní.

Termín „zelené poradenstvo“ (green guidance) sa po prvý raz objavil v 90. rokoch u dánskeho výskumníka Petra Planta. Peter je oddaný environmentalista, kariérový poradca, akademik a aktivista, ktorý spojil viacero ideí pod pojem „zelené poradenstvo“. Tvrdil, že kariérové poradenstvo musí zaujať postoj k environmentálnej kríze – postoj „proaktívny, kladúci otázky, skúmajúci, reflektujúci a zameraný na človeka“ – a že rozhodovanie o kariére treba vnímať ako súčasť „osobného záväzku, spoločenskej angažovanosti a zmysluplnosti“. Táto príručka nadväzuje na jeho prácu.

V posledných rokoch sa do diskusie o zelenom poradenstve zapojilo aj množstvo ďalších autoriek a autorov. Miriam Dimsits a Tristram Hooley rozvinuli nasledovnú definíciu zeleného poradenstva.

Environmentálne udržateľné kariérové poradenstvo posilňuje jednotlivcov, skupiny a kolektívy, aby rozvíjali svoje životy a kariéry spôsobom, ktorý neohrozuje schopnosť iných ľudí ani budúcich generácií naplňať svoje potreby. Uznáva, že ľudia sú súčasťou ekosystému, ktorý má hodnotu sám o sebe, a že všetky formy života – najmä životy tých najzraniteľnejších – sú ohrozené rastúcou klimatickou krízou, úbytkom biodiverzity a ďalším environmentálnym poškodzovaním spôsobeným ľudskou činnosťou.

Environmentálne udržateľné kariérové poradenstvo buduje kapacity jednotlivcov a komunit analyzovať, reagovať na sociálne, environmentálne a kariérové problémy a riešiť ich, zároveň podporuje ľudí v budovaní dobrého života pre seba aj pre druhých. Jeho základným cieľom je podnecovať predstavivosť a posilňovať ľudí, aby si našli vlastnú cestu k lepšiemu životu a udržateľnému svetu.

Tento rámec považujeme za užitočné východisko pre príručku, hoci si uvedomujeme, že otvára toľko otázok, koľko ich zodpovedá. Aj keby ste prijali argument, že zelené poradenstvo je potrebné, možné a že mu máme dať prioritu, ostáva otázka, ako ho robiť v praxi. Práve na túto otázku sa táto príručka primárne zameriava.



Doplnkové čítanie

Ak sa chcete lepšie zorientovať v premýšľaní Petra Planta, odporúčame vypočuť si ho v tomto [podcaste](#) alebo si prečítať jeho článok [Paradigms under pressure](#).

O tejto príručke

Táto príručka je výsledkom projektu Exploring Green Guidance, financovaného Európskou úniou, ktorý spojil angažovaných kariérových poradcov, výskumníčky a výskumníkov z piatich krajín s cieľom vytvoriť nové zdroje pre zelené poradenstvo. Projekt sa začal prehľadom politik v oblasti vzdelávania, zamestnanosti a životného prostredia a prehľadom literatúry týkajúcej sa zeleného poradenstva. Následne sme uskutočnili prieskum medzi európskymi poradkyňami a poradcami, aby sme zistili aktuálny stav a vytvorili priestor pre ich nápady a zdroje. Napokon sme zorganizovali sériu „inovačných fabrik“ (Innovation Factories), teda skupín praktikov v každej z krajín, ktoré sa venovali téme zeleného poradenstva a vytvárali nápady a nástroje použiteľné pre ďalších. Všetka táto práca bola napokon spracovaná a zhrnutá do tejto príručky.



Doplnkové čítanie

Ak máte záujem o prácu projektu Exploring Green Guidance a chcete si prečítať niektoré východiskové výskumy, navštívte webovú stránku [Exploring Green Guidance](#).

Môžete si tiež prečítať štúdiu [Evidence on green guidance](#), ktorú sme pripravili v rámci tohto projektu.

Príručka je rozdelená do siedmich kapitol. V každej nájdete diskusiu k danej téme, odkazy na kľúčové zdroje, usmernenia k používaniu nami vytvorených nástrojov a príležitosti na reflexiu. Veríme, že to bude stačiť na vaše začiatky so zeleným poradenstvom.

Neexistuje jediný správny spôsob, ako robiť zelené poradenstvo. Bude na vás, aby ste si rozmysleli, ako ho chcete realizovať a ako zapadne do vášho kontextu. Preto neváhajte prispôbovať, rozvíjať a meniť idey a zdroje, ktoré v príručke ponúkame.

Príručka sa venuje týmto témam.

1. V *prvej kapitole* sa snažíme ukázať, prečo je zelené poradenstvo potrebné, a poskytujeme argumenty, prečo by ste sa doň mali zapojiť.
2. *Druhá kapitola* prehľbuje diskusiu o zelenom poradenstve a skúma, čo je zač a prečo je potrebné. Zároveň predstavuje rôzne prístupy k zelenému poradenstvu a venuje sa debatám o tom, nakoľko radikálne by malo byť kariérové poradenstvo.
3. V *tretej kapitole* skúmame, ako sa naši študenti a klienti cítia v súvislosti s týmito témami, a zvažujeme, čo to znamená pre našu prax. Môžeme pracovať s kýmkoľvek od popieračov klímy po „eko-bojovníčky a bojovníkov“, ako aj s veľkou skupinou ľudí, ktorí sa týmito otázkami zatiaľ vážne nezaoberali. Ako môžeme otvárať environmentálne témy a zároveň mať napojenie na bezprostredné starosti ľudí o ich život?
4. V *štvrtej kapitole* sa sústreďujeme na etické a praktické hranice zeleného poradenstva. Čomu by ste sa pri jeho realizácii nemali venovať a ako sa vyrovnávať s limitmi, ktoré na vaše konanie kladú manažérky a manažéri či donori?
5. V *piatej kapitole* sa pozeráme na to, ako sa zelené poradenstvo v praxi robí (alebo ako sa navrhuje robiť). Ako vyzerá zelené poradenstvo jeden na jedného, workshop o zelených kariérach či veľtrh zelených pracovných miest. Z týchto príkladov praxe stavíme praktický model, ktorý môžete použiť a prispôbiť vo svojej práci. Kapitola sa osobitne zameriava na spôsoby práce s jednotlivcami a so skupinami.
6. V *šiestej kapitole* skúmame, ako sa posunúť za hranice našej bezprostrednej praxe a zapojiť sa do systémovších foriem pôsobenia, ako sú prepájanie (brokerage), presadzovanie záujmov (advocacy), lobovanie a rozvíjanie systémov. Argumentujeme, že aj tieto širšie formy praxe možno vnímať ako súčasť zeleného poradenstva, pretože naším cieľom zostáva pomáhať ľuďom budovať dobré a udržateľné kariéry tak, aby to neohrozovalo schopnosť iných ľudí ani budúcich generácií naplňať svoje potreby.
7. Napokon v *siedmej kapitole* zrekapitulujeme, čomu sme sa venovali, a načrtujeme možné ďalšie kroky.

Naprieč príručkou sa budete stretávať s opakujúcimi sa prvkami, ktoré sme už použili aj v tejto kapitole.



Nástroje. Toto sú nové nástroje, ktoré sme vytvorili v rámci projektu (často vychádzajú z dobrej praxe, ktorú sme našli). Sú pre vás dostupné na otvorenie, stiahnutie a prispôbenie.



Reflexie. Sú navrhnuté tak, aby vás podnietili premýšľať o otázkach, ktoré otvárame. V niektorých prípadoch je možné reflexie prispôbiť a použiť ich s vašimi študentmi a klientmi.



Kritické okienka. Tu sa zamýšľame nad nezhodami a výzvami, ktoré sprevádzajú environmentálne témy a tému udržateľnosti. V týchto častiach vás vyzveme zvážiť, nakoľko radikálne je treba postupovať a či je podľa vás vôbec možné budovať zelenú kariéru v rámci súčasného systému.



Doplnkové čítanie. Každá kapitola obsahuje výber zdrojov pre hlbšie preskúmanie tém, ak sa im chcete venovať podrobnejšie.

Zhrnutie

V tejto kapitole sme sa naučili, že:

- **planéta sa otepluje** a tento jav spolu s ďalšími environmentálnymi problémami spôsobili ľudské aktivity. Už teraz to spôsobuje problémy a bude sa to pravdepodobne zhoršovať, pokiaľ s tým niečo neurobíme;
- **vieme, čo environmentálnu krízu spôsobuje a ako na ňu reagovať.** Doterajšie snahy zastaviť alebo zvrátiť environmentálne škody sú však nedostatočné. Je potrebné konať a konať rýchlo;
- **environmentálna kríza je prepojená s našimi pracovnými miestami a kariérami.** Zmeny v životnom prostredí a snahy túto krízu zmierniť alebo jej čeliť budú formovať, aké typy práce budú dostupné a ako budeme pracovať. Navyše, individuálne rozhodnutia o kariére budú spoluurčovať aj schopnosť spoločnosti riešiť environmentálnu krízu;
- **zelené poradenstvo vzniklo ako spôsob, ako tieto otázky uchopiť v oblasti kariérového poradenstva.** Zelené poradenstvo ponúka prístup pre kariérové poradkyne a poradcov, ktorý má pomáhať jednotlivcom, skupinám a kolektívom manažovať svoje kariéry udržateľným spôsobom;
- **táto príručka pomôže kariérovým poradkyňiam a poradcem zorientovať sa v zelenom poradenstve a realizovať ho v praxi.** Neexistuje jediný prístup k zelenému poradenstvu, no príručka vás prevedie širokou škálou praktických prístupov a povzbudí vás, aby ste inovovali a rozvíjali vlastný postup.



Reflexia

Po prečítaní prvej kapitoly, ako sa cítite v súvislosti so zeleným poradenstvom? Zdá sa vám, že je to niečo, čo vás zaujíma a s čím chcete začať? Alebo máte v tejto chvíli viac otázok než odpovedí?

Jedna vec, nad ktorou sa teraz oplatí pozorne zamyslieť, je, či už náhodou nerobíte niečo, čo by sa dalo považovať za zelené poradenstvo.

2

Čo je zelené poradenstvo?

„Na tom, čo robíte, záleží, a musíte sa rozhodnúť, aký druh zmeny chcete priniesť.“

Jane Goodall, vedkyňa a aktivistka

Predstavte si 27-ročnú banskú geodetku zo Sliezska v Poľsku, regiónu historicky spätého s uhoľným priemyslom, ktorá vstupuje do vašej kancelárie. Vie, že vláda sa usiluje znížiť závislosť krajiny od uhlia, a uvedomuje si, že jej región v najbližších rokoch prejde výraznou premenou. Pociťuje neistotu ohľadom svojej budúcnosti a uvedomuje si, že čoskoro môže prísť o prácu, no zároveň zostáva otvorená zmene.

Reflexia

Ako sebaistí a pripravení sa dnes cítite previesť klientku, akou je táto banská geodetka, touto kariérovou zmenou?

Tento scenár ukazuje, prečo je začlenenie zeleného poradenstva do bežnej praxe kariérového poradenstva dôležitejšia než kedykoľvek predtým. Zelená transformácia mení trhy práce naprieč Európou a stavia kariérové poradkyne a poradcov do prvej línie podpory ľudí prechádzajúcich týmito zmenami.

Naša práca neovplyvňuje len jednotlivcov, ale aj celé komunity, ktoré prechádzajú transformáciou. Keď sa odvetvia odkláňajú od fosílnych palív k obnoviteľnej energii, kariérové poradenstvo sa stáva kľúčovým mostom medzi neistotou a novými, udržateľnými kariérovými príležitosťami. V širšom zmysle – vzhľadom na naliehavosť ekologickej krízy – môžeme vôbec robiť rozhodnutia o našej kariére bez toho, aby sme premýšľali, ako naša práca vplyva na iných, na budúce generácie a na planétu? Môže sa dimenzia udržateľnosti stať prirodzenou súčasťou kariérového poradenstva, namiesto toho, aby bola voliteľnou témou? A ako môže kariérové poradenstvo zohrávať významnú úlohu pri podpore spravodlivejšieho a udržateľnejšieho trhu práce?

Táto kapitola vysvetľuje význam zeleného poradenstva a predstavuje konkrétne stratégie a nástroje, ako efektívne začleniť udržateľnosť do poradenskej praxe, a tým prispieť k širšej transformácii.



Doplnkové čítanie

Mnohé národné aj medzinárodné inštitúcie vytvárajú informácie o trhu práce (LMI), ktoré nehovoria len o tom, čo sa deje teraz, ale aj o tom, čo sa pravdepodobne stane v budúcnosti. Oplatí sa vyhľadávať takéto zdroje aj vo vašej krajine, no zároveň je vhodné pozeráť sa na tieto predikcie kriticky. Nikto presne nevie, čo sa stane, preto je dôležité, aby sme podporovali klientky a klientov v tom, aby dokázali sledovať trh práce sami a boli pripravení prispôbovať sa novým situáciám, ktoré vznikajú. Užitočnými východiskami na premýšľanie o trhu práce sú napríklad Medzinárodná organizácia práce (ILO), ktorá publikovala užitočné série o [budúcnosti práce](#) a [globálnych trendoch pre mladých](#), a Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), ktorá taktiež vydáva informácie o [budúcnosti práce](#). Existujú aj správy, ktoré sa špecificky zameriavajú na budúcnosť práce v kontexte zelenej transformácie, napríklad od [Európskej nadácie pre odborné vzdelávanie](#) (ETF), [Medzinárodného menového fondu](#) (IMF) a ďalších organizácií.

Rôzne prístupy k zelenému poradenstvu

Zelené poradenstvo nie je univerzálny prístup. Je to dynamický a pluralitný priestor, v ktorom vedľa seba existujú – a neraz sa stretávajú – rôzne príbehy o úspechu, prosperite a budúcnosti. Keďže trh práce sa rýchlo mení vplyvom technologického pokroku, ekonomických posunov a zrýchľujúcich sa environmentálnych kríz, kariérové poradkyne a poradcovia sú vyzvaní prekročiť tradičné modely a preskúmať alternatívne vízie práce, ekonomiky a spoločenskej participácie.

Tradičné kariérové modely sa vo veľkej miere formovali v industriálnom 20. storočí. Zvyčajne predpokladali lineárnu, hierarchickú dráhu, v ktorej sa kariéra vnímala ako „postup po rebríčku“ a úspech sa spájal s dlhodobou stabilitou, rastúcim príjmom a manažérskym statusom. Tento model rátať s predvídateľnosťou a pracovnou istotou, najmä v priemysle a administratíve.

Dnes už tieto predpoklady neplatia. Mnohí pracujúci, najmä v manuálnych profesiách a nižších administratívnych pozíciách, čelia narastajúcej neistote. Jednou z príčin sú narušenia spôsobené zmenou klímy – transformácie odvetví, nedostatok zdrojov či odklon od fosílnych palív. Environmentálna kríza pridáva k už aj tak neustálemu pracovnému prostrediu ďalšiu, často destabilizujúcu vrstvu. Navyše skutočnosť, že mnohé formy práce prispievajú k poškodeniu životného prostredia, nás núti spochybníť samotné základy našej odbornej praxe.

V tomto kontexte má zelené poradenstvo pomáhať jednotlivcom orientovať sa v prekrývajúcich sa neistotách. Vyžaduje si rozplietť často nevypovedané príbehy, ktoré formujú kariérové uvažovanie – napríklad predstavu, že úspech závisí od schopnosti získať stabilné, plné a vysoko platené zamestnanie – a podporovať ľudí pri hľadaní ciest, ktoré sú v súlade s ich hodnotami, ambíciami a meniacou sa realitou planéty.

Ľudia neraz vychádzajú z predpokladov, ktoré v čase environmentálnej krízy a zelenej transformácie už nemusia fungovať. Príkladmi takýchto predpokladov sú:

- presvedčenie, že úspech si vyžaduje maximálnu efektivitu a rýchly postup, čo môže brániť reflexii a rešpektu k vlastnému tempu rozvoja;
- spájanie úspechu s neustálym rastom a spotrebou, zatiaľ čo udržateľnejší prístup kladie dôraz na blaho a rovnováhu medzi prácou a životom;
- vnímanie konkurencie ako hlavnej motivácie, ktoré môže viesť k stresu a vyhoreniu, kým demokratická spolupráca a spolutvorba riešení môžu ponúknuť lepšiu alternatívu;
- konformita a strach vystúpiť z nastavených noriem, kým sebareflexia a autonómia pomáhajú budovať kariéru v súlade s osobnými hodnotami;
- príbeh neustálej zmeny a rýchlej adaptácie na trh, ktorá môže vytvárať chaos, zatiaľ čo regeneračné pracovné modely stavajú na dlhodobej udržateľnosti a rozvoji v súlade s ekologickými princípmi.

Zelené poradenstvo teda nie je len o analýze trendov na trhu práce; je o podpore klientiek a klientov pri budovaní profesionálnej budúcnosti vedome, udržateľne a v súlade s ich hodnotami.

Ako kariérové poradkyne a poradcovia môžeme klientom pomáhať identifikovať príbehy, ktoré ovplyvňujú ich kariérové rozhodnutia, a posúdiť, či im skutočne slúžia. Kľúčové otázky, ktoré tento proces uľahčujú, zahŕňajú:

- Aké hodnoty riadia moje kariérové voľby?
- Je moja predstava o tom, čo chcem v živote dosiahnuť, v súlade s mojimi osobnými presvedčeniami?
- Aké alternatívne kariérové modely môžem preskúmať?

- Aká práca vo mne vzbudzuje hrdosť alebo pocit užitočnosti pre komunitu?
- Čie potreby napĺňajú tovary/služby, ktoré vytváram?
- Kto profituje, keď sa snažím ísť rýchlejšie alebo pracovať viac? Prospeje to mne?
- Ako by vyzeral stabilný, zmysluplný rytmus mojej práce?
- Ako by vyzerala moja kariéra, keby som necítil/a potrebu šplhať po rebríčku?
- Spôsobili mi súťaživosť s inými niekedy pocit osamelosti alebo odcudzenia?
- Aký vplyv má moja práca na komunitu, životné prostredie a planétu?

Keď si tieto príbehy a ich dopad na kariérové rozhodnutia uvedomíme, môžeme sa posunúť k analýze konkrétnych prístupov zeleného poradenstva a kľúčových dimenzií podpory klientiek a klientov v zmenách.



Ktorý nástroj?

Pre príklady nástrojov, ktoré pomáhajú dekonštruovať dominantné predstavy o práci, pozri [Kritická dekonštrukcia pracovnej nespokojnosti](#). Tento kritický pohľad na prácu je zároveň pretkaný aj ďalšími nástrojmi.



Kritické okienko

Prečo si myslíte, že sme boli socializovaní do nezdravých presvedčení o kariérovom úspechu? V čí prospech je udržiavať nás v tempe a v súťažení jedného proti druhému? Je možné budovať zelené či udržateľné formy práce a kariéry a pritom zároveň súťažiť s ostatnými? Ako môžeme vyvažovať potreby spolupráce a konkurencie v našich životoch, kariérach a spoločnosti?

Ako zaviesť zelené poradenstvo do vašej praxe?

Začlenenie udržateľnosti do kariérového poradenstva sa môže na prvý pohľad javiť ako náročná úloha. Má sa pozornosť sústrediť na praktické pracovné príležitosti v zelených sektoroch? Alebo je dôležitejšie podporiť klientky a klientov v reflexii hodnôt a v informovanom rozhodovaní o kariére bez ohľadu na to, kde pracujú? Týmto otázkam sa prakticky venujeme v kapitolách 5 a 6, no teraz je dôležité premyslieť si niektoré kľúčové východiská.

Niektoré klientky a klienti hľadajú konkrétne riešenia, ako sú kurzy, pracovné príležitosti alebo informácie o rýchlo rastúcich zelených odvetviach. Iní túžia po hlbšej zmene, skúmajú alternatívne modely práce a spôsoby života presahujúce bežné trhové štruktúry. Obe cesty majú hodnotu a môžu sa dopĺňať, ak sú prispôsobené individuálnym potrebám klientov a ich sociálnemu kontextu.

Zelená transformácia mení trh práce aj očakávania klientov. Ako kariérová poradkyňa alebo poradca si môžeme klásť otázky:

- mám sa sústrediť na rozvoj zelených zručností klientov, alebo ich mám viac viesť k hlbšej reflexii hodnôt a dopadov ich volieb?
- je mojou úlohou podporovať jednotlivcov v adaptácii na nové reality, alebo mám pracovať smerom k systémovej zmene?
- má poradenstvo zostať neutrálne, alebo mám aktívne podporovať kariéry s pozitívnym vplyvom na životné prostredie?

Na tieto otázky neexistujú jednoduché odpovede. Kariérová poradkyňa Rebecca Packer sa im venovala vo svojej magisterskej práci a navrhla štvor-kvadrantový model zeleného poradenstva.¹ Tento model stojí na dvoch hlavných osiach. Po prvé: zameriavate sa vo svojom poradenstve na jednotlivca, alebo na sociálne a štrukturálne otázky. Po druhé: o aký typ zmeny sa usilujete? Ide skôr o pomoc s adaptáciou na trh práce (*svetlozelené*), alebo o podporu hlbšej transformácie v súlade s ekologickými hodnotami (*tmavozelené*).

To nám umožňuje rozlíšiť štyri prístupy, ktoré môžeme opísať ako: *radikálny*, *progresívny*, *konzervatívny* a *liberálny*.



1 Packer, R. (2019). *Greening HE careers education and guidance? An investigation into the perspectives and experiences of career development practitioners from English universities*. Master's Thesis, University of Derby, United Kingdom.

	Sociálna perspektíva	Individuálna perspektíva
Tmavozelené	<p>Radikálny</p> <p>Vaším cieľom nie je len podporovať klientky a klientov, ale aj pomôcť im uvedomiť si, že ich kariérové voľby sú súčasťou väčších ekonomických a ekologických systémov.</p> <p>To znamená zdôrazňovať spoločnú zodpovednosť za budúcnosť planéty a podporovať hnutia presadzujúce spravodlivú transformáciu.</p> <p>Príklad praxe: Aktívne podporovanie reflexie alternatívnych foriem práce (napr. neziskové organizácie a družstvá), zapájanie sa do transformačných hnutí a utopické premýšľanie (pozri nástroj <i>Realita našej utópie</i>).</p>	<p>Progresívny</p> <p>Podporujete klientky a klientov pri kariérových rozhodnutiach, ktoré sú v súlade s ich ekologickými hodnotami.</p> <p>Povzbudzujete ich, aby smerovali do kariér prispievajúcich k udržateľnému rozvoju.</p> <p>Príklad praxe: <i>Ikigai</i> – koncepčný rámec, ktorý pomáha skúmať kariérové dráhy zosúladovaním vášní, hodnôt, zručností a potrieb sveta.</p>
Svetlozelené	<p>Konzervatívny</p> <p>Zameriavate sa na prípravu klientiek a klientov na trh práce – pomáhate im rozvíjať zručnosti potrebné v zelenej ekonomike.</p> <p>Podporujete tvorbu rekvalifikačných programov, školiacich kurzov a prístupu k novým profesiám spojeným so zelenou transformáciou.</p> <p>Príklad praxe: Pozri nástroje ako Prípadové štúdie zelenej transformácie.</p>	<p>Liberálny (nedirektívny)</p> <p>Vaším cieľom je podporovať klientky a klientov pri voľbe kariéry v súlade s ich hodnotami, bez usmerňovania k konkrétnym smerom.</p> <p>Klient rozhoduje, do akej miery chce do práce začleniť environmentálne hľadiská.</p> <p>Príklad praxe: Umožniť klientom a študentom pridať si udržateľnosť ako voliteľné kritérium pri posudzovaní kariérových rozhodnutí – pozri nástroje Práca s (eko)hodnotami a Práca s (eko)zručnosťami.</p>

Packerovej model naznačuje, že máte pred sebou niekoľko volieb.

- Ak chcete pripraviť klientky a klientov na zelený trh práce, sústreďte sa na svetlozelené prístupy (konzervatívny alebo liberálny).
- Ak mierite na systémovú zmenu a hlbší dopad, uplatnite tmavozelené prístupy (radikálny alebo progresívny).
- Ak má kariérové poradenstvo podporovať komunitné riešenia, zvolte sociálnu perspektívu.
- Ak chcú klientky a klienti zosúladiť kariéru so svojimi osobnými hodnotami, najlepšie sa hodí individuálna perspektíva.

Neexistuje jediný správny prístup. Voľba závisí od vašej poradenskej filozofie, potrieb vašich klientiek a klientov a kontextu, v ktorom pracujete. V praxi pravdepodobne skombinujete dva a viac prístupov, keďže potreby reálnych klientov sa menia. Použitie tohto modelu vám však môže pomôcť vedome si definovať stratégiu a prispôbiť poradenstvo tak, aby lepšie zodpovedalo rôznorodým očakávaniam vašich klientov a zároveň ladilo s vašou predstavou o tom, čo je potrebné a efektívne.

Reflexia

Čo si myslíte o štyroch prístupoch k zelenému poradenstvu? Zameriavate sa viac na jednotlivcov alebo na potreby spoločnosti? Inklinujete skôr k svetlozelenej alebo tmavozelenej? Čo si myslíte, že sa môžete naučiť z prístupov, ktoré sú odlišné od toho vášho?

Ciele zeleného poradenstva

Po preskúmaní rôznych prístupov k zelenému kariérovému poradenstvu (svetlozelené verzus tmavozelené, individuálne verzus sociálne) je čas zamerať sa na praktické kroky: ako začleniť udržateľnosť do každodennej práce kariérového poradcu?

Dánska odborníčka na kariérové poradenstvo Miriam Dimsits spolu s Tristramom Hooleym z Veľkej Británie identifikovali päť kľúčových dimenzií, ktoré opisujú zelené poradenstvo². Sú navrhnuté tak, aby vám pomohli posunúť sa za rámec jednoduchého smerovania klientiek a klientov do zelených pracovných miest a namiesto toho ich viedli k vedomejším kariérovým voľbám. Tieto dimenzie môžu účinne fungovať ako vzdelávacie ciele zeleného poradenstva a pomôcť vám formovať intervencie tak, aby boli environmentálne udržateľné.



2 Pre viac informácií o tomto rámci pozri: Dimsits, M., & Hooley, T. (n.d.). Introduction to the framework for environmentally sustainable career guidance. NICEC.

Dimenzia	Cieľ	Príklady aktivít
Prepojiť kariéru sa so svetom na emocionálnej úrovni	Podporovať klientky a klientov v rozvíjaní emocionálneho prepojenia so sebou samými, s inými a s prírodou, aby lepšie zvládali pocity odcudzenia, beznádeje a odpútania.	Využívanie prírody ako prostredia pre kariérové poradenstvo Práca s existenciálnymi a zážitkovými prístupmi Príklad nástroja: <i>Identifikácia momentov rezonancie</i>
Budovať solidaritu so svetom	Povzbudzovať klientky a klientov, aby uvažovali o svojich kariérach v širšom sociálnom a ekologickom kontexte, so zameraním na kolektívne učenie a konanie v prospech marginalizovaných a ohrozených foriem života (ľudí, skupín, prírody, druhov, biotopov...).	Kolektívne, skupinovo orientované alebo komunitné poradenstvo so zameraním na to, ako môžeme žiť a fungovať spoločne Príklad nástroja: <i>Výzvy sveta a zmysluplná kariéra</i>
Učiť sa o kariére v udržateľnom svete	Diskusia s klientmi a študentmi o tom, ako svet práce vplýva na životné prostredie a ktoré kariéry môžu pozitívne prispievať k jeho ochrane	Skúmanie prepojení medzi klimatickou a environmentálnou krízou a svetom práce, skúmanie environmentálnych dopadov rôznych kariérových dráh Poskytovanie spoľahlivých informácií o zelenom trhu práce. Stretnutia s profesionálmi zo zelených odvetví Príklad nástroja: <i>Pohľad na trh práce cez zelené okuliare</i>
Podporovať predstavivosť	Pomáhať klientom prepájať každodenné skúsenosti, ťažkosti a nádeje s veľkými spoločenskými a environmentálnymi témami a predstavovať si možnosti a cestu za hranice súčasného stavu. Povzbudzovať ich k zvažovaniu a vytváraniu alternatívnych foriem práce a výroby	<i>Vizualizačné cvičenia</i> – „Ako by vyzerala vaša ideálna budúcnosť šetrná k životnému prostrediu? Čo sa musí vo svete zmeniť, aby bola táto budúcnosť možná?“ Príklad nástroja: <i>Realita našej utópie</i>
Meniť svet prostredníctvom svojej kariéry	Rozvíjať u klientov a študentov porozumenie o povahe problému, kritické spochybňovanie dominantných ideológií, demaskovanie mocenských štruktúr a záujmov aktérov.	<i>Prípadové štúdie alternatívnych ekonomík</i> – napr. družstvá Mondragón, hnutie Transition Towns. <i>Diskusie o hodnotách v kontexte nových modelov kariéry.</i> Príklad nástroja: <i>Ekologické dilemy</i>



Reflexia

- Nemusíte uplatniť všetky dimenzie — vyberte si tie, ktoré najlepšie sedia vašej praxi.
- Môžete prístupy kombinovať — napríklad použiť *emocionálnu* dimenziu na reflexiu hodnôt a *vzdelávaciu* dimenziu na poskytovanie informácií o zelenom trhu práce.
- Ak sú vaše klientky a klienti pripravení na hlbšiu zmenu, môžete zaradiť prvky dimenzií „*Podporovať predstavivosť*“ alebo „*Meniť svet prostredníctvom svojej kariéry*.“

Vďaka týmto dimenziám môže byť vaše kariérové poradenstvo zámernejšie, viac orientované na budúcnosť a zosúladené s ekologickými výzvami, ktorým čelí trh práce.

Zelené kariérové dráhy

Porozumieť rôznym prístupom k zelenému poradenstvu a tomu, ako ich zavádzať, je len prvý krok. Ďalšou výzvou je pomôcť klientkám a klientom vidieť, ako môžu svoje kariérové ciele naplňať spôsobom, ktorý je v súlade s udržateľnosťou.

Každá klientka a každý klient má jedinečné zručnosti, skúsenosti a hodnoty – preto je dôležité podporiť ich v uvedomovaní si rozličných dráh, ktoré im umožnia prispievať k environmentálnej a sociálnej zodpovednosti spôsobom zodpovedajúcim ich možnostiam a ambíciám. Nižšie je šesť kľúčových zelených kariérových dráh, ktoré môžu poslúžiť ako inšpirácia a východisko na ďalšie skúmanie.

Tradičné zelené povolania

Niektorí ľudia si volia kariéry priamo späté s ochranou životného prostredia. Pracovné miesta v geovedách, udržateľnosti a obnoviteľných zdrojoch energie často vyžadujú formálne vzdelanie alebo špecializovanú prípravu.

Príklady:

- Environmentálne inžinierky obnovujú postindustriálne krajiny.
- Konzultanti pre udržateľnosť pracujú na zelenom plánovaní miest.
- Techničky montujú fotovoltické (solárne) panely.
- Špecialisti na ekoturizmus podporujú udržateľné cestovanie.
- Udržateľné farmárčenie a poľnohospodárstvo.

Kariéry založené na hodnotách

Iným ľuďom môžu hodnoty uprednostňovať zmysluplnosť a sociálnu spravodlivosť iným spôsobom – často v sektoroch zameraných na sociálnu alebo komunitnú oblasť – a podľa týchto hodnôt si potom volia kariéru. Hoci tieto roly nemusia byť vždy explicitne „zelené“, zohrávajú kľúčovú úlohu pri budovaní spravodlivejšej a udržateľnejšej spoločnosti.

Pre časť ľudí majú prioritu hodnoty zmysluplnosti a sociálnej spravodlivosti, často spojené so sociálnym alebo komunitným sektorom – a tomu zodpovedajú aj ich profesijné voľby. Hoci nejde vždy o výslovne zelené roly, sú kľúčové pre formovanie spravodlivejšej a udržateľnejšej spoločnosti.

Príklady:

- Sociálne pracovníčky podporujú komunity zasiahnuté zmenou klímy.
- Učitelia integrujú environmentálne vzdelávanie do školského vyučovania.
- Lekárky a sestry podporujú udržateľné zdravotníctvo znižovaním medicínskeho odpadu.
- Koordinátori komunitných záhrad spájajú environmentálne vzdelávanie so sociálnou inklúziou.

Eko-podnikanie

Pre niektorých vedie cesta k udržateľnosti cez založenie vlastného podniku. Takéto osoby vytvárajú firmy, ktoré minimalizujú environmentálny dopad, podporujú lokálnu výrobu alebo vyvíjajú inovatívne riešenia ekologických výziev.

Príklady:

- Too Good To Go (Dánsko) – startup, ktorý bojuje proti plytvaniu potravinami.
- Infarm (Nemecko) – riešenia mestského vertikálneho farmárstva.
- Majiteľky/majitelia bezodpadových obchodov ponúkajúci alternatívy bez plastov.
- Regeneračné farmárske iniciatívy, napríklad siete AMAP vo Francúzsku.

Eko-intrapodnikanie

Nie každý chce meniť prácu — niektorí sa namiesto toho sústredia na „zazelenanie“ svojho súčasného pracoviska. Eko-intrapodnikateľky a eko-intrapodnikatelia rozbiehajú v organizáciách iniciatívy udržateľnosti, znižujú uhlíkovú stopu, zavádzajú zelené stratégie a zapájajú kolegyné a kolegov do environmentálnych aktivít.

Príklady:

- Manažéri udržateľnosti pomáhajú znižovať emisie naprieč dodávateľskými reťazcami.
- Zelené iniciatívy vo veľkých korporáciách vedené zdola zamestnancami, ktorí presadzujú šetrné praktiky.
- Environmentálne audítorky radia firmám, ako znižovať svoj klimatický dopad.

Hybridné alebo „slow“ kariéry

Niektorí ľudia nanovo definujú svoj profesijný život tak, že obmedzia tradičný pracovný čas a venujú viac času zmysluplným, udržateľným aktivitám. Takéto kariéry často prepájajú rôzne formy práce, ponúkajú flexibilitu a hlbšie zapojenie do ekologických a komunitných iniciatív.

Príklady:

- Profesionálky kombinujú poradenskú činnosť s permakultúrnym farmárčením.
- Freelanceri pracujú na projektoch udržateľnosti a zároveň sa zapájajú do klimatického aktivizmu.
- Ľudia si skracujú platený pracovný čas, aby sa mohli viac venovať environmentálnemu dobrovoľníctvu.

Profesionálny aktivizmus

Pre tých, ktorí vnímajú environmentálnu krízu ako naliehavú prioritu, sa aktivizmus stáva plnohodnotnou kariérou. Ich práca sa sústreďuje na systémovú zmenu, advokáciu a priamu akciu za environmentálnu a sociálnu spravodlivosť.

Príklady:

- Zamestnanci v Greenpeace (Nemecko) a Friends of the Earth Europe (Belgicko) vedú environmentálne kampane.
- Líderky iniciatív vznikajúcich zdola, napríklad Marjan Minnesma, zakladateľka *Urgenda Foundation* – organizácie presadzujúcej znižovanie emisií v Holandsku.
- Mladé klimatické aktivistky a aktivisti organizujú štrajky *Fridays for Future*.
- Politickí analytici a analytičky navrhujú klimatické regulácie na národnej či medzinárodnej úrovni.
- Zastupiteľské skupiny a odbory pracujú v prospech ľudí pôsobiacich v zelenej a udržateľnej ekonomike.



Doplnkové čítanie

Šesť možných ciest, ktorými sa ľudia uberajú počas zelenej transformácie, navrhla Tacchini, S. (2021). [Green guidance: Integrating an ecological vision into career guidance](#). In *Euroguidance Conference 2021 Compendium* (s. 42–45). OeAD Erasmus+.



Kritické okienko

Všetkých šesť kariérových dráh uvedených vyššie sa zameriava na to, aby ľudia prešli do zeleného pracovného miesta alebo nejakej formy zelenej kariéry. Je to dôležitý aspekt zeleného poradenstva, no nemôže to byť celý príbeh. Len relatívne malá časť pracovnej sily bude niekedy pracovať v zelenom povolání. A čo všetci ostatní? Aké zmeny môžu ľudia urobiť vo svojom živote a práci, aby boli „zelenší“, aj keď nepracujú na zelenom pracovnom mieste?

Ešte dôležitejšie je, ako môžu ľudia vyvíjať tlak na svojich zamestnávateľov a organizácie, političky/ politikov a ďalších aktérov v spoločnosti, ktorí nesú zodpovednosť za environmentálne škody. Nejde len o výber inej práce, ale aj o zmenu spôsobu, akým funguje súčasný trh práce. Samozrejme, nie je to ľahké, pretože existuje veľa ľudí so silnými záujmami na tom, ako je spoločnosť momentálne usporiadaná, a pracovné aj spoločenské vzťahy zvyčajne zahŕňajú nerovnováhy moci, na konci ktorých sa naše klientky a klienti často ocitnú. Cesta k zelenej kariére tak pravdepodobne znamená postaviť sa vplyvným ľuďom a premýšľať o tom, ako meniť svet.

Ako o takýchto otázkach hovoriť s klientkami a klientmi v rámci kariérového poradenstva?

Zhrnutie

- Zelené poradenstvo pomáha jednotlivcom a komunitám prispôbovať sa zmenám na trhu práce, ktoré vyvoláva environmentálna kríza a zelená transformácia.
- Tradičné kariérové modely sa menia a rastie dopyt po práci v súlade s hodnotami, blahobytom a udržateľnosťou.
- Rôzne prístupy k poradenstvu siahajú od pomoci pri rozvoji zelených zručností až po inšpirovanie k systémovej zmene.
- Päť kľúčových dimenzií zeleného kariérového poradenstva je: prepojiť kariéru so svetom (na emocionálnej úrovni); budovať solidaritu so svetom prepájaním sa s inými a s prírodou; učiť sa o kariérach v udržateľnom svete; podporovať predstavivosť; meniť svet prostredníctvom svojej kariéry.
- Zelené kariérové dráhy zahŕňajú tradičné zelené povolania, kariéry založené na hodnotách, ekopodnikanie, korporátne roly v oblasti udržateľnosti, hybridné kariéry a profesionálny aktivizmus, ako aj úsilie vo všetkých povolaniach robiť ich environmentálne udržateľnejšími.

3

Ako vnímajú naši klienti a študenti zelené poradenstvo?

„Klimatická zmena je v mnohom ako smrť. Všetci chápeme, že je nevyhnutná, no málokto ju skutočne prijíma.“

Brian McDermott

“Podpora ľudí pre danú klimatickú politiku sa silno odvíja od troch základných presvedčení: že politika pomáha znižovať emisie (účinnosť), že nemá nepriaznivé distribučné dopady poškodzujúce domácnosti s nižšími príjmami (obavy z nerovnosti) a že finančne nepoškodzuje domácnosť respondentov (vlastný záujem).”

Antoine Dechezleprêtre a kolegovia v American Economic Review

Citované výroky odhaľujú, ako rozmanito ľudia vnímajú zmenu klímy, ďalšie environmentálne škody a ponúkané riešenia. V tejto kapitole sa pozrieme na to, ako sa ľudia cítia v súvislosti so zmenou klímy, a zamyslíme sa nad tým, čo to znamená pre spôsob, akým s nimi môžeme pracovať v rámci zeleného poradenstva.

Množstvo štúdií sa pokúša zachytiť, ako verejnosť vníma environmentálne otázky vrátane zmeny klímy a do akej miery ju znepokojujú ich dôsledky. Vo všeobecnosti možno pozorovať široké a rastúce prijatie klimatickej vedy na globálnej úrovni a uznanie, že existujú závažné environmentálne problémy, ktoré treba riešiť. Zároveň však pribúdajú dôkazy, že environmentálne a klimatické presvedčenia sú čoraz viac previazané so širšími politickými postojmi; v rozvinutých krajinách sú niektoré pravicovo orientované voličky a voliči skôr skeptickí voči klimatickej vede a potrebe politických, sociálnych a ekonomických zmien. To môže sťažovať prácu so zelenými témami v kariérovom poradenstve, pretože sa potenciálne dostávame do politických debát a kultúrnych vojen.

Dostupné dáta a výskumy zároveň naznačujú, že napriek presvedčeniu o dôležitosti udržateľnosti mnohé osoby nezavádzajú do svojho života také zmeny správania, ktoré by tomuto presvedčeniu zodpovedali. Aj v našom prieskume sme zachytili isté náznaky: iba 22% kariérových poradkýň a poradcov uviedlo, že ich klientky a klienti pri kariérových rozhodnutiach otvárajú tému klímy, hoci 28 % tvrdí, že ich klienti majú záujem o environmentálne udržateľnú prácu, a 41 % uvádza záujem klientov o environmentálne udržateľný životný štýl.

Väčšina našich klientov a študentov na prvý pohľad nevidí súvis medzi environmentálnou krízou a svojou kariérou; aj keď majú o zelené témy záujem, nemusia si myslieť, že stretnutie s kariérovou poradkyňou alebo poradcom je vhodným priestorom na takúto diskusiu. Výzvou pre kariérových poradcov je vnímať aktuálnu situáciu, v ktorej sa ich klienti nachádzajú, a otvárať tému udržateľnosti tak, aby ladila s ich hodnotami, ambíciami a profesijnou realitou. Z našej skúsenosti a spätnej väzby od poradcov a poradkýň ide o najnáročnejšiu časť procesu zazelenania vlastnej praxe.

Táto kapitola ponúka niekoľko podnetov, ako citlivo prinášať tému udržateľnosti do kariérového poradenstva tak, aby sme rešpektovali perspektívy klientiek a klientov, vyhli sa etickej pasci prenášania viny za krízu na individuálne spotrebiteľské správanie a životný štýl a zároveň nevyvolávali odpor pri tejto vysoko politizovanej téme.



Kritické okienko

Ak chcete lepšie porozumieť úlohe a vplyvu individuálnych krokov a rozhodnutí pri zmiernení klimatickej zmeny a ekologickej krízy a zasadiť ich do kontextu, môžete si prečítať *správy organizácie Oxfam o klimatickej nerovnosti*, ktoré ukazujú, že „v roku 2019 bolo najbohatšie 1 % ľudí zodpovedné za 16 % globálnych emisií uhlíka – rovnaký objem ako najchudobnejších 66 % ľudstva (5 miliárd ľudí)“.

Mnohé klientky a klienti, s ktorými sa v praxi stretávame, pochádzajú zo znevýhodneného prostredia a ich uhlíková stopa je nižšia než priemer populácie. Navyše, títo ľudia majú spravidla obmedzené možnosti zosúladiť ich kariéru a životný štýl s udržateľnosťou z dôvodov systémovej povahy (napr. nedostatok príležitostí, chýbajúca verejná doprava, nedostatok prostriedkov na udržateľnejšie stravovanie a spotrebu atď.). Kariérové poradenstvo teda môže viesť klientov k uvedomeniu si systémových príčin klimatickej a ekologickej krízy a k lepšiemu chápaniu klimatickej spravodlivosti, zároveň im pomáhať rozvíjať nové zručnosti a zorientovať sa na trhu práce.

Práca s rôznymi perspektívami na environmentálne otázky

Neexistuje univerzálny postup, ako pracovať s klientmi a študentmi na téme environmentálnej udržateľnosti a zelených kariér. Rozhovor o zelených kariérach so žiačkami a žiakmi si vyžaduje iný prístup než práca s dospelými. Niektorí ľudia môžu byť klimatickou krízou veľmi znepokojení a vedome viesť udržateľný život alebo sa angažovať v iniciatívach za lokálne či celoštátne zmeny. Pre iných je táto téma zdrojom kontroverzie a podráždenia, čo môže negatívne ovplyvniť ich zapojenie do kariérového poradenstva. Je preto zásadné, aby kariérové poradkyne a poradcovia prispôbovali jazyk, celkový prístup, príklady aj metódy veku, situácii, úrovni informovanosti, motivácii a ďalším relevantným faktorom.

Aby sme ilustrovali, ako možno zelené poradenstvo prispôbiť potrebám rôznych klientov, využijeme typológiu vypracovanú výskumníčkami a výskumníkmi na Yale a George Mason University na lepšie porozumenie tomu, ako ľudia vnímajú a na čo reagujú v súvislosti so zmenou klímy³. Cieľom vedcov bolo rozdeliť populáciu podľa postojov, presvedčení a správania voči globálnemu otepľovaniu a vytvoriť tak profily, pre ktoré možno cieľiť komunikačné stratégie. My ju použijeme na premýšľanie o tom, ako cieľiť zelené poradenstvo.

Angažovaní

Silno motivovaní, hlboko znepokojení a aktívne hľadajú riešenia.

Znepokojení

Vedia o probléme a podporujú opatrenia, no osobne sa nezapájajú.

Opatrní

Nie sú si istí závažnosťou zmeny klímy, ale sú otvorení novým poznatkom.

Nezainteresovaní

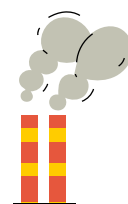
Nedostatočne informovaní alebo ľahostajní; o témach súvisiacich s klímou majú len malé povedomie.

Pochybovační

Skeptickí; domnievajú sa, že zmena klímy je preháňaná alebo je prirodzený jav.

Odmietaví

Rázne odmietajú klimatickú vedu a snahy o udržateľnosť často považujú za zbytočné či ideologické.



3 Pozri článok Anthonyho Leiserowitza a kolegov s názvom [Global warming's Six Americas](#).



Reflexia

Čo si myslíte o tejto typológii? Kam by ste sa zaradili ako kariérový poradca? Platí to pre vašich klientov alebo študentov? Je niektorá zo skupín zastúpená výraznejšie než ostatné? Čo by vám pomohlo zistiť, do akej kategórie patrí vaša klientka alebo klient?

Takýto model môže byť v kariérovom poradenstve obzvlášť užitočný, pretože ukazuje poradkyňam a poradcóm, ako otvárať tému udržateľnosti spôsobom, ktorý ladí s existujúcimi presvedčeniami klientov a zároveň robí diskusie o udržateľnosti relevantnými a praktickými – napríklad cez prízvukovanie pracovnej istoty, vývoja v ekonomike alebo etických dôvodov. V nasledujúcej tabuľke skúmame, ako možno udržateľnosť integrovať do poradenstva pri rešpektovaní rozmanitých perspektív a životných okolností.

To, akú formu kariérového poradenstva realizujete, pravdepodobne ovplyvní aj to, akým spôsobom môžete otvárať environmentálne témy. Individuálne sedenie ponúka iné možnosti než veľtrh povolání alebo skupinová práca. Práca v skupinách prináša osobitné výzvy aj príležitosti aj preto, že v celej skupine zvyčajne neprevláda jednotný názor. V takých prípadoch môžete podporiť diskusiu medzi ľuďmi, ktorí spolu súhlasia, aj medzi tými, ktorí majú odlišné názory. Rozdielom medzi prístupmi v praxi sa podrobnejšie venujeme v kapitolách 5 a 6. Ide o nápady zozbierané od kariérových poradkýň a poradcov z projektu *Exploring Green Guidance*. Tabuľka, samozrejme, nie je vyčerpávajúca a nie všetky možnosti sa hodia do každého konkrétneho kontextu a prípadu, no veríme, že vás inšpiruje pri formovaní vlastného prístupu.

Profil	Prístup	Začlenenie do zeleného poradenstva
Angažovaní (silno motivovaní a hľadajúci riešenia)	Zapájajte ich do kariérových príležitostí, ktoré sú v súlade s ich silnými environmentálnymi hodnotami.	<p>Oceňte, čo už pre udržateľnosť robia – aj drobné kroky. „<i>Čo už dnes robíte, čo vám pripadá zmysluplné alebo užitočné pre svet?</i>“</p> <p>Podnecujte reflexiu, kde a ako môže mať ich práca – súčasná alebo budúca – zmysel a dopad. Zamerajte sa na realistické ďalšie kroky. „<i>Kde by ste vo svojej (budúcej/želanej) práci mohli priniesť malý pozitívny vplyv?</i>“</p> <p>Ponúknite dostupné a relevantné informácie o udržateľnosti na trhu práce. Uvádzajte príklady pracovných miest a firiem či miestnych iniciatív, ktoré reflektujú tému udržateľnosti (nielen čisto environmentálne profesie alebo aktivizmus).</p> <p>Podporte ich v hľadaní nových definícií úspechu v kariére. Ponúknite alternatívy, ako je spomaľovanie, uprednostnenie menšieho rastu či voľba práce, ktorá je prínosná pre človeka aj komunitu.</p> <p>Podporte ich v hľadaní nenápadných spôsobov, ako prevziať iniciatívu a byť lídrom či líderkou. „<i>Ako by ste mohli pomôcť iným alebo ísť príkladom?</i>“</p> <p>Prepojte ich s komunitami alebo jednotlivcami s podobným zázemím, ktorí posilnia ich motiváciu a nádej – aby videli rôzne spôsoby, ako prispieť k udržateľnejšiemu svetu.</p>

<p>Znepokojení (podporujúci, ale zatiaľ neaktívni)</p>	<p>Rozprávajte sa s nimi o spôsoboch, ako začleniť udržateľnosť do ich uvažovania o kariére, bez toho, aby ste ich zahltili.</p>	<p>Podnecujte ich k reflexii každodennej práce a kariérových volieb. „<i>Ako súvisí vaša práca s tým, čo sa deje vo svete? V čom vidíte svoj prínos?</i>“</p> <p>Spoločne preskúmajte príležitosti v ich odbore alebo oblasti záujmu. Upriamte ich pozornosť na odvetvia, ktoré sa týkajú udržateľnosti, a predstavte možnosti rozvoja zručností pre zelené pracovné miesta.</p> <p>Pomôžte im identifikovať jednoduché, praktické spôsoby, ako začleniť udržateľnosť do svojej praxe – napríklad výberom zamestnávateľa so silnými ESG štandardmi alebo zavádzaním udržateľných postupov v ich súčasnom povolání či študijnom odbore.</p> <p>Podporujte uvažovanie o kariére z dlhodobého hľadiska: „<i>Ako bude vyzerat' váš sektor o 10–20 rokov v dôsledku klimatickej zmeny? Kde by ste v takej budúcnosti chceli pôsobiť?</i>“</p> <p>Spoločne s nimi reflektujte malé, konkrétne kroky angažovanosti – napríklad zapojenie sa do profesijných sietí v zelených sektoroch alebo presadzovanie iniciatív udržateľnosti na pracovisku.</p>
<p>Opatrní (nie sú si istí klimatickou zmenou, ale sú otvorení novým poznatkom)</p>	<p>Aplikujte prístupy založené na zvedavosti a zdôrazňujte ekonomické prínosy udržateľnosti.</p>	<p>Pýtajte sa neutrálne otázky: „<i>V akom svete by ste chceli žiť? Akú úlohu v ňom vidíte pre seba?</i>“ Zamerajte sa skôr na ich záujmy a ambície než na naliehavosť klimatickej krízy, aby ste prirodzene otvorili priestor na uvažovanie o udržateľnosti (hodnoty, odkaz, ktorý chcú zanechať).</p> <p>Pomáhajte im skúmať zmeny v jednotlivých sektoroch, ktoré sú poháňané udržateľnosťou. Príklad: „<i>Automobilový priemysel prechádza na elektromobilitu — aké zručnosti budú potrebné?</i>“</p> <p>Diskutujte skôr o možnostiach vzdelávania a rekvifikácie, ktoré súvisia s budúcou stabilitou zamestnania (ak je to jedna z ich obáv), než o klimatickej nevyhnutnosti.</p> <p>Predstavujte udržateľnosť ako strategickú kariérovú výhodu a zdôrazňujte, že poznatky o nej zvyšujú pracovnú uplatniteľnosť naprieč sektormi.</p> <p>Podporujte skúmanie bez tlaku na záväzok. Príklad: „<i>Predstavte si, že vo vašom odbore je udržateľnosť samozrejmosťou. Ako by sa podľa vás zmenila vaša rola?</i>“</p> <p>Rozprávajte sa o prípadových štúdiách transformácie odvetví, ktoré viedli k vzniku nových pracovných miest. Ak je to možné, sprostredkujte im kontakt s odborníkmi a odborníkmi, ktorí do svojej práce začlenili udržateľnosť bez toho, aby museli radikálne meniť kariéru.</p>

<p>Nezainterosovaní (nedostatočne informovaní alebo ľahostajní k téme klimatickej zmeny)</p>	<p>Ukážte, ako udržateľnosť súvisí s dlhodobou zamestnateľnosťou a relevanciou na trhu práce - nie je to iba morálny apel.</p>	<p>Nájdite niečo „chytľavé“ pre klientov, od čoho sa v rozhovore odrazíte. Príklad: „<i>Všimli ste si zmeny vo vašom odvetví?</i>“ Zamerajte sa na praktické otázky, ako je automatizácia, pracovná stabilita či rastúce náklady na energiu.</p> <p>Hovorte o trendoch v zamestnanosti v ich odvetví bez toho, aby ste ich spájali s klimatickými témami. Namiesto frázy „<i>klimatické politiky menia vašu prácu</i>“ povedzte napríklad „<i>mnohé firmy prechádzajú na energeticky efektívnejšie procesy — a vďaka tomu vznikajú nové pracovné príležitosti</i>“.</p> <p>Ponúknite neutrálne nástroje na rozhodovanie, ktoré im umožnia zvážiť faktory udržateľnosti bez toho, aby to vnímali ako ideologický tlak.</p> <p>Vyhňte sa abstraktným víziám budúcnosti — sústreďte sa na aktuálne príležitosti a riziká. Príklad: „<i>Odvetvia, ktoré reflektujú zelenú transformáciu, získavajú verejné financie — ako by to mohlo ovplyvniť rast pracovných miest?</i>“</p> <p>Namiesto diskusie o systémovej zmene sa zamerajte na posilnenie jednotlivca. Príklad: „<i>Ako viete svoju kariéru spraviť odolnejšou do budúcnosti vďaka tomu, že porozumiete týmto zmenám?</i>“</p>
<p>Pochybovační (Skeptickí, ale nie odmietaví)</p>	<p>Použite ekonomické a technologické argumenty, nie environmentálne.</p>	<p>Vyhýbajte sa polarizujúcim diskusiám. Namiesto toho zdôrazňujte zmeny/trendy v ekonomike, ktoré ovplyvňujú ich odbor.</p> <p>Používajte skúmajúce otázky o hodnotách, ktoré stoja za kariérovými voľbami klientov a študentov.</p> <p>Pracujte s konkrétnymi príkladmi zmien, ktoré súvisia s udržateľnosťou a prichádzajú priamo z praxe. Príklad: „<i>Banky výrazne investujú do udržateľného financovania — čo to znamená pre ľudí pracujúcich vo finančníctve?</i>“</p> <p>Nepoužívajte formulácie, ktoré vyvolávajú vinu.</p> <p>Predstavujte udržateľnosť ako konkurenčnú výhodu, nie ako povinnosť. Príklad: „<i>Ako z vás môže znalosť opatrení a štandardov udržateľnosti urobiť silnejšiu kandidátku / silnejšieho kandidáta na trhu práce?</i>“</p> <p>Zdôrazňujte líderstvo ako schopnosť adaptácie, nie ako aktivizmus. Príklad: „<i>Ako môžete prispieť k tomu, aby vaša firma reagovala na zmeny na trhu práce včas a efektívne?</i>“</p>

<p>Odmietaví (rázne odmietajú naratív spojené s klimatickou zmenou)</p>	<p>Vyhýbajte sa priamym debatám o klimatickej zmene. Namiesto toho predstavujte udržateľnosť ako niečo, čo zvyšuje inovatívnosť, efektívnosť a ekonomickú odolnosť.</p>	<p>Sústredte sa na osobné prínosy (úsporu nákladov, nové technológie, energetickú nezávislosť).</p> <p>Zdôrazňujte perspektívu zamestnania v odvetviach, ktoré sa vyvíjajú, namiesto klimatických opatrení. Príklad: „<i>Automobilový priemysel smeruje k elektromobilom – aké zručnosti budú mať najvyššiu hodnotu?</i>“</p> <p>Predstavujte zelené zručnosti ako strategickú výhodu pre biznis, nie len ako etickú voľbu; opierajte sa o informácie z trhu práce a štatistiky. Príklad: „<i>Klienti požadujú správy o udržateľnosti – schopnosť ich interpretovať vás môže odlíšiť od konkurencie.</i>“</p> <p>Zamerajte sa na technológie a efektívnosť. Príklad: „<i>Ako podľa vás automatizácia a efektívne využívanie zdrojov formujú vaše odvetvie?</i>“</p> <p>Citlivo otvárajte diskusiu o hodnotách, poslaní, zmysle práce a sociálnej spravodlivosti, aby sa uvažovanie o kariére rozšírilo za hranice čisto individuálnej roviny.</p> <p>Vyhňte sa politickému rámcovaniu – hovorte o odolnosti, inováciách a udržaní konkurencieschopnosti.</p>
---	---	--

Práca s environmentálnymi témami v rôznych kontextoch

Rovnakú logiku, akú sme využili na rozlíšenie postojov k environmentálnym otázkam, môžeme aplikovať aj pri práci s inými kontextmi a s rôznymi cieľovými skupinami. Opäť potrebujeme premýšľať o rôznych spôsoboch, ako pracovať s odlišnými typmi klientov, a navrhovať aktivity a intervencie, ktoré môžu byť užitočné pri zavádzaní témy udržateľnosti do vašej praxe.

Tabuľka nižšie to ilustruje na niektorých z najbežnejších skupín, s ktorými kariérové poradkyne a poradcovia pracujú. Samozrejme, nie všetci klienti alebo študenti budú mať rovnaký postoj a znalosti týkajúce sa ekologickej krízy, preto je potrebné prispôbovať prístup konkrétnej cieľovej skupine.

Cieľová skupina	Prístup	Začlenenie do zeleného poradenstva
<p>Študenti a mladí ľudia</p>	<p>Pracujte so zvedavosťou a ambíciami – prepojte udržateľnosť s ich záujmami (napr. technológie, móda, gaming, biznis, podnikanie).</p>	<p>Predstavte im zelené povolania a poukážte na udržateľnosť aj v bežných odvetviach. Poskytnite im informácie o očakávaných zmenách na trhu práce.</p> <p>Pomôžte im vnímať kariérové rozhodnutia ako spôsob formovania budúcnosti. Používajte nástroje ako sú zoznamy zručností či záujmov, ako aj informačné zdroje, ktoré zahŕňajú kritériá udržateľnosti.</p> <p>Podnecujte ich, aby sa zamýšľali nad tým, čo chcú vo svojej kariére dosiahnuť okrem finančného zisku, a podporujte ich predstavivosť o alternatívnych podobách žiadaného povolania.</p> <p>Podporujte stáže, dobrovoľníctvo alebo aktivizmus v zelených odvetviach, ale aj v sociálnej či komunitnej oblasti. Prepojte ich s mentoringovými programami v týchto sektoroch.</p>

Nezamestnaní	Zamerajte sa na stabilitu, rekvifikáciu a dopyt po pracovných miestach v budúcnosti. Kladte dôraz na posilnenie klienta, nie na naliehavosť situácie.	<p>Rozprávajte sa o vzdelávaní v zelených sektoroch a o programoch rekvifikácie. Ukážte dopyt na trhu práce po zručnostiach súvisiacich s udržateľnosťou. Podporujte reflexiu, ako možno udržateľnosť začleniť do nimi zvolenej oblasti práce.</p> <p>Diskutujte o kariérach s dlhodobou stabilitou a osobným naplnením v sektore zelenej transformácie (zároveň však dávajte pozor, aby ste nevytvárali nereálne očakávania – otvárajte aj tému súčasných výziev trhu práce a politik zamestnanosti).</p> <p>Kriticky reflektujte ich skúsenosti s pocitom vylúčenia, tlakom prispôbiť sa trhu práce a s presúvaním zodpovednosti na jednotlivca a skúmajte, ako to súvisí s udržateľnosťou.</p> <p>Podporujte sieťovanie v sektoroch zameraných na udržateľnosť, ak sa o ne zaujímajú, alebo nadväzovanie kontaktov s podobne zmýšľajúcimi ľuďmi vo svojom odbore. Podnecujte ich zapájať sa do komunitných projektov.</p>
Ludia zvažujúci zmenu kariéry	Preskúmajte, ako sa ich existujúce zručnosti dajú uplatniť v sektoroch súvisiacich s udržateľnosťou alebo v zelenších pracovných pozíciách v rámci ich vlastného odvetvia.	<p>Poskytnite im prehľad o zmenách v odvetviach a o zelených príležitostiach, ktoré nadväzujú na ich doterajšie skúsenosti. Pomôžte im identifikovať možnosti vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie.</p> <p>Podporte ich pri začleňovaní hľadiska udržateľnosti do kariérového rozhodovania tak, aby súčasne zohľadňovali svoje finančné aj osobné potreby.</p> <p>Spochybnite tradičné predstavy o kariére a povzbudte ich premýšľať o povolaniach, ktoré prinášajú pozitívny spoločenský a environmentálny dopad.</p> <p>Podnecujte kritickú reflexiu o pojmoch ako úspech, konkurencia, rast či „kariérny rebríček“.</p> <p>Prepojte ich s odbornými sieťami, inkubátormi a zdrojmi financovania pre zelené podnikanie, ak o to prejavia záujem.</p>
Ludia v staršom veku	Hovorte o udržateľnosti štýlom, že umožňuje zanechať odkaz alebo odovzdávať skúsenosti mladším profesionálkam a profesionálom. Nerámčujte to ako tému mladých ľudí.	<p>Predstavte im možnosti pre poskytovanie mentoringu, konzultačnej činnosti alebo čiastočných úväzkov v oblastiach súvisiacich s udržateľnosťou.</p> <p>Pomáhajte im hľadať rovnováhu medzi osobným naplnením a zmysluplným prínosom pre spoločnosť. Spoločne skúmajte možnosti postupného odchodu do dôchodku smerom k rolám zameraným na udržateľnosť.</p> <p>Povzbudzujte ich, aby vnímali zmenu kariéry ako príležitosť zanechať pozitívny odkaz pre budúce generácie.</p> <p>Skúmajte spolu alternatívne predstavy o tom, ako by mohol vyzeráť žiadaný svet práce pre budúce generácie.</p> <p>Podporujte ich zapájanie sa do vzdelávania v oblasti udržateľnosti, advokácie alebo do líderských rolí v miestnych komunitách.</p>

<p>Zraniteľné a marginalizované skupiny</p>	<p>Riešte najskôr ich bezprostredné potreby (finančná stabilita, prístup k práci) a až potom opatrne otvárajte tému udržateľnosti. Budujte dôveru uznaním systémových prekážok, ktorým čelia, a podporujte ich v kritickú reflexiu týchto bariér.</p>	<p>Identifikujte pracovné príležitosti v odvetviach súvisiacich s udržateľnosťou, ktoré majú inkluzívne náborové postupy. Zabezpečte mentorstvo od rôznych profesionálok a profesionálov. Podporujte kritickú reflexiu o mechanizmoch vylúčenia a marginalizácie vychádzajúcu z ich vlastných skúseností a skúmajte, ako to súvisí s udržateľnosťou. Posilňujte klientky a klientov, aby robili informované kariérové rozhodnutia založené zároveň na osobných potrebách aj na spoločenských zmenách.</p> <p>Pomáhajte im predstavovať si pracoviská, ktoré si cenia diverzitu, spravodlivosť a udržateľnosť.</p> <p>Zastávajte sa opatrení podporujúcich férový prístup k zeleným pracovným miestam. Podporujte zapájanie sa do iniciatív environmentálnej a sociálnej spravodlivosti vznikajúcich zdola. Usilujte sa o sprístupnenie zelenej transformácie rôznym skupinám. Podnecujte zapojenie do pracovných prostredí, ktoré sa vedia prispôsobiť rôznym potrebám.</p>
---	---	---

Ako zavádzať udržateľnosť do vašich služieb kariérových o poradenstva

Ako sme sa presvedčili, zelené poradenstvo môže byť náročné vzhľadom na komplexnosť týchto tém a rozmanité perspektívy, ktoré môžu mať klienti a študenti. Nasledujúce stratégie, inšpirované účastníkmi a účastníkmi našich Inovačných fabrik, vám môžu pomôcť tieto rozhovory zvládať efektívnejšie:

- **Prijmite rolu prieskumníka v neprebádanom území:** Kariéroví poradcovia a poradkyne by sa mali vnímať ako prieskumníci v neprebádanom území – ako facilitátori, ktorí klientkám, klientom a študentstvu pomáhajú skúmať nové a vznikajúce prepojenia medzi ich kariérou a udržateľnosťou. Nič nevytvára väčší odpor než neochvejné sebavedomie, vševediace vystupovanie či moralizovanie. Oveľa účinnejším prístupom je pokora a otvorenosť, ktoré podporujú zvedavosť a ochotu skúmať možnosti, otázky či perspektívy, nad ktorými sa klienti možno nikdy predtým nezamysleli. Uvedomte si tiež, že zelené poradenstvo je nový a rozvíjajúci sa odbor – doprajte si priestor na experimentovanie, skúšanie nových prístupov a učenie sa z vlastných chýb.
- **Zaujmite vzdelávací prístup založený na partnerstve a vlastnej skúsenosti:** Zdieľanie vlastných postrehov a skúseností súvisiacich s udržateľnosťou môže vytvoriť autentickjší a zrozumiteľnejší dialóg. Takýto prístup stavia kariérovú poradkyňu či poradcu do roly partnera v spoločnom skúmaní, nie autoritatívnej osoby, čo podporuje otvorenosť a dôveru. Ak otvorene priznáte, že sa v tejto oblasti tiež učíte, môže to klientov a študentov motivovať k hlbšiemu záujmu o túto oblasť.
- **Uvedomte si, že začínať rozhovor priamo environmentálnymi otázkami nemusí byť vždy najefektívnejšie.** V mnohých prípadoch majú klienti oveľa naliehavejšie starosti: pocity nenaplnenia, vyčerpanie, nadmerný výkon, neustály tlak robiť viac, nerovnosť, zdravotné ťažkosti či vykorisťovanie v práci. Tieto témy môžu otvoriť priestor pre kritickú diskusiu o tom, ako si predstavujeme prácu – a zároveň môžu slúžiť ako brána k rozhovorom o udržateľnosti. V konečnom dôsledku sú totiž všetky tieto problémy späté so širšou ekologickou krízou.

Je dôležité uvedomovať si vlastné presvedčenia a emócie súvisiace s environmentálnou krízou, aby nezatienili pohľad klienta. Vyváženie autenticity a profesionálneho odstupe umožňuje úprimnú interakciu bez vnucovania osobných názorov či predsudkov.

- **Zamerajte sa na otváranie nových obzorov namiesto presvedčania:** Cieľom zeleného poradenstva je rozširovať perspektívy klientov a študentov – nie presvedčať ich o konkrétnom názore či kariérovej voľbe. Užitočné môže byť zvoliť prístup sokratovského dialógu, ktorý vytvára prijímajúce, nekonfrontačné prostredie pre diskusiu a podporuje zvedavosť voči udržateľnosti, kritickú reflexiu tradičných predstáv o kariérnom úspechu, konformite, raste a súťaživosti, ako aj premýšľanie o tom, ako môže práca prispievať k ekologickému zdraviu.
- **Vychádzajte zo skúseností a postojov vašich klientov a študentov:** Začnite rozhovor skúmaním toho, ako klienti a študenti vnímajú klimatickú a ekologickú krízu, ako sa ich to dotýka v každodennom živote a ako sa to môže spájať s ich kariérou. Takáto diskusia je prirodzenejšia a zmyslupľnejšia a vychádza z princípov vzdelávania dospelých, ktoré zdôrazňujú stavanie na existujúcich skúsenostiach a poznani.
- **Poskytujte jasné vysvetlenia, prečo dané témy do rozhovoru vnášate:** Jasne vysvetlite, prečo má otázka udržateľnosti miesto v kariérovom poradenstve. Vysvetlenie, ako tieto faktory ovplyvňujú trendy v jednotlivých odvetviach, dostupnosť pracovných miest a požadované zručnosti, môže urobiť rozhovor relevantnejším a zaujímavejším – a zároveň vytvorí priestor pre hlbšiu reflexiu o tom, ako ich kariérové voľby vplyvajú na životné prostredie.
- **Opierajte sa o konkrétne príklady z praxe a voľte neutrálny jazyk:** Používanie konkrétnych príkladov z praxe a neutrálnejšieho jazyka môže sprístupniť diskusiu o udržateľnosti širšiemu okruhu klientov. Nadviazať možno aj na každodenné témy, ako je stravovanie, vykurovanie či doprava, a ukázať, že udržateľnosť ovplyvňuje každodenný život ľudí. Preskúmajte tiež, ako klienti rozumejú pojmom ako klimatická zmena či ekologická transformácia, aby ste lepšie pochopili ich východiská a mohli prispôbiť jazyk a argumentáciu. V niektorých kontextoch môže byť vhodnejšie hovoriť o „prírode“, „planéte“ či „životnom prostredí“, než o „klíme“ alebo „ekológii“, ktoré môžu niesť politický náboj. Cieľom je pochopiť, čo je pre klienta dôležité, a od tohto bodu postupne budovať súvislosti s udržateľnosťou.
- **Venujte pozornosť emocionálnym reakciám, vrátane pocitov ohrozenia a úzkosti:** Ako kariérová poradkyňa či poradca môžete klienta v prípade potreby odporučiť na špecializovanú pomoc, no zároveň je možné podporiť rôzne stratégie, ako zvládať úzkosť: zapájanie sa do individuálnej alebo kolektívnej pro-environmentálnej činnosti, občasné vypnutie od témy klímy, aby sa predišlo informačnému preťaženiu, aktivity prinášajúce radosť, uvedomovanie si a posilňovanie pozitívnych pocitov a zážitkov (čas strávený s blízkymi, na príjemných miestach či podujatiach), zdieľanie pocitov a obáv s inými, trávenie času s rodinou, priateľmi, komunitou či v podporných skupinách ľudí s podobnými starosťami a rozvíjanie aktívnej nádeje a pod. Výskumy ukazujú, že najúčinnějšíou reakciou na ekologickú úzkosť je zmysluplná individuálna aj kolektívna činnosť, ktorá prispieva k pozitívnej spoločenskej zmene.
- **Používajte fakty a štatistiky uvážlivo:** Hoci môžu byť dáta presvedčivé, je dôležité zohľadniť mieru pripravenosti a otvorenosti klientov a študentov voči takýmto informáciám. Uvádzanie štatistík o raste pracovných miest v sektore obnoviteľných zdrojov energie alebo o ekonomických prínosoch udržateľných postupov môže byť účinné vtedy, keď nadväzuje na ich záujmy a obavy. Prispôbenie informácií úrovni ich vnímateľnosti pomáha tomu, aby dáta slúžili na orientáciu a porozumenie, nie na odcudzenie.



Kritické okienko

Terminológia a koncept ekologickej úzkosti (eco-anxiety) si vyžadujú dôkladnejšie preskúmanie. V psychológii sa úzkosť zvyčajne definuje ako pocit znepokojenia či napätia súvisiaci s neistým výsledkom. Ekologická úzkosť však označuje pocity (ako smútok, hnev či bezmocnosť), ktoré vyplývajú zo znalosti pravdepodobných dôsledkov klimatickej zmeny a z vnímania nedostatočnej politickej reakcie.

Mnohé z týchto emócií sú oprávnené a predstavujú racionálnu reakciu na vážny celoplanetárny problém. Aj preto niektorí kritici tvrdia, že používanie pojmu ekologická úzkosť môže individualizovať to, čo je v skutočnosti spoločenský a politický problém, a tým oslabiť tlak na kolektívnu zmenu. V odbornej literatúre existujú aj iné označenia psychologických účinkov klimatickej zmeny. Niektorí aktivisti a ekopsychológovia napríklad uprednostňujú termín ekologická zúrivosť (eco-enraged), ktorý podľa nich presnejšie vystihuje racionálnu reakciu na nečinnosť.



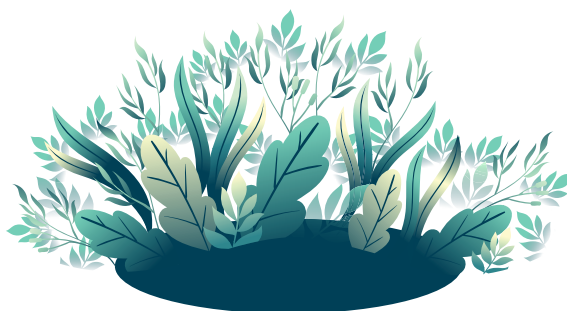
Reflexia

Experimentujte s otváraním témy udržateľnosti so svojimi klientkami a klientmi. Aké ciele by ste si v tejto oblasti chceli stanoviť? Aké nástroje a metódy by ste chceli používať – a v ktorých častiach poradenského procesu? Ako by ste mohli zaznamenávať svoje experimentovanie, jeho dopad a reakcie vašich klientov či študentov, aby ste mohli postupne zlepšovať spôsob, akým udržateľnosť začleňujete do svojej poradenskej praxe?

Zhrnutie

V tejto kapitole sme si ukázali, že:

- spojiť tému udržateľnosti s konkrétnou situáciou, presvedčeniami a obavami vašich klientov či študentov je kľúčovým prvým krokom pri „zelenaní“ vašej praxe;
- porozumenie postojom a obavám klientov a študentov voči klimatickej zmene a ekologickej kríze vám môže pomôcť zvoliť vhodný prístup;
- existujú určité zásady, ktoré je dôležité dodržiavať pri otváraní témy udržateľnosti – napríklad začínať pri skúsenostiach a názoroch klientov, zameriavať sa na rozširovanie obzorov namiesto presvedčania, ponúkať nové perspektívy, prijímať úlohu sprievodcu v neprebádanom území a používať praktické príklady a neutrálny jazyk.



4

Je zelené poradenstvo etické?

„Skvelá téma! Premýšľam, ako sa ju podarí realizovať v praxi bez porušenia etických zásad poradenstva.”

Kariérová poradkyňa, odpoveď v našom prieskume

„Nemyslím si, že zelené poradenstvo je užitočný koncept. Obávam sa, že to bude len zámienka na prepašovanie ideológie do kariérového poradenstva.”

Kariérový poradca, odpoveď v našom prieskume

Náš prieskum medzi kariérovými poradcami a poradkyňami v Európe ukázal, že zelené poradenstvo je sporná téma. Hoci 85 % účastníkov prieskumu ho považovalo za zaujímavú myšlienku a 76 % ocenilo jeho potenciál pomáhať ľuďom žiť udržateľnejšie, otvorené otázky v prieskume nám umožnili pochopiť, aké silné emócie v ľuďoch vyvoláva.

Citáty uvedené vyššie ponúkajú náhľad do týchto silných emócií. Oba poukazujú na zásadnú obavu, ktorú spomenulo viacero poradcov – etické otázky. Prvý citát volá po jasných usmerneniach, ako eticky realizovať zelené poradenstvo, zatiaľ čo druhý ho odmieta ako ideologický projekt. V tejto kapitole sa budeme venovať týmto rôznym postojom, identifikujeme etické výhrady voči zelenému poradenstvu a ponúkneme spôsoby, ako sa s nimi vysporiadať. Pri skúmaní týchto otázok budeme vychádzať z komentárov poradcov, reflexií účastníkov inovačných dielní (innovation factories) a teoretických diskusií o etike kariérového poradenstva vo všeobecnosti a zeleného poradenstva osobitne.



Kritické okienko

Ako rozumieme druhému citátu a ako by sme mohli dekonštruovať tento typ výroku? Na jednej strane tvrdenie, že zelené poradenstvo je ideologický projekt, naznačuje, že zmena klímy nie je vedecký fakt.

Na druhej strane, ak niekto odmieta zelené poradenstvo ako ideologický koncept, naznačuje tým, že kariérové poradenstvo by sa nemalo dotýkať politických tém. No pritom takmer všetko, čo robíme, má politický rozmer. A navyše – kariérové poradenstvo bolo politické od samého počiatku.

Frank Parsons, považovaný za otca kariérového poradenstva, ho rozvíjal v období významnej hospodárskej nestability, nezamestnanosti a nerovností a vyzýval k sociálnym reformám v mene sociálnej spravodlivosti. Vo svojej knihe *Choosing a Vocation* zdôrazňuje, že kariéroví poradcovia a poradkyne musia so svojimi klientmi rozprávať nielen o faktoch, ale aj o etike a morálke.

To nás vedie k otázke, čo vlastne ľudia myslia tým, keď tvrdia, že klimatická zmena je politická, a či sa kariérové poradenstvo vôbec môže vyhnúť politike.

Ako sa cítite v tejto zložitej spleti politiky, odbornej praxe a vedeckých faktov? Ako sa to spája s vaším chápaním etiky?

Ako pracovať s námietkami voči zelenému poradenstvu

V tejto časti predstavíme a zanalyzujeme niektoré obavy a námietky, ktoré identifikovali poradkyne a poradcovia v našom prieskume, a pokúsime sa navrhnúť možné stratégie, ako sa s nimi vyrovnáť.

Brzdí zelené poradenstvo kritické myslenie?

„Obávam sa, že zelené poradenstvo sa stane prístupom, ktorý brzdí kritické myslenie tým, že vnucuje samozrejmé dobro, ktoré už nemožno spochybniť. Že otázka bude znieť „ako môžete pracovať pre udržateľnosť“, ale už nie „prečo by ste mali pracovať pre udržateľnosť“ a „akých iných hodnôt sa máme vzdať alebo ich obetovať“.

Kariérová poradkyňa, odpoveď v našom prieskume.

Toto tvrdenie naznačuje obavu, že zelené poradenstvo bude potláčať kritické myslenie a povzbudzovať ľudí, aby prehliadali komplexnosť klimatickej krízy.

V skutočnosti je však cieľom zeleného poradenstva rozvíjať poznatky a zručnosti klientov tak, aby dokázali kriticky analyzovať údaje a vytvoriť si vlastný (informovaný) názor. Úlohou kariérových poradkýň a poradcov je podporovať premýšľanie klientov o tom, aké sú ich ciele a ako chcú prispieť spoločnosti — nie vnucovať vlastnú predstavu o spoločnom dobre či o tom, ako by sa mal kto správať. Ako uvidíme ďalej, zelené poradenstvo by tiež nikdy nemalo navodzovať pocit, že jednotlivci nesú osobnú vinu za problémy, ktoré sú v skutočnosti spoločenské, ekonomické a politické.

Je zelené poradenstvo iba o „tlačení“ ľudí do zelených povolání?

„V našom regióne existujú dva hlavné sektory, ktoré potrebujú kvalifikovaných pracovníkov – morský rybolov a ropný priemysel. Ako poskytovať kariérové poradenstvo doktorandom, ktorí chcú pracovať v týchto odvetviach, ktoré majú devastačné klimatické dopady?“

Kariérový poradca, odpoveď v našom prieskume.

Zelené poradenstvo sa nesnaží smerovať klientov do zelených povolání. V skutočnosti sa nesnaží priviesť klientov k nijakej vopred určenej práci. Kariérové poradenstvo je proces spolupráce, v ktorom poradca ponúka klientovi príležitosti na skúmanie, reflexiu a prepájanie súvislostí, aby bol lepšie pripravený robiť rozhodnutia a rozvíjať svoj životný projekt.

Zelené poradenstvo musí zohľadňovať materiálne podmienky klientov, ako aj reálnu škálu pracovných a vzdelávacích možností, ktoré sú dostupné v oblastiach, kde môžu pracovať. To však neznamená, že ak klient chce pracovať v morskom rybolove alebo v ropnom priemysle, ekologické otázky sa stanú tabu. Pravdepodobne už aj tak sú v mysli klienta, a preto je potrebné ich otvoriť, aby sa klient mohol vyrovnáť s prípadnými pocitmi viny či úzkosti a premýšľať o tom, ako sa jeho hodnoty spájajú s jeho kariérovými voľbami. Môže mu to dokonca pomôcť uvedomiť si príležitosti, ako dané odvetvie meniť zvnútra a prispieť k širším transformáciám.

Ako prinášať zelené poradenstvo do praxe?

„Premýšľam nad tým, nakoľko máme byť iniciatívni pri otvorení tejto témy s klientmi. Pri rozhovoroch o hodnotách môže prirodzene do diskusie vstúpiť, no stále váham, kedy je vhodné — alebo nevyhnutné — začať hovoriť o zelenom poradenstve z mojej strany.”

Kariérová poradkyňa, odpoveď v našom prieskume.

Toto vyjadrenie ponúka jednu z možných stratégií, ktorá môže pomôcť prekonať obavy poradkýň a poradcov z prílišnej iniciatívnosti: predstaviť environmentálne témy ako prirodzenú súčasť rozhovoru o hodnotách. Je to úplne legitímny prístup, pretože hodnoty výrazne ovplyvňujú kariéry ľudí a sú preto prirodzenou súčasťou kariérového poradenstva. Môžeme však ísť aj ďalej a ponúknuť priestor na vzdelávanie, skúmanie a reflexiu. Podľa potrieb každého klienta môže byť relevantné hovoriť o témach, ako sú rasizmus, nezamestnanosť, prekérne formy práce či nerovnosť. To všetko sú politické otázky – rovnako ako otázky životného prostredia. Ako sme už poznamenali, ekologická kríza a reakcie podnikov a vlád na ňu už dnes menia trh práce a kariérové príležitosti dostupné pre ľudí. Preto je pre kariérové poradkyne a poradcov dôležité kompetentne hovoriť o všetkých otázkach, ktoré ovplyvňujú životy ich klientov a študentov. Z toho vyplýva, že kariérový poradca má premýšľať nad tým, ako otvárať globálne a spoločenské témy v poradenstve, no bez toho, aby klienta akokoľvek usmerňoval.

Predstavuje zelené poradenstvo riziko pre poradkyne a poradcov?

Ako štátna zamestnankyňa si kladiem otázku, či mám vôbec mandát pracovať s mladými ľuďmi na tejto téme. Môj zamestnávateľ – štát – by mi to musel výslovne zadať, aby som nemala pocit, že sa púšťam do aktivizmu.

Kariérový poradca, odpoveď v našom prieskume.

Toto vyjadrenie ukazuje, že mnohé poradkyne a poradcovia majú pocit, že environmentálne témy presahujú rámec ich pracovnej náplne. Objavuje sa aj otázka, či môže otvorenie tejto témy viesť až k disciplinárnym postihom zo strany zamestnávateľa alebo k strate financovania? Ide o pochopiteľnú obavu, ktorá zároveň poukazuje na to, že kariéroví poradcovia sú sami zamestnanci – aj oni zažívajú v práci tlak a boja sa o svoje miesto. Tieto tlaky sú reálne a treba ich uznať. Je dôležité, aby si kariéroví poradcovia boli vedomí hraníc svojej pracovnej náplne a vyhli sa krokom, ktoré by mohli ohroziť ich zamestnanie. Zelené poradenstvo musí byť kolektívne úsilie, nie bremeno, ktoré na seba berie jednotlivá poradkyňa alebo poradca.



Kritické okienko

Prečo by mal mať zamestnávateľ problém s tým, že kariérová poradkyňa či poradca hovorí o budúcnosti trhu práce alebo o tom, ako klientove hodnoty a životný štýl ovplyvňuje klimatická zmena?

Čo to znamená, ak poradcovia cítia, že nemajú slobodu vykonávať svoju prácu najlepšie, ako vedia, a v súlade s vedeckými dôkazmi? Kto, resp. ktoré organizácie, inštitúcie alebo systémy im to sťažujú? A kto z toho profituje?

Tlak na kariérové poradkyne a poradcov je prejavom systémového nátlaku, ktorý je neetický a negatívne ovplyvňuje kvalitu ich práce tým, že ich núti prispôbovať sa nespravodlivým pravidlám (t. j. preberať na seba tlak prichádzajúci od zamestnávateľa).

Za zmienku tiež stojí, že uvedené vyjadrenie prezentuje aktivizmus v negatívnom svetle – akoby bol v rozpore s profesionalitou. No aktivizmus (ktorý v podstate znamená konať v prospech toho, čomu veríme) je v profesiách bežný a tvorí prirodzenú súčasť obhajoby záujmov ľudí, s ktorými pracujeme.

Nerobí zelené poradenstvo ľudí len nešťastnými?

„Uvedomujem si, že potrebujem viac informácií, najmä preto, že považujem za dôležité mať etické zásady o tom, ako môže kariérové poradenstvo ovplyvňovať to, na čo by sa uchádzači o prácu mali zameriavať. Nepridávame už aj tak zraniteľnej skupine len ďalší dôvod pociťovať vinu?“

Kariérová poradkyňa, odpoveď v našom prieskume.

Toto vyjadrenie odráža zásadnú obavu z hraníc zeleného poradenstva. Je kľúčové tieto hranice jasne vymedziť. Zelené poradenstvo nesmie:

- tlačiť klientky a klientov do zelených povolání;
- vnucovať im politické názory;
- prenášať zodpovednosť za klimatickú zmenu na jednotlivcov tak, že v nich prehľbuje pocity viny či úzkosti z jej dopadov.

Uvedomenie si, že environmentálne problémy sú politické, medzinárodné a viacrozmerné, môže kariérové poradkyne a poradcov chrániť pred jednoduchými, individualizovanými riešeniami.

Naopak, zelené poradenstvo môže podporovať:

- chápanie prepojení medzi environmentálnymi problémami a zmenami na trhu práce;
- vnímanie zelených povolání a výziev, ktoré budú prinášať v budúcnosti;
- poznanie environmentálnych problémov v súvislosti so všetkými typmi práce a sektormi na trhu práce;
- vnímanie sociálnej spravodlivosti, udržateľnosti a environmentálnych tém a ich vzťahu k trhu práce a svetu práce;
- uvedomovanie si komplexnosti sociálnych, ekonomických a environmentálnych problémov, aby klientky a klienti dokázali porozumieť politickým postojom a politikám v týchto oblastiach;
- reflexiu vzťahu medzi sociálnou spravodlivosťou, udržateľnosťou, environmentálnymi otázkami a životnými cestami – vrátane kariérových plánov.



Doplnkové čítanie

Prečítajte si článok *Reflections on ethical challenges in green guidance*, aby ste si ujasnili rôzne pohľady na etické dôsledky zeleného poradenstva. Článok tvrdí, že je potrebné uznať sociálno-politickú zodpovednosť kariérového poradenstva, a preto je nevyhnutné zaoberať sa klimatickou zmenou aj v tejto oblasti – ako etickou aj praktickou nevyhnutnosťou pre budúci kariérový rozvoj.

Morálne, sociálne a politické dôsledky zeleného poradenstva

„Myslím si, že pre kariérové poradkyne a poradcov nie je vždy jasné, ako zostať nestranní pri práci so zeleným poradenstvom. Uvítal by som väčšiu jasnosť v tom, ako podporovať klientov pri dosahovaní ich kariérových cieľov v širšom kontexte klimatickej zmeny.“

Kariérový poradca, odpoveď v našom prieskume.

Ako sme už zistili, mnohé kariérové poradkyne a poradcovia majú voči zelenému poradenstvu viaceré oprávnených výhrad, najmä pokiaľ ide o nestrannosť a neutralitu. Odkiaľ však tieto predstavy pochádzajú a čo v skutočnosti znamenajú?

Etika je pre kariérové poradenstvo kľúčová, pretože stanovuje princípy, ktoré majú chrániť klientov aj samotného poradcu. Súčasťou toho je, že poradcovia by mali byť reflexívni a rozvíjať sebaopoznanie, aby si uvedomovali vlastné skreslenia, predsudky a svetonázor. Zároveň tak môžu byť vnímavejší k predsudkom a svetonázorom svojich klientov. Vďaka sebauvedomeniu a vnímaniu vlastných východísk si poradca dokáže ustrážiť, aby klientov neovplyvňoval svojimi osobnými postojmi. Táto opatrnosť však neznamená, že svoje názory či hodnoty nemôžu vôbec zdieľať. Podstatné je hlboké rešpektovanie autonómie klientiek a klientov tak, aby rozhodnutia robili sami a neboli tlačení postojmi poradcu. Skutočná autonómia a možnosť rozhodovať o sebe sú však možné len vtedy, ak majú ľudia prístup k poznaniu o svete, v ktorom žijú, a k porozumeniu svojmu vzťahu k nemu.

Poradkyne a poradcovia by mali pomáhať rozvíjať poznanie klientov o vzdelávacích a pracovných príležitostiach, o nerovnostiach a podporovať reflexiu možných dôsledkov ich rozhodnutí. To znamená, že poradcovia budú musieť otvárať aj zložité témy, premýšľať spolu s klientmi o rôznych možných scenároch a podnecovať ich k reflexii týchto tém aj možných dôsledkov jednotlivých volieb.

Nestrannosť neznamená, že zelené poradenstvo sa má vyhýbať komplikovaným, politickým otázkam. Nemali by sme klientom vnucovať vlastný svetonázor, ale môžeme im pomáhať rozširovať ten ich. Aby sa to podarilo, často bude potrebné „vyložiť karty na stôl“ a prechádzať ich jednu po druhej – venovať sa pocitom, myšlienkam, plánom a tomu, ako môžu, alebo nemusia, fungovať v dnešnom svete.

Na druhej strane, zelené poradenstvo má zodpovednosť podporovať well-being klienta. Niektorí autori dokonca tvrdia, že nesie zodpovednosť podporovať aj spoločné dobro a sociálnu spravodlivosť. V tomto zmysle sa zelené poradenstvo stáva etickým imperatívom. Jeden z účastníkov prieskumu to vyjadril takto:

„Zelené poradenstvo je podľa môjho názoru veľmi inšpiratívny koncept. Čo je pre nás ako kariérových poradcov eticky v poriadku – do čoho sa môžeme zapojiť? A z iného pohľadu: môžeme si dovoliť do toho neísť?“

Kariérová poradkyňa, odpoveď v našom prieskume.

Toto tvrdenie odráža [výzvu pre kariérových poradcov](#), ktorú formuluje francúzsky profesor kariérového poradenstva Jean Guichard: *Budeme naďalej spolupracovať na podpore foriem práce, ktoré podkopávajú budúcnosť planéty? Alebo môžeme podporovať vytváranie foriem aktívneho života, ktoré vedú k udržateľnému rozvoju prostredníctvom dôstojných ľudských aktivít?*

Môžeme si položiť otázku, či je vôbec možné podporovať well-being klienta, ak prehladáme environmentálne, sociálno-ekonomické alebo politické okolnosti, ktoré naňho vplyvajú dnes a budú ho ovplyvňovať aj v budúcnosti. Individuálny well-being je totiž úzko prepojený so spoločenským, kolektívnym blahom a s prostredím, v ktorom žijeme.

Predstavte si napríklad klienta, ktorý prišiel o prácu v období hospodárskej nestability a úsporných opatrení a začal sa obviňovať, že si za túto situáciu môže sám. Môže mať pocit, že nie je dosť dobrý a že sám zapríčinil krízu vo svojej kariére. V takejto situácii je pre kariérového poradcu dôležité hovoriť aj o socio-ekonomickom a politickom kontexte, ktorý k tomu prispel. Ak by sa zameral iba na zamestnateľnosť klienta a jeho prispôsobenie sa trhu práce bez uvedenia širších súvislostí, riskoval by, že ešte prehľbí jeho pocity nedostatočnosti a sebvýčítiek.

Premýšľanie o takýchto situáciách ukazuje, že neutralita a dištancovanie sa od politického kontextu môžu v skutočnosti viesť k tomu, že kariérový poradca sa stáva spoluzodpovedným za sociálno-ekonomické a politické pomery, ktoré podkopávajú well-being ľudí. A to nie je v najlepšom záujme klienta – ak poradca tieto súvislosti ignoruje, v skutočnosti nepodporuje klientov well-being. Môžeme preto diskutovať o morálnych a etických dôsledkoch *neutrálnych* či *nestranných* foriem kariérového poradenstva, keďže môžu prispievať k udržiavaniu systémov útlaku a nerovností.

Kariérové poradenstvo je neoddeliteľne späté so sociálno-ekonomickým a politickým kontextom, pretože ten podmieňuje fungovanie trhu práce a ovplyvňuje, ako ľudia vnímajú svoju prácu, kariéru a život. Environmentálne okolnosti dnes čoraz výraznejšie formujú sociálne usporiadanie práce a tým aj individuálnu skúsenosť s prácou a kariérou. Ak teda nebudeme kriticky skúmať, ako makrosystém (t. j. environmentálne, sociálne, ekonomické a politické podmienky) ovplyvňuje mezosystémy (organizácie) a mikrosystémy (jednotlivcov), v podstate tým prispievame k reprodukcii nerovností na trhu práce alebo k prehliadaniu environmentálneho dopadu konkrétnych odvetví na planétu či na zdravie pracovníkov.



Kritické okienko

Zvážte niektoré argumenty o neutralite a politike, ktoré sme v tejto kapitole otvorili.

Môžeme vôbec zaručiť, že naše intervencie skutočne podporujú well-being klientov, ak nezohľadňujeme vplyv spoločenského a environmentálneho kontextu na ich životy a nepomáhame im tieto súvislosti pochopiť?



Doplnkové čítanie

Kniha Isaaca Prilleltenského *The Morals and Politics of Psychology*, pôvodne vydaná v roku 1994 vydavateľstvom State University of New York Press, je aj dnes veľmi podnetným čítaním pre všetkých, ktorí riešia otázky načrtnuté v tejto kapitole.

Krátke, no zaujímavé spracovanie týchto otázok v kontexte kariérového poradenstva ponúka aj publikácia Tristrama Hooleyho [Impartiality: A Critical Review](#).

Zásady pre etické zelené poradenstvo

Na základe doterajších úvah je možné formulovať súbor odporúčaní pre etické zelené poradenstvo.

Zelené poradenstvo by nemalo:

- smerovať klientov k vopred určenej profesii;
- presadzovať svetonázory kariérovej poradkyne / poradcu alebo ich zamestnávateľa či donora;
- klásť neprimeraný dôraz na individuálne rozhodnutia a správanie bez zohľadnenia systémových a ekonomických faktorov;
- riešiť iba environmentálne otázky;
- riešiť iba sociálnoekonomický a politický kontext;
- usilovať sa o to, aby sa všetci klienti stali aktivistami (pokiaľ sami nechcú rozvíjať kariéru týmto smerom);
- snažiť sa o to, aby sa klienti prispôbili trhu práce (t. j. aby sa „nastavili“ na nespravodlivý svet).

Zelené poradenstvo by malo:

- vychádzať z faktov;
- poskytovať príležitosti na kritickú analýzu dát a podporovať schopnosť reflexie pri rozhodovaní;
- stavať na rešpekte k autonómii a samostatnosti klientov;
- opierať sa o schopnosť sebareflexie poradkýň a poradcov (sebapoznanie, uvedomovanie si vlastných predsudkov, sklonov a svetonázorov);
- vzdelávať klientov o prepojeniach medzi udržateľnosťou/environmentálnymi témami a sociálnou spravodlivosťou, trhom práce a individuálnymi životnými cestami;
- otvárať a rozoberať komplexné sociálnoekonomické, environmentálne a politické témy, skúmať možné scenáre a ich dôsledky a rozvíjať schopnosť porozumieť politickým postojom a opatreniam v týchto oblastiach;
- podporovať uvedomovanie si nerovných mocenských vzťahov v spoločnosti a ich vplyvu na individuálne skúsenosti a wellbeing;
- brať do úvahy materiálne možnosti, ktoré má klient k dispozícii, ako aj to, čo obmedzuje jeho moc konať;
- podporovať well-being klienta, čo zahŕňa aj zohľadňovanie spoločného dobra, sociálnej spravodlivosti a starostlivosti o všetky živé bytosti.



Kritické okienko

V článku *Critical psychology and career development* Prilleltensky a Stead navrhujú ekologickú definíciu well-beingu, ktorá zahŕňa päť úrovní či oblastí: individuálnu, vzťahovú, organizačnú, komunitnú a environmentálnu. Autori následne analyzujú formy útlaku na pracovisku a poukazujú na to, že ak sa psychológia a kariérové poradenstvo zameriavajú výlučne na individuálne stratégie zvládania kariérových prekážok, zanedbávajú vplyv sociálno-ekonomického a politického kontextu. Tým môžu prispievať k pocitom nedostatočnosti a viny.

V tomto rámci sa objavuje dilema prispôbiť sa systému – alebo sa postaviť proti (Adjust–Challenge Dilemma), ktorá môže vyzeráť ako vnútorný dialóg: „Viem, že systém je nespravodlivý, ale čo s tým môžem urobiť? Som len jeden človek. Navyše, študovala som, ako pomáhať jednotlivcom, nie ako meniť nespravodlivé systémy. Na to sú sociálne hnutia a politické strany. Naozaj by som chcela prispieť k odstráneniu diskriminácie a nerovného zaobchádzania, ale musím byť realistická. To, čo môžem urobiť, je pomôcť konkrétnemu klientovi, ktorý predom mnou sedí.“

Autori tvrdia, že kariéroví poradcovia môžu na túto dilemu reagovať tým, že budú venovať pozornosť moci a jej vplyvu pri porozumení skúseností svojich klientov. Kariérové poradenstvo tak musí aktívne uznávať, otvárať a spochybňovať mocenské nerovnosti a status quo.

Zelené poradenstvo v súlade s etickými zásadami

Ako sme videli, okolo etiky zeleného poradenstva prebieha množstvo diskusií a touto témou sa zaoberá široké spektrum teoretikov a výskumníkov. Mnohí z nich zdôrazňujú, že kontext a dianie vo svete boli vždy súčasťou poradenského procesu, a tvrdia, že zelené poradenstvo tieto súvislosti len otvorene pomenúva a podporuje premýšľanie o téme, ktorá sa bude týkať všetkých – pozri napríklad článok Kavkovej a Šprláka [Reflections on ethical challenges in green guidance](#).

Uvádžajú aj ďalších autorov, ktorí zdôrazňujú, že existujú otázky spravodlivosti a politiky, pri ktorých je potrebné, aby sa kariéroví poradcovia postavili na určitú stranu, ak chcú skutočne podporovať dobro svojich klientov. Ako píše Roe v publikácii [Green Guidance](#), ide o hlbšie premýšľanie o tom, „v koho záujme pracujeme, čo chceme dosiahnuť pre jednotlivca i spoločnosť a aký príspevok môžeme ponúknuť k zelenej spravodlivosti dnes aj v budúcnosti“. Tento pohľad súvisí s uvažovaním o kolektívnych formách well-beingu, ktoré Rochat vo svojej práci [Éco-orientation](#) označuje ako „potreby sveta“. Peter Plant vo svojom článku [Paradigms under pressure](#) tvrdí, že to vyžaduje zmenu samotnej paradigmy kariérového poradenstva – jeho zásadné preformulovanie tak, aby otvorene prijímalo svoju zodpovednosť prispievať k sociálnej spravodlivosti a k udržateľnej budúcnosti.

Uvedomujeme si, že to, čo navrhujeme, je komplexné. Zahrnutie environmentálnych otázok do kariérového poradenstva si vyžaduje nové uvažovanie o zodpovednostiach kariérového poradcu a spochybnenie niektorých zaužívaných predpokladov. Záverom preto chceme poukázať na odborný konsenzus, ktorý sa v tejto oblasti už formuje – napríklad v [Komuniké Medzinárodnej asociácie pre vzdelávaciu a kariérové poradenstvo o prínose poradenstva k udržateľnému rozvoju a nevyhnutnej socio-ekologickej transformácii](#) (IAEVG, 2023), kde sa uvádza, že „je naliehavé zohľadňovať aj prepojenia medzi súčasnou praxou, kariérami a ekológiou či životným prostredím“. A napokon, už v aktualizácii [etických smerníc](#) z roku 2017 Medzinárodná asociácia zdôraznila potrebu reflektovať vplyv sociálnych, ekonomických, environmentálnych a politických okolností na kariéry a skúsenosti klientov.

Poradca by mal vo svojej praxi neustále reflektovať humanistické princípy, na ktorých stojí etické konanie, a zohľadňovať meniace sa spoločenské a politické otázky, ktoré majú etické dôsledky pre jeho prácu. Ako by mali služby kariérového poradenstva eticky reagovať na globálne napätie medzi ekonomickými a environmentálnymi otázkami v pracovnom živote klientov a na ich pracoviskách?



Reflexia

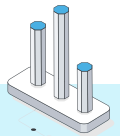
Zvážte nasledujúce dve prípadové štúdie a premýšľajte o tom, aké otázky alebo dilemy podľa vás vyvstávajú. Ako by ste podobnú situáciu riešili vy?



1. prípadová štúdia

Kariérová poradkyňa v rámci verejných služieb zamestnanosti sa chystá viesť skupinu dlhodobo nezamestnaných ľudí. Workshop nesie názov „Zručnosti zamestnatelnosti pre úspech na trhu práce“. Počas prvého stretnutia, keď predstavuje ciele workshopu a jednotlivé témy (napr. ako pripraviť úspešný životopis, ako sa predstaviť a zaujať ostatných, ako uspieť na pohovore, ako sa predať, ako rozvíjať podnikateľské myslenie), si kariérová poradkyňa všimne výrazný pokles záujmu a nadšenia medzi účastníkmi.

- Čo si myslíte, že sa mohlo stať?
- Čo by mohla kariérová poradkyňa urobiť, aby oslovila túto cieľovú skupinu?
- Čo by mala zohľadniť v súvislosti s možnými výzvami, ktorým títo ľudia čelili?
- Čo by mohlo podporiť ich motiváciu aktívne sa zapájať do workshopu?

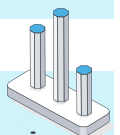


2. prípadová štúdia

Anna študuje strojárstvo. Bola to jej prvá voľba a veľmi ju štúdium na univerzite baví. Má rada všetky predmety a dosahuje veľmi dobré výsledky. Teraz sa začína obávať ohľadom sťaže a vyhladala vás ako kariérového poradcu, aby ste jej pomohli.

Všetci jej priatelia si už vybrali, do akého odvetvia chcú ísť: niektorí mieri do automobilového priemyslu, iní do stavby lodí, ďalší do leteckého priemyslu alebo do ropného a plynárenského sektora... ale ona si nie je istá. Počas štúdia si začala viac uvedomovať dopad týchto odvetví na planétu a nie je si istá, či je možné pracovať v oblasti, ktorú miluje, a pritom neprispievať k znečisťovaniu životného prostredia.

- Ako by ste Anne pomohli pri skúmaní týchto rôznych odvetví – jednak ako oblastí záujmu, ale aj ako zdrojov znečistenia?
- Ako by ste podporili jej úvahy o vzťahu medzi jej záujmami a ekologickými obavami?
- Ako by ste jej pomohli zvládnuť úzkosť spojenú s týmito otázkami?





Doplnkové čítanie

Ak chcete ďalej skúmať kritické prístupy ku kariérovému poradenstvu, môžete si prečítať:

- článok [Perspectives actuelles du conseil psychologique en orientation](#) od autorov Poyaud a Cohen Scali, ktorý sa zamýšľa nad tým, ako môže byť kariérové poradenstvo spoluvinné pri udržiavaní útlaku a sociálnej nespravodlivosti a zároveň ako môže prispieť k individuálnemu aj kolektívnemu blahobytu; a
- článok [The hegemonic psychological discourse and its implications for career counselling and psychological intervention](#) od Lucasa Casanovu, ktorý rozoberá úvahy poradcov a poradkýň o tom, ako sociálno-ekonomické a politické otázky ovplyvňujú skúsenosti klientov aj ich vlastnú prax.

Zhrnutie

V tejto kapitole sme sa naučili, že:

- sociálne, ekonomické a politické otázky boli vždy súčasťou kariérového poradenstva;
- IAEVG – globálna organizácia zastrešujúca kariérové poradenstvo – odporúča, aby kariérové poradkyne a poradcovia zohľadňovali tému environmentálnej a sociálnej spravodlivosti v kariérovom poradenstve;
- existujú rôzne spôsoby, ako eticky vykonávať a vnímať zelené poradenstvo, treba ale zohľadniť niektoré kľúčové zásady; a
- je možné tvrdiť, že začlenenie otázok environmentálnej a sociálnej spravodlivosti do kariérového poradenstva je etickou nevyhnutnosťou.





Reflexia

Po prečítaní tejto kapitoly sa zamyslite nad tým, ako vnímate začlenenie sociálnych, ekonomických, environmentálnych a politických dimenzií do kariérového poradenstva. Skúste si vybaviť klientku, ktorá vás z nejakého dôvodu prinútila nad týmito otázkami uvažovať. Možno preto, že prechádzala špecifickou pracovnou skúsenosťou, možno kvôli diskusii, ktorá sa rozvinula o súlade medzi hodnotami, životným štýlom a profesijnými záujmami, alebo preto, že ste mali problém sa do nej vcítiť.

Skúste túto klientku opísať a pomenovať ťažkosti alebo pochybnosti, ktoré sa počas procesu objavili.

Potom sa pokúste klientku a jej potreby opísať prostredníctvom piatich oblastí wellbeing-u podľa Prilleltenského a Steada – teda v individuálnej rovine, v jeho vzťahoch, v organizáciách, ktorých je súčasťou, v komunite, a vo vzťahu k životnému prostrediu – pričom reflektujte úroveň naplnenia jeho objektívnych a subjektívnych potrieb. Na podrobnejšiu analýzu si môžete pozrieť uvedený článok.

Mala klientka prístup k dostatočným materiálnym zdrojom, ktoré by jej umožnili využívať príležitosti? Pociťovala vieru vo vlastné schopnosti, ktorá by jej dávala sebavedomie? Boli jej vzťahy poznačené súcitom, alebo skôr zanedbávaním? Mala podporu od organizácií, s ktorými prichádzala do kontaktu (napr. škola, zamestnávateľ)? Aké hodnoty prevládali v jej komunite a ako by ste ju charakterizovali?

Ako by ste v budúcnosti pristúpili k podobnému prípadu inak?

Ak máte potrebu takýto prípad prekonzultovať, obráťte sa na kolegov alebo supervízora.

Je skutočne dôležité klásť si otázky o tom, ako prežívame vzťah s klientom, ako vnímate jeho potreby a akým spôsobom k nim pristupujeme. Takýto typ sebareflexie však býva náročný, a preto je nevyhnutné vyhľadávať podporu kolegov a viesť s nimi spoločné kritické rozhovory, ktoré nám pomáhajú rozvíjať našu prax.



5

Ako robiť zelené poradenstvo? Práca s jednotlivcami a skupinami

„Všetko poradenstvo by malo byť zelené – ak sa tieto rozhovory vedú včas, môžeme ovplyvniť, ako ľudia vnímajú svoje pracovné rozhodnutia a ich dopad na planétu.”

Kariérová poradkyňa, odpoveď v našom prieskume.

„Potrebujeme priame príklady z praxe – ako to funguje, ako sa to podarilo, a tiež hmatateľné výsledky, t.j. merateľné ukazovatele, praktické príklady pozitívnych dopadov na prírodu, ľudí a ich zmýšľanie, zmeny prístupov atď.”

Kariérový poradca, odpoveď v našom prieskume.

Ako sme videli v predchádzajúcich kapitolách, existuje mnoho dobrých dôvodov, prečo hovoriť o klimatickej zmene a potrebe zelenej transformácie v kariérovom poradenstve. Náš prieskum medzi kariérovými poradkyňami a poradcami však ukazuje, že hoci mnohí túto myšlienku v zásade podporujú, často nemajú jasno v tom, čo to konkrétne znamená v praxi. A ako sme ukázali v predchádzajúcej kapitole, mnohí vyjadrujú obavy najmä v súvislosti s tým, ako tieto témy otvárať tak, aby to nebolo v rozpore s etickými zásadami profesie. Ako teda môžeme v praxi reagovať na environmentálnu krízu tak, aby sme zároveň zostali zameraní na klienta a nepolitizovali svoju prácu spôsobom, ktorý by mohol byť neetický? V nasledujúcich dvoch kapitolách sa budeme týmito otázkami zaoberať a ponúkame vám niekoľko praktických modelov a príkladov, ktoré vám môžu pomôcť pri ich uchopení a pri zavádzaní zeleného poradenstva do praxe.

Veríme, že je možné realizovať zelené poradenstvo spôsobom, ktorý posilňuje klientov a zároveň reaguje na ich obavy o svet, v ktorom žijú. Environmentálna kríza aj reakcia našej spoločnosti na ňu (tzv. zelená transformácia) sú fakty, ktoré ovplyvňujú spoločnosť, trh práce aj svet práce ako taký. To znamená, že venovať sa environmentálnym otázkam už nie je voľbou, ale neoddeliteľnou súčasťou našej profesie. Samozrejme, stále máme mnoho možností, ako zelené poradenstvo realizovať.

Ideálne by malo zelené poradenstvo pomáhať ľuďom rozvíjať ich vedomosti o environmentálnych otázkach a využívať tieto vedomosti na formovanie pohľadu na svoju budúcnosť i na budúcnosť sveta, v ktorom všetci žijeme. Táto kapitola predstavuje niekoľko spôsobov, ako môžete zazeleniť svoju poradenskú prax. Uznáva, že kariérové poradenstvo môže mať mnoho podôb, a ponúka prehľad rôznych techník a prístupov, ktoré možno využiť. Kapitola sa sústreďuje najmä na prácu s jednotlivcami a skupinami, zatiaľ čo nasledujúca kapitola sa venuje systémovým prístupom.

Všetko, čo je tu predstavené, vychádza zo skúseností a nápadov, ktoré sme zozbierali od odborníkov a odborníkov z praxe ako ste vy. Počas tohto projektu sme diskutovali o tom, ako robiť zelené poradenstvo, a na základe týchto rozhovorov sme vytvorili súbor nástrojov zeleného poradenstva, ktoré môžete ďalej preskúmať. V tejto prakticky zameranej kapitole vás s niektorými z nich postupne oboznámime. Nezabudnite, že viac metód a odporúčaní nájdete v súbore nástrojov zeleného poradenstva (Green Guidance Toolbox).

Vaše východiská

Existuje množstvo spôsobov, ako pracovať s klientmi prostredníctvom zeleného poradenstva. Každý si musí postupne rozvinúť vlastný štýl a prístup k praxi. Dobrou cestou, ako začať, je zamyslieť sa nad svojimi hodnotami a svojou praxou a uvedomiť si, ako tieto faktory môžu ovplyvniť váš prístup k zelenému poradenstvu.

Reflexia: Aký je účel kariérového poradenstva?

A aký podľa vás má byť účel (zeleného) kariérového poradenstva?

Je ním:

- pomáhať ľuďom zosúladiť ich zručnosti, ambície a záujmy s potrebami spoločnosti?
- podporovať ľudí v rozvoji ich schopností, zručností a ambícií tak, aby sa cítili spokojní so svojimi rozhodnutiami a s tým, ako sa ich kariéra vyvíja?
- alebo pomáhať ľuďom aktívne sa podieľať na formovaní budúcnosti spoločnosti, v ktorej žijú – prostredníctvom svojich kariérových rozhodnutí, pracovného života a občianskej angažovanosti?

Samozrejme, možno veríte, že vaša úloha ako kariérového poradcu je kombináciou dvoch či dokonca všetkých troch týchto prístupov – alebo že je vašim poslaním niečo celkom iné. To je v poriadku. Napriek tomu má zmysel zamyslieť sa nad tým, čo považujete za zmysel svojej práce, pretože čím viac premýšľame o zelenom poradenstve, tým viac si uvedomujeme, že možno musíme prehodnotiť a prispôbiť spôsob, akým svoju prácu vnímame.

Teraz sa pozrieme na sériu rôznych činností kariérového poradenstva a zamyslíme sa nad tým, ako by sme ich mohli zazeleniť. Činnosti, ktorým sa budeme venovať, sú:

Poskytovanie informácií	Poskytovanie nových poznatkov a informácií klientom, aby im pomohli porozumieť svetu a ich kariéram.
Zisťovanie potrieb klientov	Pomáhanie klientom posúdiť svoje schopnosti a ako ich môžu využiť vo svete.
Poradenstvo	Práca s klientmi jeden na jedného alebo v malej skupine a pomáhanie im lepšie porozumieť sebe a svetu okolo nich.
Vzdelávanie	Pomáhanie klientom porozumieť samým sebe a svetu okolo nich, a to buď individuálne, v skupine alebo v triede.
Prepájanie (brokerage)	Prepájanie klientov s inými ľuďmi, ktorí im môžu pomôcť rozvíjať svoje kariéry, t.j. vytváranie príležitosti pre ľudí získať prístup k pracovným skúsenostiam.
Presadzovanie záujmov (advocacy)	Postaviť sa za svojich klientov v situáciách, keď sa nedokážu obhájiť sami..
Spätné pôsobenie a rozvíjanie systému	Využívanie informácií, ktoré získavate v interakcii s vašimi klientmi, na zdôraznenie problémov s politickými a organizačnými systémami a na navrhovanie zlepšení.

Je pravdepodobné, že sa zapájate len do niektorých z týchto činností, preto je najlepšie začať s tými, ktorým sa už aktuálne venujete, a postupne to rozširovať na ďalšie. V tejto kapitole sa sústreďujeme najmä na poskytovanie informácií, zisťovanie potrieb klientov, poradenstvo a vzdelávanie, zatiaľ čo v nasledujúcej kapitole sa pozrieme na prepájanie, presadzovanie záujmov, spätné pôsobenie a rozvíjanie systémov.

Rozvíjanie vášho prístupu k zelenému poradenstvu je kontinuálna cesta. Začína sa sebapoznáním – pochopením vlastného svetonázoru a etických postojov – a pokračuje v schopnosti vnímať situáciu vašich klientov a študentov. Cieľom je prepojiť tému udržateľnosti s rozhovormi o kariére tak, aby sa zabránilo vzniku odporu, pocitov viny či nadmernému zameraniu na individuálne správanie bez zohľadnenia systémových príčin súčasnej krízy. Takýto prístup podporuje klientov a študentov, aby rozšírili svoje uvažovanie o kariérových voľbách, čím sa postupne zasievajú semienka spoločenskej zmeny – podobne ako keď sa tehla po tehle stavia katedrála.

Kariéra je spôsob, akým jednotlivci prechádzajú svojím životom, učením a prácou. Každý má kariéru – dokonca aj ľudia, ktorí nikdy nemali zamestnanie. V tomto zmysle je kariéra demokratickým pojmom, otvoreným pre každého. Každý má svoju kariéru a každý využíva zdroje, ktoré má k dispozícii. To sa už deje a bude sa diať ešte výraznejšie s pokračujúcou zelenou transformáciou – environmentálna kríza totiž znamená, že v budúcnosti budeme mať k dispozícii iné zdroje, než máme dnes. V rámci kariéry ľudia interagujú s inými ľuďmi a inštitúciami pri formovaní svojich životov – môže ísť o priateľov, sociálne siete, zamestnávateľov, rodiny či komunity.

Zelené poradenstvo je cieleňá forma kariérového poradenstva, ktorá aktívne ponúka ľuďom nové príležitosti učiť sa, rozvíjať zručnosti, nadväzovať kontakty a získavať skúsenosti, ktoré im pomáhajú rozvíjať ich kariéru. Poďme sa teda pozrieť na niektoré spôsoby, ako to môžeme dosiahnuť.



Doplnkové čítanie

Laura Nota a jej kolegovia publikovali veľmi užitočnú knihu s názvom [Sustainable development, career counselling and career education](#). Ďalšou hodnotnou publikáciou je kniha Valerie Cohen-Scali a kol. s názvom [Interventions in career design and education: transformation for sustainable development and decent work](#).



Reflexia: Posúdenie vašej praxe

Skôr než sa pustíme do skúmania nových prístupov, stojí za to zamyslieť sa nad tým, čo už robíte teraz. Použite nasledujúcu tabuľku ako pomôcku pri reflexii svojej súčasnej praxe.

	Už to aktuálne robíte?	Čo robíte?	Zahrňa to nejaké príklady, ktoré by mohli byť považované za zelené poradenstvo?	Viete si predstaviť nejaké možnosti zazelenania?
Poskytovanie informácií				
Zisťovanie potrieb				
Poradenstvo				
Vzdelávanie				
Sprostredkovanie				
Presadzovanie záujmov				
Spätné pôsobenie a rozvíjanie systému				

Momentálne budete mať v tabuľke pravdepodobne veľa prázdnych políčok, no ako budete postupne pracovať s touto príručkou, pravdepodobne si začnete viac všímať zelené prvky vo svojej súčasnej praxi a získate nové nápady, ako ju ďalej rozvíjať smerom k udržateľnosti.

Poskytovanie informácií

Dôležitou funkciou kariérového poradenstva je poskytovať ľuďom informácie, ktoré potrebujú na rozvoj svojej kariéry. Tieto informácie sa zvyčajne označujú ako informácie o povolaniach a trhu práce a zahŕňajú napríklad:

- **Informácie o povolaniach.** Aké rôzne profesie existujú a čo obnášajú.
- **Informácie o kvalifikáciách a vzdelávacích dráhach.** Ako sa dá dostať k jednotlivým povolaniam a kariéram.
- **Údaje o platoch.** Aké sú priemerné zárobky v rôznych profesiách.
- **Geografické informácie.** Kde sa nachádzajú príslušné študijné programy alebo pracovné príležitosti.
- **Údaje o trendoch.** Čo predpokladajú ekonómovia a odborníci, že sa bude diať v krátkodobom, strednodobom a dlhodobom horizonte.

Okrem toho možno do tejto kategórie zahrnúť aj iné druhy informácií, ktoré môžu ľuďom pomôcť pri rozhodovaní o kariére – napríklad pomôcť im zorientovať sa v systéme sociálnych dávok, poznať dopravné spojenia umožňujúce prístup k pracovným príležitostiam, alebo získať prehľad o tom, ktorí zamestnávateľia poskytujú kvalitné pracovné podmienky (napr. stabilitu zamestnania, prístup k vzdelávaniu či spokojnosť zamestnancov).

Do tejto kategórie možno zahrnúť aj ďalšie typy informácií, ktoré môžu ľuďom pomôcť pri rozhodovaní o kariére. Môže ísť napríklad o vysvetlenie fungovania systému sociálnych dávok, informácie o dopravných spojeniach, ktoré môžu uľahčiť prístup k pracovným príležitostiam alebo prehľad o tom, ktorí zamestnávateľia ponúkajú kvalitné pracovné podmienky na základe kritérií ako stabilita zamestnania, možnosti ďalšieho vzdelávania či miera spokojnosti zamestnancov. Mnohých klientov tiež zaujímajú etické štandardy zamestnávateľov – chcú vedieť, či daný zamestnávateľ nevykorisťuje pracovníkov v krajinách globálneho Juhu alebo nevyrába nebezpečné produkty.

Takto rozšírená definícia informácií o profesiách a trhu práce otvára príležitosti pre zelené poradenstvo. Pre ľudí by bolo veľmi užitočné, keby sa pri rozhodovaní o kariére mohli dozvedieť napríklad:

- aké sú environmentálne politiky / štandardy jednotlivých zamestnávateľov,
- či majú zamestnávateľia pozitívny alebo negatívny vplyv na životné prostredie;
- ako plánujú tieto firmy reagovať na environmentálnu krízu a politiky zelenej transformácie,
- či environmentálne zmeny spôsobia rast alebo pokles konkrétnych firiem, odvetví či povolání.

Takýto prístup má dva hlavné prínosy. Po prvé, zvyšuje povedomie o príležitostiach a výzvach, ktoré prináša budovanie kariéry na planéte čeliacej environmentálnej kríze. Po druhé, poskytuje ľuďom informácie, ktoré potrebujú na to, aby sa mohli vo svojej kariére orientovať s ohľadom na princípy udržateľnosti a environmentálnej rovnováhy.

Rozhovory s klientmi a študentmi o „zazeleňovaní“ ekonomiky do veľkej miery závisia od poskytovania kvalitných a spoľahlivých informácií. Ľudia potrebujú vidieť, ako zelená transformácia už teraz ovplyvňuje pracovné miesta, a získať predstavu o tom, aký vplyv môže mať v budúcnosti. Poskytovanie takýchto informácií im pomáha premýšľať o tom, ako sa zelená transformácia dotkne ich samotných. Bez porušenia etických zásad či vyvolávania ekologickej úzkosti môžu kariéroví poradcovia viesť klientov k zamysleniu nad tým, ako ich súčasné alebo budúce povolanie ovplyvňuje *naš spoločný domov* – životné prostredie – a ako environmentálne a politické zmeny môžu ovplyvniť ich profesiu.

Cieľom nie je smerovať všetkých klientov a študentov k zeleným povolaniam alebo k štúdiu odborov priamo spojených so zelenou transformáciou. Ak je však klient otvorený tejto téme, tieto možnosti možno aktívne navrhnuť a spoločne preskúmať. Aj v tomto prípade je kľúčové mať prístup ku kvalitným informáciám, ktoré možno klientom sprostredkovať a použiť ako podnet na diskusiu. Poradkyne a poradcovia môžu položiť

otázky ako: „Môže zelená transformácia ovplyvniť vaše súčasné alebo budúce povolanie?“ alebo „Ako môže vaša práca – súčasná či budúca – ovplyvňovať naše spoločné životné prostredie?“

Klientov možno tiež podporiť v hľadaní spôsobov, ako urobiť ich súčasnú prácu *zelenšou*. Poskytnutie prístupu k informáciám a podnetenie ich vlastného skúmania je dobrý spôsob, ako podporiť premýšľanie v tejto oblasti. Napríklad sa ich môžete opýtať: „Aký jednoduchý a konkrétny krok by ste mohli urobiť, aby ste prispeli k väčšej udržateľnosti vo svojej práci?“ a doplniť to príkladmi udržateľných riešení, ktoré ich môžu inšpirovať. Pozvanie na otvorený rozhovor o ich obavách zo zelenej transformácie môže pomôcť porozumieť, čo pre nich táto téma znamená, odhaliť ich motivácie a prehĺbiť diskusiu. Aj tu platí, že prístup ku kvalitným a overeným informáciám môže významne pomôcť posunúť uvažovanie ľudí o týchto otázkach ďalej.



Kritické okienko

Je dôležité zamyslieť sa nad tým, ako môžeme tvrdenia o environmentálnej zodpovednosti, ktoré prezentujú médiá a organizácie, podrobiť kritickému hodnoteniu. Mnohé firmy sa označujú za udržateľné, mnohé pracovné pozície sa propagujú ako zelené. No v niektorých prípadoch ide len o tzv. greenwashing – teda o predstieranie záujmu o životné prostredie bez reálnych krokov.

Pre zelené poradenstvo je preto dôležité otvárať tému greenwashingu a povzbudiť študentov a klientov, aby sa nenechali oklamať povrchnými vyhláseniami. Zároveň by ich malo motivovať overovať si fakty a kriticky premýšľať o tom, prečo sa organizácie označujú za zelené či ekologické.



Reflexia

Máte prístup k aktuálnym informáciám o zelenej transformácii?

Kde môžete tieto informácie nájsť?

Ako ich môžete začleniť do svojho systému kontinuálneho profesionálneho rozvoja (CPD)?

Ak máte predstavu o tom, ako zelená transformácia ovplyvní prácu a spoločnosť v budúcnosti, a ste zvyknutí uvažovať tvorivo, predstavovať si rôzne scenáre a príležitosti, bude pre vás jednoduchšie rozpoznať, čo je pre vašich klientov podstatné, a spoločne s nimi načrtnúť možné ekologickejšie scenáre.



Ktorý nástroj?

Pri propagovaní myšlienky zeleného poradenstva sa nám veľmi osvedčilo ponúknuť všetkým našim klientom [elektronickú nástenu \(Padlet\)](#), na ktorej zhromažďujeme užitočné informácie – vrátane inšpirácií pre zelené povolania a tipov, ako prepájať environmentálne témy s kariérou. Vďaka tomu kariérový poradca nemusí tieto informácie vysvetľovať každému klientovi osobitne – stačí mu ponúknuť materiály na samostatné štúdium. Na Padlete sa nachádza viacero užitočných zdrojov, ako napríklad zbierka zelených dátových vizualizácií (ktoré možno použiť na ilustráciu prebiehajúcich zmien – ukázať ich klientom, vyvesiť v kancelárii alebo zdieľať na firemných či profesijných sociálnych sieťach), videá na ekologické témy na podnetenie diskusie a zvedavosti či kolekcia fotografií zelených povolání, ktoré pomáhajú študentom a klientom pozrieť sa na rôzne profesie z nového uhla. Zároveň odporúčame, aby ste sa spojili s ďalšími kariérovými poradcami a spoločne skúmali, ako sa prejavuje zelená transformácia, a hľadali informácie, ktoré sú relevantné pre skupiny klientov, s ktorými najčastejšie pracujete, pre váš región alebo krajinu.

K zvýšeniu povedomia môžu prispieť aj plagáty umiestnené v poradenskej miestnosti – napríklad s odkazmi na kľúčové organizácie a združenia alebo s informáciami o tom, aké udržateľné opatrenia sme zaviedli v našej kancelárii.



Doplnkové čítanie

Existuje množstvo zdrojov, ktoré môžete využiť na získanie informácií o zelených povolaniach. Je dôležité urobiť si prieskum vo vlastnej krajine a nájsť materiály, ktoré sú relevantné pre vašich klientov.

Ako dobrý začiatok môžu poslúžiť napríklad: [What to do to green your career alebo Find your future in an environmental career.](#)

Na YouTube tiež nájdete viaceré kvalitné zdroje, ako napríklad [Climate career pathfinding workshop či Environmental careers outlook.](#)

Zisťovanie potrieb klientov

Tradičné prístupy ku kariérovej diagnostike (career assessment) sa zameriavajú na presnú identifikáciu potrieb, túžob a schopností jednotlivca. V rámci zeleného poradenstva však tento proces často zahŕňa aj skúmanie miery záujmu človeka o environmentálnu udržateľnosť, jeho znalostí o zelených povolaniach a širších otázkach udržateľnosti, ako aj jeho motivácie venovať sa ekologicky zodpovednej kariére alebo začleniť environmentálne hľadisko do svojho profesijného rozvoja.

V najjednoduchšej podobe to môže znamenať kladenie otázok, ako napríklad:

- Akú úlohu zohráva životné prostredie vo vašom živote alebo záujmoch?
- Ako sa cítite, keď trávite čas v prírode? Aké typy vonkajších prostredí máte najradšej?
- Ako podľa vás súvisia otázky životného prostredia alebo udržateľnosti s vašimi súčasnými záujmami? A čo s inými oblasťami vášho života (napr. životný štýl, vzdelanie, kariérové ciele...)?
- Akým spôsobom si myslíte, že klimatické zmeny alebo prechod na ekonomiku s nulovými emisiami môžu ovplyvniť váš profesijný smer alebo voľby? Čo by ste sa chceli dozvedieť či preskúmať o možnostiach v zelených a udržateľných odvetviach?
- Aké zručnosti máte, ktoré by mohli prispieť k udržateľnosti?

Takéto otázky pomáhajú odhaliť postoje, záujmy a obavy ľudí a umožňujú kariérovému poradcovi určiť, či by pre daného klienta mohol byť prístup zeleného poradenstva prínosný. Prirodzene, kvalitatívne hodnotenia možno doplniť o kvantitatívne prístupy, ktoré umožnia hlbšie porozumieť záujmom a postojom ľudí v tejto téme.

Stojí tiež za zváženie, či by sme sa v zelenom poradenstve nemali posunúť za hranice individuálneho hodnotenia a premýšľať o hodnotení v širšom kontexte. To môže zahŕňať napríklad tvorbu nástrojov, ktoré by sme my aj naši klienti mohli využívať na posúdenie environmentálnych potrieb konkrétneho regiónu alebo komunity. Môžeme tiež spolu s klientmi pracovať na tom, aby dokázali zhodnotiť udržateľnosť rôznych pracovných možností, ktoré zvažujú. Napríklad – pomáha vzdelávací kurz, o ktorý sa zaujímajú, prispievať k väčšej miere udržateľnosti? Alebo sú tvrdenia zamestnávateľov o ich udržateľnosti podložené reálnymi činmi, alebo ide len o greenwashing?



Ktorý nástroj?

Použite tieto [otázky pre otvorenie témy udržateľnosti](#), aby ste priniesli tému environmentálnej udržateľnosti do uvažovania o kariére.

Môžete tiež využiť aktivity ako [Práca s \(eko\)zručnosťami](#) a [Práca s \(eko\)hodnotami](#), ktoré umožňujú organicky začleniť tému udržateľnosti do sebahodnotenia zručností a hodnôt vašich klientov a študentov.



Doplnkové čítanie

Ako dobrý začiatok pre zelenú kariérovú diagnostiku môže poslúžiť príručka od Trevora Lehmana [Guide to career and climate](#).

Poradenstvo

Pre mnohých kariérových poradcov predstavuje individuálne poradenstvo (one-to-one) hlavnú formu práce. Dve aktivity, o ktorých sme doteraz hovorili – poskytovanie informácií a zisťovanie potrieb – možno často prirodzene zaradiť do poradenských stretnutí. Poradenstvo môže prebiehať rôznymi spôsobmi a v rôznych prostrediach – od dohodnutých stretnutí až po voľné konzultácie, v školách, na univerzitách, úradoch práce, v zamestnaní alebo v súkromnej praxi.

Bez ohľadu na to, kde a ako pracujete, ako kariérový poradca či poradkyňa musíte vychádzať z potrieb a situácie človeka, ktorý sedí pred vami. Poradenstvo je preto zvyčajne riadené klientom a zamerané na jednotlivca. Práve preto však môže byť jednou z najnáročnejších foriem práce, ak chceme do nej aktívne vnášať tému zelenej transformácie. Ako poradkyňa a poradcovia musíme mať neustále v centre pozornosti potreby, obavy a predstavy klienta.

Poradcovia zapojení do projektu Green Guidance často vyjadrovali opatrnosť voči myšlienke presadzovania vlastných názorov a hodnôt voči klientom. Keď sme túto tému rozoberali podrobnejšie, viacerí uznali, že ignorovať realitu zelenej transformácie by tiež nebolo etické (pozri kapitolu 4). Zelená transformácia bude pravdepodobne jedným z najvýznamnejších faktorov, s ktorými sa ľudia budú musieť vyrovnávať pri formovaní svojej kariéry. Pomáhať klientom zorientovať sa v zelenej transformácii môže znamenať rovnako diskusiu o nových príležitostiach a ďalších krokoch, ktoré môžu podniknúť, ako aj rozhovor o hodnotách a širších spoločenských či politických otázkach.

Schopnosť hovoriť o environmentálnych otázkach v rámci poradenstva si pravdepodobne vyžaduje, aby kariéroví poradcovia fungovali na dvoch úrovniach. Po prvé, mali by vedieť poskytovať informácie o zelených pracovných príležitostiach a trendoch na trhu práce, ktoré podnietia rozhovor a povzbudia klientov k zamysleniu sa nad novými možnosťami. Po druhé, mali by byť schopní pracovať na hlbšej úrovni – rozprávať sa s klientmi o ich hodnotách, presvedčeníach a pohľade na svet ako o neoddeliteľnej súčasťi rozvoja ich kariéry.

To znamená, že prístup k spoľahlivým a aktuálnym informáciám o (zelenom) trhu práce je kľúčový. Vyhľadávanie týchto zdrojov a priebežné učenie sa z nich by malo byť súčasťou vášho profesijného rozvoja. Aby ste mohli tému zelenej transformácie do poradenstva vniesť v správnom čase a vhodnej forme, musíte byť dobre informovaní. V tomto procese vám môžu výrazne pomôcť aj úvodné otázky a podnety na rozhovor, ktoré umožňujú tému otvoriť citlivo a s ohľadom na klienta.

Mali by ste si však nájsť čas aj na premýšľanie o širších súvislostiach. Je dôležité, aby ste sa cítili isto

a mali dostatok informácií, keď sa s klientmi rozprávate o týchto hlbších otázkach. Niektorí klienti môžu mať obavy, či ich práca má vôbec budúcnosť, iní sa chcú porozprávať o etike práce v „hnedých“ odvetviach, ktoré poškodzujú planétu, alebo sa vás jednoducho spýtajú, či sa klimatická zmena naozaj týka aj ich. Nemusíte byť filozof ani klimatológ, ale mali by ste byť pripravení viesť takéto rozhovory a pomôcť klientom tieto dilemy spracovať.

Poradenstvo je omnoho viac než len riešenie praktických problémov. Predstavuje priestor, v ktorom môžete s klientom viesť hlboký rozhovor. Otázky o nádejach a obavách z budúcnosti môžu prirodzene otvoriť tému environmentálnej krízy či dokonca viesť k diskusi o klimatickej úzkosti. Rovnako je úplne namieste hovoriť s ľuďmi počas poradenstva o ich hodnotách – o tom, ako by chceli, aby ich práca a kariéra boli v súlade s týmito hodnotami. V našich rozhovoroch s kariérovými poradcami sme si uvedomili, že udržateľnosť sa spája aj s inými hodnotami. Napríklad ľudia, ktorí kladú dôraz na bezpečie a zachovanie tradícií, môžu vnímať ako väčšie hrozby sucho či úbytok pôdy, než utrpenie ľudí zasiahnutých klimatickými zmenami. Tradične zmýšľajúci ľudia často vnímajú zelenú transformáciu ako hrozbu pre svoj spôsob života. V skutočnosti však ide o to, ako uchovať to, čo je pre nás dôležité a na čo sme naviazaní. Snažiť sa meniť hodnoty ľudí nefunguje – namiesto toho by sme sa ich mali usilovať pochopiť a viesť rozhovor spôsobom, ktorý vychádza z toho, na čom im záleží.

Rozhovor by sa mal viesť v súlade so svetonázorom a osobnými prioritami klienta, pričom cieľom je hľadať drobné prepojenia s témou udržateľnosti, nie poskytovať dlhé prednášky o environmentálnych otázkach. Na druhej strane však možno tému udržateľnosti prirodzene prepojiť s klientovým chápaním zmysluplnej práce a jeho hodnotovým systémom, aj keď ju sám nespomenie – možno preto, že nepredpokladá, že by téma udržateľnosti mala v kariérovom poradenstve miesto. Takto mu pomôžeme uvedomiť si aj skryté faktory a kritériá, ktoré ovplyvňujú jeho rozhodnutia o kariére.

Ďalšou oblasťou, ktorá môže otvoriť zaujímavé diskusie, je rozhovor o tom, čo pre ľudí znamená úspech, a ako ho vníma sám klient či klientka. Objavujú sa totiž zásadné otázky o tom, či sú dlhodobé pracovné nasadenie a snaha šplhať po organizačnom rebríčku skutočne udržateľné – či už z osobného, alebo environmentálneho hľadiska. Povzbudzovanie klientov, aby sa zamysleli nad týmito otázkami, môže viesť k hlbokým a podnetným reflexiám o tom, ako chcú pristupovať k svojej kariére a životu.

Niektoré kľúčové techniky, ktoré môžete využiť pri realizácii zeleného poradenstva formou individuálneho poradenstva, zahŕňajú:

- **Uzatvorenie dohôd – vysvetlite svoj prístup:** Pre väčšiu transparentnosť môžete klientom hneď na začiatku, počas úvodného rozhovoru alebo pri predstavovaní svojej úlohy a služieb, vysvetliť špecifiká svojho prístupu. Môže to znieť napríklad takto (alebo si môžete zvoliť inú formuláciu, ktorá sa hodí vašej cieľovej skupine): *„Môj prístup ku kariérovému poradenstvu zahŕňa aj témy environmentálnej a spoločenskej udržateľnosti. Ak je to niečo, čo je vám blízke, môžeme sa tomu počas našich stretnutí venovať.“* Ak klient alebo študent na začiatku vysvetlí, že hľadá novú študijnú či profesijnú dráhu cestu, môžete povedať: *„Zaujímam sa o otázky udržateľnosti, zelených pracovných miest a príležitostí súvisiacich s ekologickou transformáciou. Ak vás to zaujíma, môžeme sa na to spoločne pozrieť.“* Niektorí poradcovia a poradkyne využívajú aj nepriame signály, ako sú napríklad dekorácie s motívom prírody, citáty alebo plagáty s environmentálnym posolstvom vo svojej kancelárii.
- **Otvorenie témy:** Okrem toho, že svoj prístup zdieľate otvorene, vytvárate tým priestor na začlenenie tejto témy už v počiatočnej fáze poradenstva. Mnohí klienti a študenti sa o otázky udržateľnosti zaujímajú, no nemusia si myslieť, že kariérové poradenstvo je vhodným miestom na ich preberanie. Ak vy sami vyjadríte, že sú tieto otázky pre vás dôležité, môžete tým túto tému prirodzene sprístupniť aj im.

- ▶ **Otázky pre otvorenie rozhovoru:** Ďalším spôsobom, ako otvoriť tému udržateľnosti, je položiť cieľene zvolenú otázku už na začiatku procesu, napríklad:
 - ▶ „Aké faktory podľa vás najviac ovplyvnia budúcnosť práce?“ „Aký dopad môže mať klimatická zmena a udržateľnosť na vás (súčasný alebo budúci) odbor?“
 - ▶ Mnohí klienti majú negatívne skúsenosti s pracovným trhom (diskriminácia, vyčerpanie, nedocenenie, syndróm vyhorenia...). V takých prípadoch môžete viesť diskusiu, ktorá im pomôže kriticky sa zamyslieť nad bežnými predstavami o úspechu, výkone, raste či konkurencii – a prepojiť ich s témou udržateľnosti (napr. dôstojná práca, zmysluplná kariéra): „Aké pozitívne zmeny by ste chceli vidieť vo svojom odbore o 10 rokov? Ako by ste k nim mohli prispieť?“ „V ktorých oblastiach vášho povolania alebo sektora by ste privítali ekologickejšie prístupy?“
 - ▶ Prepojenie s globálnymi výzvami: „Aké problémy vo svete, spoločnosti alebo komunite vás znepokojujú? Ktoré z nich by ste chceli pomáhať riešiť?“
 - ▶ Otázky o vlastnej úlohe a prínose: „Predstavte si svoje povolanie vo svete, kde sú udržateľnosť, spravodlivosť a well-being samozrejmosťou. Ako by sa vaša úloha zmenila?“ „Akú stopu chcete zanechať na tejto planéte?“ „Ako si predstavujete svoj príspevok k zelenej transformácii?“
- **Premýšľanie o kariérových možnostiach:** Reflexívne otázky môžu pomôcť prirodzene zapojiť tému udržateľnosti aj pri formulovaní alternatívnych kariér. Tento proces je často tvorivý a vyžaduje si otvorené myslenie. Môžete ho nasmerovať otázkami ako:
 - ▶ „Aké zmeny v oblasti ochrany životného prostredia alebo spoločného well-beingu by ste radi videli vo vašej vysnívanej kariére?“
 - ▶ „Ak by ste si mohli navrhnuť svoju ideálnu pracovnú budúcnosť, aké miesto by v nej mala udržateľnosť?“
- **Podpora rozhodovania o kariére:** Tradične sa rozhodnutia o kariére opierajú o faktory ako plat, zručnosti či osobné záujmy, pričom menej zohľadňujú širší spoločenský kontext. Prečo teda nepridať aj udržateľnosť ako ďalšie kritérium?
 - ▶ Bežné nástroje – ako rozhodovacie matice, zoznamy hodnôt či mapy kompetencií – možno jednoducho rozšíriť o udržateľnosť. Klient sám rozhodne, do akej miery ju chce zahrnúť do svojho rozhodovania. V [našom súbore nástrojov](#) nájdete napríklad zoznam **eko-hodnôt a eko-zručností**, ktorý pre vás môžu byť užitočný.
 - ▶ Namiesto snahy ovplyvňovať rozhodnutia tento prístup pomáha jednotlivcom zohľadniť všetky relevantné faktory, ktoré ovplyvňujú pracovný trh, ekonomiku, ale aj ich komunitu a životné prostredie. Rozširuje perspektívu bez zaujatosti a bez obmedzovania slobody rozhodovania. Udržateľnosť sa tak stáva jedným z prvkov, ktoré prispievajú k informovanému a vedomému rozhodovaniu o kariére.





Ktorý nástroj?

[Otázky pre otvorenie témy udržateľnosti](#) ponúkajú príklady, ako možno do rozhovoru prirodzene vniesť tému environmentálnej udržateľnosti.

Môžete využiť nástroj [Práca s \(eko\)zručnosťami](#), ktorá pomáha klientom a študentom identifikovať ich zručnosti spojené s udržateľnosťou.

Alebo, ak klient cíti preťaženie či bezmocnosť pri hľadaní súvislostí medzi svojou kariérou a environmentálnou krízou, môžete použiť upravenú metódu [Ikigai](#), ktorá začína od potrieb sveta. Tento prístup obsahuje sadu príkladových otázok, ktoré klienta vedú k tomu, aby sa odklonil od čisto osobného pohľadu a uvažoval o svojej úlohe v širšom kontexte.

Tému environmentálnej udržateľnosti môžete otvoriť aj prostredníctvom nástrojov zameraných na podporu kariérového rozhodovania a nastavovania cieľov (napr. [Rozhodovacia tabuľka](#) s integráciou udržateľnosti či [Ciele SMOOTH](#)).

A ak chcete podporiť hlbšiu reflexiu o zmysle práce a života, môžete vyskúšať aktivitu [List z budúcnosti](#), ktorá klienta povzbudí predstaviť si, aký svet by chcel spoluvytvárať prostredníctvom svojej kariéry.



Reflexia

Aké hodnoty sú dôležité pre ľudí, s ktorými pracujete? Vidíte medzi nimi nejaké spoločné črty? Ako by ste mohli tieto hodnoty prepojiť s témou udržateľnosti? A aké konkrétne kroky alebo prístupy by ste mohli použiť, aby ste túto tému otvorili v rozhovore?



Kritické okienko

Je dôležité nepreceňovať úlohu individuálnych rozhodnutí pri zmene klímy – nielen preto, že to môže vyvolať pocity viny alebo ekologickú úzkosť, ale najmä preto, aby sme neodvádzali pozornosť od skutočných pôvodcov environmentálnej krízy.

V skutočnosti to bola spoločnosť British Petroleum (BP) – druhá najväčšia ropná spoločnosť na svete mimo štátneho vlastníctva – ktorá si najala odborníkov na PR, aby presadili predstavu, že klimatická zmena nie je vinou ropných gigantov, ale jednotlivcov. Práve BP úspešne zpopularizovala pojem *uhlíková stopa* a v roku 2004 predstavila svoju kalkulačku uhlíkovej stopy, aby si ľudia mohli sami vypočítať, do akej miery ich bežný život prispieva k otepľovaniu planéty.

To však neznamená, že jednotlivci nemôžu nič zmeniť. Je dôležité ľuďom ukázať, že hoci klimatická kríza nie je ich vinou, môžu prispieť svojím dielom. Napríklad tým, ako žijú, pracujú a aké rozhodnutia robia.



Further reading

Stále pribúda množstvo užitočných nástrojov a informačných zdrojov, ktoré môžu podporiť vašu prácu v oblasti zeleného poradenstva. Pozrite si napríklad nástroje [environmentálneho kariérového kouča alebo poradcu pre zelené kariéry](#).

Na YouTube nájdete aj praktické videá, ako napríklad [Green career guidance tips](#) či [Working with green guidance in PES public employment sector](#).

Ak sa chcete do témy ponoriť hlbšie, môžete si prečítať akademický článok [Green guidance: Which interventions for which problems?](#) alebo si stiahnuť publikáciu [Women 4 green – Guide for career counselling and recruiting](#).

Vzdelávanie

Všetky kariérové intervencie sú zamerané na pomoc ľuďom premýšľať o sebe a o svete. Z tohto dôvodu je vzdelávací proces jadrom väčšiny aktivít rozvoja kariéry.

Mnoho kariérových poradcov a poradkýň vedie workshopy, školenia alebo celé vzdelávacie programy, ktoré pomáhajú ľuďom učiť sa o kariére a rozvíjať kariérové kompetencie. Tieto vzdelávacie príležitosti zároveň umožňujú otvárať témy spojené so zmenou klímy a zelenou transformáciou.

V druhej kapitole sme predstavili päť dimenzií environmentálne udržateľného poradenstva podľa Dimsits a Hooleyho. Tieto dimenzie možno pretvoriť na vzdelávacie ciele (VC) pre kariérové vzdelávanie. Zelené kariérové programy tak môžu ľuďom pomáhať v týchto oblastiach:



Tieto vzdelávacie ciele (VC) nám poskytujú rámec na diskusiu o zelenej transformácii a o tom, ako súvisí s našimi životmi na vzdelávacej úrovni. Napríklad môžete pripraviť vyučovacie hodiny, ktoré skupinám predstavia zelené povolania (vzdelávací cieľ 3 – VC3), čím u študentov podporíte predstavivosť o nových možnostiach kariéry (VC4). Takýto prístup je však len začiatkom. Ľudí možno tiež viesť k tomu, aby skúmali vzťah medzi svojimi kariérovými rozhodnutiami (nech sú akékoľvek) a environmentálnymi dôsledkami, ktoré z nich môžu vyplynúť (VC3). Takéto učenie často vyvoláva aj emocionálne reakcie (VC1), pretože účastníci premýšľajú o tom, aký vplyv majú na iných ľudí a na svet okolo seba (VC2). Vzdelávacie programy môžu tiež vyzývať ľudí, aby uvažovali o alternatívach (VC4) a hľadali spôsoby, ako spolupracovať s inými (VC2) na zmene fungovania firiem, organizácií a spoločnosti tak, aby boli udržateľnejšie (VC5).

Spôsob, akým takýto proces učenia zorganizujete, závisí od času a kontextu, v ktorom pracujete. Vzdelávacie prístupy ponúkajú veľkú flexibilitu, keďže umožňujú kariérovým poradcóm vytvoriť ucelený program učenia, ktorý prehľbuje zapojenie študentov do témy a podporuje ich reflexiu o úlohe, ktorú môžu v zelenej transformácii zohrať.



Ktorý nástroj?

Keď navrhujeme programy kariérového vzdelávania, je dôležité, aby účastníci mali čas a priestor ponoriť sa hlbšie do procesu učenia. Výborné je, ak môžu pracovať na projektoch, kde sú podporovaní v skúmaní problémov a hľadani vlastných riešení, pretože to vedie k hlbšiemu porozumeniu a angažovanosti. Existuje mnoho spôsobov, ako na to – tu je niekoľko príkladov z nášho súboru nástrojov (toolbox), ktoré vám môžu pomôcť pri tvorbe a štruktúrovaní kariérového vzdelávania so zameraním na zelenú transformáciu:

- [Cesty k ekologickejšej kariére](#) – aktivita, v ktorej účastníci identifikujú povolania a hodnotia existujúce profesie z hľadiska ich udržateľnosti. Prostredníctvom skupinového brainstormingu definujú, čo znamená zelené povolanie, zaraďujú profesie do kategórií zelené, neutrálne a nezelené a skúmajú, ako sa tieto profesie menili v súvislosti s udržateľnosťou. Cieľom je aj premýšľať nad tým, ako možno menej udržateľné povolania zmeniť tak, aby viac prispievali k ochrane životného prostredia.
- [Naša zelená firma](#) – aktivita, pri ktorej študenti vytvoria model ekologicky zodpovednej firmy a navrhnu jej poslanie, víziu, environmentálne ciele a služby. Pracujú v tímoch, kde si rozdeľujú úlohy podľa svojich schopností a kompetencií, pričom premýšľajú, ako každá z týchto úloh prispieva k udržateľnosti. Táto aktivita pomáha študentom predstavovať si a preskúmavať udržateľné kariérové dráhy a pochopiť, aké zručnosti sú potrebné pre zelenšiu budúcnosť.
- [Kto sa stará o životné prostredie? Ekologické pracovné miesta okolo nás](#) – aktivita, ktorá už malým deťom približuje myšlienku, že práca môže byť priateľská k prírode, a pomáha im predstaviť si ich vlastné zelené povolanie budúcnosti.
- [Zelená oxfordská debata](#) – aktivita podporujúca kritické myslenie o zelenej transformácii, kde sú študenti vyzvaní zaujať určitý postoj a kriticky preskúmať argumenty podporujúce ich stanovisko.

Zhrnutie

V tejto kapitole sme sa dozvedeli, že existuje množstvo rôznych spôsobov, ako môžeme s klientmi a študentmi pracovať v rámci zeleného poradenstva. Pri práci s jednotlivcami aj skupinami môžeme:

- poskytovať informácie o zelených kariérach, ktoré ľuďom ukazujú možnosti v zelenej ekonomike a zároveň ich vedú k hlbšiemu premýšľaniu o vlastných kariérových voľbách a o spoločnosti, v ktorej žijú;
- pomáhať ľuďom hodnotiť ich silné a slabé stránky, ako aj hodnoty vo vzťahu k ich kariére, a zároveň posudzovať spoločenské a komunitné potreby či environmentálne prínosy rôznych možností;
- venovať sa poradenským rozhovorom, v ktorých pozorne načúvame obavám klientov o životné prostredie a aktívne tieto témy otvárame ako priestor na diskusiu a reflexiu;
- realizovať vzdelávacie aktivity, ktoré pomáhajú ľuďom pochopiť environmentálnu krízu, zelenú transformáciu a ich vplyv na kariéru aj každodenný život.

6

Ako robiť zelené poradenstvo? Systémové prístupy

*„Byť aktivistom znamená hovoriť. Byť obhajcom znamená počúvať.
Spoločnosť sa nemôže posúvať vpred bez jedného ani druhého.”*

Eva Marie Lewis

„Keď svet mlčí, aj jediný hlas môže byť mocný.”

Malala Yousafzai

Táto kapitola nadväzuje na predchádzajúcu a podrobnejšie sa venuje tomu, aké možnosti majú kariéroví poradcovia a poradkyne v rámci zeleného poradenstva. Kým predchádzajúca kapitola sa sústredila najmä na prácu s jednotlivcami a skupinami, táto sa zameriava na to, ako môže kariérový poradca pôsobiť na systémovej úrovni.

Práca na systémovej úrovni je pre mnohých poradcov a poradkyne menej známa, no v skutočnosti ju všetci robíme, hoci si to často neuvedomujeme. V kontexte zeleného poradenstva ide o ďalší logický krok, pretože len individuálna práca nestačí na prekonanie všetkých bariér, ktorým naši klienti čelia. Ak chceme, aby sa naši klienti neocitali znova a znova pred tými istými prekážkami – najmä tí, ktorí sú znevýhodnení alebo diskriminovaní (na základe rasy, pohlavia, sociálneho pôvodu, ekonomického postavenia atď.) – musíme pomáhať meniť samotné pravidlá hry.

Predstavte si svet, v ktorom pracujete dvanásť hodín denne, šesť či sedem dní v týždni. Vaše malé deti tiež pracujú, pretože detská práca je bežná. Do školy chodia len privilegované deti (väčšinou chlapci). Vaša práca je nebezpečná, úrazy sú na dennom poriadku a bezpečnosť nikoho nezaujíma. Nemáte volebné právo a na súde vás nikto neobháji, ak nepatríte do tej „správnej“ spoločenskej triedy. Znie to ako dystópia? A predsa to bola realita nie tak dávno. Všeobecné volebné právo, povinná a bezplatná školská dochádzka, osemhodinový pracovný deň či rovnosť pred zákonom – všetky tieto veci, ktoré dnes považujeme za samozrejmosť, vznikli vďaka ľuďom, ktorí spojili svoje hlasy, poznanie a vplyv, aby dosiahli systémovú zmenu – teda vďaka presadzovaniu záujmov (advocacy) a aktivizmu.

Nemusíte sa však obávať – tento text vás nevolá na barikády. Medzi presadzovaním záujmov a aktivizmom existuje zásadný rozdiel. Súčasťou práce kariérového poradcu je angažovať sa v systémoch, v ktorých funguje on aj jeho klienti, a pomáhať im lepšie sa v nich orientovať alebo ich zlepšovať. Aktivizmus je naopak prejavom vašej občianskej angažovanosti. Niekedy je ťažké rozlíšiť, čo patrí do vašej profesijnej úlohy a čo už do osobného presvedčenia či občianskej iniciatívy – preto vám v tom môže pomôcť tabuľka nižšie.

	Aktivizmus (občianska rola)	Presadzovanie záujmov a zmena systému (profesijná rola)
Cieľ	Široká spoločenská zmena, často prostredníctvom verejného tlaku.	Špecifické zmeny v politikách, legislatíve alebo praxi v prospech cieľovej skupiny.
Rola jednotlivca	Občan je obmedzený len zákonnými hranicami – inak môže robiť všetko, pričom sa cíti komfortne.	Profesionál/-ka využíva svoju odbornosť a dodržiava etické štandardy.
Metódy	Demonštrácie, petície, kampane, bojkoty a pod.	Analýzy, legislatívne pripomienky, odborné konzultácie, vyjednávania, odborné stanoviská, profesijná prax.
Riziká	Právne spory, digitálne útoky, vyhorenie.	Stret záujmov, ak nie sú jasne oddelené profesionálne a osobné roviny obhajoby/aktivizmu. Vyhorenie.

Naším hlavným poslanstvom je, že ako kariérová poradkyňa alebo poradca máte profesionálnu povinnosť prinášať hlasy klientov do inštitucionálnych a politických debát a pracovať na zlepšovaní systémov všade tam, kde je to vo vašich silách.

Pozrieme sa na tri formy systémovej práce, ktoré by mal kariérový poradca poznať: prepájanie (brokerage), obhajobu záujmov (advocacy) a spätné pôsobenie a rozvíjanie systému (feeding back and developing systems). Ešte predtým sa však na chvíľu zamyslime nad vašou úlohou a tým, ako s týmto prístupom začať.

Začíname so systémovou prácou

Systémová práca môže mať mnoho podôb. Neznamená to vždy stať pred davom s megafónom alebo diskutovať s tvorcami politik v televíznej debata. Niekedy ide o malé, no konzistentné kroky – položiť správnu otázku alebo otvoriť tému udržateľnosti počas kariérového rozhovoru. Preto je také dôležité, aby si každý z nás našiel vlastnú cestu – svoj spôsob, ktorý mu bude blízky.

Ako však nájsť prístup k presadzovaniu záujmov (advocacy), ktorý vám vyhovuje? Začnime niekoľkými otázkami na zamyslenie:

- Aké sú moje hodnoty? Ako ich uplatňujem vo svojej práci?
- Ako viem svoje hodnoty v práci uplatniť ešte inak? Existujú spôsoby, ktoré som zatiaľ nepreskúmal/a?
- Aký dopad chcem vidieť vo svete? Dá sa tento dopad nejakým spôsobom zmerať? Ako spoznám, že sa niečo zmenilo?

Potom sa zamyslite nad svojimi silnými stránkami v tejto oblasti:

- V čom som dobrý/-á? (napr. komunikácia, organizovanie, výskum, mentoring)
- Aké skúsenosti ma pripravili na systémovú prácu?
- Ako sa mi najlepšie darí prepájať ľudí a inšpirovať ich k činnosti?

Váš prístup k systémovej práci by mal zodpovedať tomu, kto ste. Ak vás znervózňuje verejné vystupovanie, možno je vašou silnou stránkou písanie článkov alebo mentoring študentov. Ak máte radi networking, vašou úlohou môže byť prepájanie ľudí a tvorba spoluprác. Neexistuje jediný univerzálny prístup.

Kľúčové je začať tam, kde práve ste, a postupne na tom stavať. Svet potrebuje rozmanité hlasy v oblasti zeleného kariérového poradenstva – a ten váš medzi nimi nesmie chýbať.



Ktorý nástroj?

Využite niektoré z nástrojov z nášom súbore nástrojov (toolbox), ktoré vám môžu pomôcť sformulovať váš prínos svetu (napr. [IKIGAI](#), [Výzvy sveta a zmysluplná kariéra](#)) a predstaviť si budúcnosť, ku ktorej chcete prispieť (napr. [Realita našej utópie](#) alebo [List z budúcnosti](#)).

Ako kariérová poradkyňa či poradca už máte všetky potrebné nástroje na to, aby ste dokázali priniesť zmenu. Začnite malými, no zmysluplnými krokmi vo svojej každodennej práci – otvárajte rozhovory, kladte otázky, zdieľajte poznatky s klientmi, kolegami a ďalšími aktérmi vo vašom okolí. Možno sa tieto kroky zdajú nenápadné, ale postupom času môžu vyvolať širšie zmeny. Odtiaľ môžete postupne naberať sebedomie a prejsť k viditeľnejším či strategickjším formám pôsobenia – tempom, ktoré vám bude vyhovovať.

- **Diskutujte o udržateľnosti so svojimi kolegami.** Na formálnych aj neformálnych stretnutiach hľadajte príležitosti, ako otvárať tému udržateľnosti a zeleného poradenstva. Pravdepodobne zistíte, že nie ste jediní, koho táto téma zaujíma, a váš okruh spolupracovníkov sa bude postupne rozrastať. Okrem osobných stretnutí využite aj online priestor – existuje množstvo diskusných skupín a profesijných komunit, v ktorých možno tému zeleného poradenstva rozvíjať. Vďaka okamžitej spätnej väzbe je online prostredie skvelým miestom na testovanie účinných spôsobov komunikácie.
- **Organizujte vlastné vzdelávacie a osvetové aktivity.** Využite svoje silné stránky – je to komunikácia? Alebo špecifické vedomosti? Pravdepodobne už viete, o čom by sa ostatní radi dozvedeli viac. Spojte to so šírením myšlienok, ktoré sú pre vás dôležité. Vašou cieľovou skupinou môžu byť klienti, politici, zamestnávateľia aj ďalší aktéri. Podujatia môžete organizovať osobne aj online, alebo môžete písať blogy, nahrávať videá či podcasty.
- **Obhajujte záujmy svojich klientov.** Nepropagujete udržateľnosť a zelené poradenstvo pre seba, ale v prospech ľudí, s ktorými pracujete. Súčasťou práce kariérového poradcu je rozšíriť svoju perspektívu z individuálnej roviny na širší rámec a prispievať k zlepšeniu celkových podmienok vzdelávania, zamestnanosti a rozvoja kariéry. Vašou úlohou (ako „zeleného kariérového poradcu“) je ukazovať, ako sa témy udržateľnosti dotýkajú rozvoja kariéry.
- **Zapájajte sa do výskumu a zberu dát.** Kariéroví poradcovia môžu aktívne prispievať k udržateľnému rozvoju tým, že sa zapoja do monitorovania trendov na trhu práce v oblasti zelených pracovných miest. Môžete spolupracovať s akademickými inštitúciami, neziskovými organizáciami či štátnymi agentúrami na zbere a šírení dát o udržateľných kariérových možnostiach. Presadzovanie záujmov aj lobovanie zahŕňajú aj šírenie výsledkov výskumu.
- **Spolupracujte so školami a univerzitami.** Nadviažte spoluprácu s akademickými inštitúciami a pomôžte im integrovať tému udržateľnosti do učebných osnov či činností univerzitných kariérových centier. Môžete organizovať workshopy pre študentov, podieľať sa na tvorbe kurzov o zelených kariérach a pomáhať mladým ľuďom hľadať cesty k udržateľnému zamestnaniu.



Doplnkové čítanie

Mnohé z vyššie uvedených tém sú spracované prístupnou formou v publikácii [A practitioner's guide to uncharted waters of career counselling. A critical reflection perspective.](#)

Sprostredkovanie a prepájanie

Kariérové poradenstvo môže spočívať aj v prepájaní ľudí a vytváraní príležitostí pre tých, s ktorými pracujeme. Môže ísť o pomoc klientom či študentom nájsť kontakt na niekoho, kto im vie poradiť, umožniť im vyskúšať si niečo nové alebo objaviť pracovnú či vzdelávaciu príležitosť, o ktorej by sa chceli dozvedieť viac. Tento typ práce je obzvlášť dôležitý pre mladých ľudí na školách, kde kariérový poradca prepája svet vzdelávania so svetom práce – čo je kľúčová úloha. Ak svojich klientov a študentov spojíte s ľuďmi, ktorí majú reálnu skúsenosť z oblasti zelenej ekonomiky, môžete im ukázať udržateľnejšie spôsoby života a povzbudiť ich, aby premýšľali o zelenej transformácii. Takéto prepájanie (brokerage) poskytuje priestor na reflexiu a učenie sa, a zároveň pomáha ľuďom posúvať sa ďalej v ich kariére tým, že im rozširuje skúsenosti a sociálny kapitál.

Ako kariérový poradca pracujúci so zeleným poradenstvom, môžete ľuďom pomáhať prepájať sa s organizáciami a osobami, ktoré sa aktívne podieľajú na zelenej transformácii. Môže ísť napríklad o organizovanie prednášok, mentorstva, návštev alebo stáží, kde majú klienti možnosť spoznať udržateľné

pracovné prostredia. Výskumy ukazujú, že takéto prepojenia a praktické skúsenosti majú výrazný vplyv na rozvoj kariéry.

Sprostredkovanie môže mať aj podobu spájania ľudí s podobnou motiváciou a cieľom zazeleniť svoju kariéru. Keď ľudia spolupracujú, vzájomne sa podporujú, inšpirujú a povzbudzujú, čím spoločne napredujú vo svojej kariére.

Budovanie silnej siete kontaktov a prehľadu o príležitostiach na trhu práce i v občianskom sektore je preto zásadnou súčasťou úlohy kariérového poradcu. To zahŕňa vyhľadávanie a oslovovanie nových aj existujúcich partnerov, ktorí môžu vašim klientom pomôcť objaviť zelené pracovné príležitosti. Zčať môžete kontaktovaním ľudí z oblasti zelenej ekonomiky – odborníkov na životné prostredie, udržateľnosť, či pracovníkov a organizácie zapojené do environmentálnych iniciatív a aktivizmu. Zároveň môžete upraviť už existujúce aktivity, ako napríklad stretnutia so zamestnávateľmi na školách, a požiadať hostí, aby sa podelili o to, ako ich organizácia pristupuje k udržateľnosti.



Reflexia

Aké z vašich kontaktov by mohli vašim študentom a klientom pomôcť zapájať sa do tém udržateľnosti a zelenej transformácie?

Aké príležitosti máte na rozvíjanie svojej siete kontaktov? Na aké konferencie, semináre alebo pracovné stretnutia by ste sa mali zamerať?

A aký je najefektívnejší spôsob, ako spojiť vašich študentov a klientov so zástupcami trhu práce a systému vzdelávania a odbornej prípravy tak, aby to podporovalo premýšľanie o environmentálnych otázkach a udržateľných riešeniach?



Ktorý nástroj?

Ľudia si často neuvedomujú svoje zdroje a kontakty, ani to, kto by sa mal s kým spojiť – preto je kľúčové pomôcť im uvedomiť si, aké zdroje a kontakty už majú, a zároveň vytvoriť spôsoby, ako tieto informácie zdieľať s ostatnými, ktorí z nich môžu mať úžitok.

- *Poznám niekoho, kto...* je skupinová aktivita, ktorá sa zameriava na mapovanie sietí a zdieľanie informácií medzi účastníkmi.
- *Realita našej utópie* je ďalší nástroj, ktorý pomáha klientom spájať sa s ľuďmi, ktorí zdieľajú ich ideály a hodnoty. Táto aktivita podporuje vzájomnú spoluprácu a podporu na ceste k udržateľnejšej budúcnosti.

Presadzovanie záujmov (advocating)

Ako kariérový poradca sa často ocitnete v situácii, keď musíte hovoriť v mene svojich študentov alebo klientov. Mnohí ľudia nemajú dostatočné sebavedomie ani komunikačné zručnosti, aby dokázali sami presadiť svoje potreby – najmä pri kontakte s väčšími inštitúciami, ako sú zamestnávateľia, školy či univerzity. Hoci prvou úlohou kariérového poradcu je pomáhať klientom budovať sebavedomie a schopnosť zastupovať samých seba, niekedy je vhodné ísť s nimi na stretnutie alebo dokonca hovoriť či písať v ich mene.

Napríklad môžete pracovať so študentkou, ktorá je zapálená pre ekológiu. Dosahuje vynikajúce výsledky, škola aj rodičia ju tlačia do medicíny. Ak zorganizujete spoločné stretnutie všetkých zainteresovaných, nie je realistické očakávať, že študentka sama zvládne obhájiť svoje rozhodnutie – mocenské vzťahy v miestnosti

sú totiž veľmi nerovnovážne. V takom prípade môže byť veľmi užitočné, ak sa stretnutia zúčastníte a povieť napríklad: „Keď som sa s Annou rozprávala, veľmi ma zaujala jej znalosť ekológie,“ alebo „V tejto oblasti existuje veľa výborných pracovných možností – chcete, aby som vám ukázala niekoľko príkladov?“ Takýto typ podpory môže výrazne posilniť klientku, pomôcť jej ísť si za svojimi cieľmi a zároveň umožniť rodičom a škole lepšie pochopiť jej motiváciu a záujmy.

Pri presadzovaní individuálnych záujmov je však dôležité mať na pamäti aj určité riziká. Ak budete neustále hovoriť namiesto klientov a nepodporíte ich, aby sa naučili hovoriť sami za seba, hrozí, že ich oslabíte namiesto posilnenia. Kariérové poradkyne a poradcovia musia preto hľadať rovnováhu – na jednej strane podporovať rozvoj klientkinej sebadôvery a schopnosti samostatne sa obhajovať, no zároveň byť pripravení vystúpiť v jej mene, keď je to potrebné.

Okrem individuálnej podpory v konkrétnych situáciách však existujú aj širšie formy presadzovania záujmov. Ak si napríklad všimnete, že mnohí vaši klienti vyjadrujú túžbu po etickejšej a udržateľnejšej práci, môžete otvoriť túto tému v rozhovoroch so zamestnávateľmi alebo inými partnermi. V takom prípade zastupujete svojich klientov kolektívne, nie individuálne – a pomáhate vytvárať podmienky, ktoré zohľadňujú ich potreby a hodnoty.



Ktorý nástroj?

Nástroj [10 krokov k obhajobe záujmov](#) ponúka kompletný proces, ako postupovať pri obhajobe a presadzovaní záujmov v kariérovom poradenstve. Je obzvlášť užitočný v prípade, že si nie ste istí, ako k presadzovaniu záujmov pristúpiť alebo kde začať.

Spätné pôsobenie a rozvíjanie systému

Ako kariérová poradkyňa či poradca často počúvate o problémoch ľudí, s ktorými pracujete. Tieto problémy sa môžu týkať skúseností v škole, u zamestnávateľov, v sociálnom systéme alebo iných oblastí ich života. Postupne si začnete všimnúť opakujúce sa vzorce v tom, čo klienti prežívajú – a to vám prirodzene dá podnety na premýšľanie, čo s tým môžete urobiť. Často stačí upozorniť ľudí na existujúci problém. Možno sú študenti nespokojní s rozvrhom hodín, ale nikdy to nikomu nepovedali – ani učiteľovi, ani vedeniu školy, ktoré ho zostavuje. V kontexte zeleného poradenstva si možno študenti pýtajú väčšie množstvo informácií o zelených povolaniach a odvetviach, no učitelia či zamestnávatelia o týchto požiadavkách nevedia, a preto nevedia tieto informácie poskytnúť. V takom prípade stačí spätná väzba – informovanie tých správnych ľudí – a situácia sa môže výrazne zlepšiť.

Na druhej strane, niektoré problémy nie je možné vyriešiť tak jednoducho. V prípade zelenej transformácie sa napríklad čoraz viac ukazuje, že rozdiel medzi bohatými a chudobnými sa môže ešte viac prehĺbiť a že dôsledky environmentálnej krízy najviac zasiahnutých, ktorí majú najmenší prístup k zdrojom – peniazom, vzdelaniu, informáciám či zručnostiam. Zmena takýchto javov je dlhodobý a komplexný proces, no stále má zmysel posúvať túto spätnú väzbu ďalej – organizáciám či inštitúciám, s ktorými spolupracujete. Môžete upozorňovať na to, ako sa niektoré skupiny systematicky (a často nevedome) znevýhodňujú, a vysvetľovať, prečo je potrebné tieto nerovnosti odstraňovať. V niektorých prípadoch sa to môže rozvinúť až do kampane za zmenu.

Kariéroví poradcovia a poradkyne by mali byť ochotní pôsobiť na všetkých úrovniach, najmä preto, že zelená transformácia zasahuje všetky oblasti života a práce. Ak je naším cieľom pomáhať ľuďom v ich kariére, musíme zvoliť prístup primeraný problému, ktorý riešia. Niekedy stačí poskytnúť informáciu, inokedy viesť reflexívny rozhovor, no v niektorých prípadoch je potrebné zapojiť sa aj do riešenia problémov na úrovni organizácií, systémov či politik. Takáto činnosť síce môže pôsobiť odlišne od bežnej poradenskej praxe, no stále patrí k jej podstatným aspektom.

Pri práci na systémových zmenách a spätnom pôsobení by sme si vždy mali klást' tri základné otázky:

- **Koho sa to týka (o kom to je)?** Kariéroví poradcovia často pracujú so znevýhodnenými skupinami. Zaujíma nás, či majú všetci rovnaký prístup k vzdelaniu, zamestnaniu a spravodlivej mzde. Ak zistíme, že nemajú, je našou úlohou tieto informácie posunúť ďalej – čo sa deje, prečo sa to deje a čo sa s tým dá urobiť.
- **Aké nástroje používame?** Od tých najjednoduchších až po komplexnejšie: e-mail, list alebo telefonát s rozhodovacím orgánom, odborné stanoviská, účasť na okrúhlych stoloch či paneloch, tvorba odporúčaní, legislatívne pripomienky, budovanie strategických partnerstiev alebo osobné stretnutia s politikmi.
- **Prečo je to dôležité?** Bez tejto angažovanosti by problémy, ktoré si všimame počas poradenstva – či už systémové, alebo špecifické pre určité skupiny – ostali bez odozvy. Nič by sa nezmenilo k lepšiemu.

Príklady úspešného rozvoja systému

Miroslava Smatanová, jedna z našich slovenských ambasádoriek zeleného poradenstva, pôsobí na úrade práce (ÚPSVaR). Inšpirovaná účasťou v tomto projekte vytvorila metodický nástroj na hodnotenie zelených kompetencií uchádzačov o zamestnanie. Tento prístup je pevne prepojený s rámcom GreenComp a pomáha klientom stelesniť hodnoty udržateľnosti (uvedomiť si význam každodenných ekologických činov), pochopiť zložitú systémovú (porozumieť, ako ich zručnosti súvisia so širšími environmentálnymi a spoločenskými systémami), predstavovať si udržateľnú budúcnosť (vytvárať si predstavy o kariérových dráhach v zelených sektoroch), konať v prospech udržateľnosti (plánovať konkrétne kroky v oblasti vzdelávania či zamestnania). Nástroj tiež odráža päť rozmerov zeleného poradenstva – prepája klientov s ich ekologickými praktikami, pomáha im objavovať zelené príležitosti, rozhodovať sa so zreteľom na spoločenské potreby, vizualizovať si alternatívne budúcnosti a vnímať vlastný potenciál byť súčasťou zmeny. Metóda bola pilotne testovaná na jednom regionálnom úrade práce, kde sa ukázala ako účinná pri zapájaní uchádzačov o zamestnanie vrátane znevýhodnených klientov. Slovenské úrady práce plánujú jej celonárodné zavedenie, čím sa princípy udržateľnosti stanú súčasťou štandardnej podpory uchádzačov o zamestnanie.

Jeden z partnerov projektu, Catalyst Education, realizuje dlhodobý projekt [Mapa Karier](#). V jeho rámci nadviazal partnerstvo so Západopomoranským regiónom v Poľsku, zamerané na propagáciu offshore sektora, najmä veterných elektrární na mori. Súčasťou tejto iniciatívy je tvorba vzdelávacích materiálov pre mladých ľudí, popisov nových udržateľných povolání v tejto oblasti a rozhovorov s odborníkmi, ktorí už v tomto odvetví pôsobia.

Vďaka aktivitám a kampaniam študentskej siete People & Planet, ktorá presadzuje sociálnu a klimatickú spravodlivosť, sa Birkbeck, University of London stala prvou univerzitou vo Veľkej Británii, ktorá ukončila nábor ľudí pre fosílny priemysel. V rámci svojich etických zásad univerzita vyhlásila, že „nebude udržiavať žiadne vzťahy s ropnými, plynárenskými ani banskými spoločnosťami, ako súčasť nášho záväzku k udržateľnosti a riešeniu klimatickej krízy.“ Viac informácií nájdete na [tomto odkaze](#).

Ktorý nástroj?

Pripravili sme nástroj [Získavanie spätnej väzby](#), ktorý vám ponúka inšpirácie, ako získavať názory vašich študentov a klientov na environmentálne a klimatické témy. Tieto údaje môžete následne využiť jednak na rozvoj vlastnej poradenskej služby, ale aj na ovplyvňovanie organizácií a systémov, s ktorými spolupracujete.





Reflexia

Ako sa cítite pri práci na tejto systémovej úrovni? Nie všetci kariéroví poradcovia sa vnímajú ako aktivisti, lídri či changemakeri (tvorcovia zmien). Je to síce jedna z možných úloh, ktoré môžete zohrávať, ale rozhodne nie jediná.

Treba si tiež pripomenúť, že na to, aby vám záležalo na klimatickej zmene, nemusíte byť radikálny či radikálna. Stojí za to venovať chvíľu premýšľaniu nad tým, akú úlohu v tomto procese môžete zohrávať práve vy.

Zhrnutie

Táto kapitola vám predstavila rôzne spôsoby práce na systémovej úrovni. Hlavné myšlienky, ktoré by ste si z nej mali odniesť, sú tieto:

- Práca na systémovej úrovni je profesionálnou zodpovednosťou kariérových poradcov. Ak majú mať naši klienti a študenti skutočnú šancu vybudovať si úspešnú kariéru, potrebujú podporu pri odstraňovaní systémových prekážok.
- Existuje jasný rozdiel medzi odbornou prácou so systémami a formou aktivizmu, do ktorej sa môžete zapojiť ako občan. Kariéroví poradcovia konajú ako profesionáli, ktorí využívajú svoju odbornosť eticky – reprezentujú hlasy svojich klientov tam, kde sa prijímajú rozhodnutia.
- Systémová práca môže mať mnoho podôb – od drobných každodenných krokov, ako je otváranie tém udržateľnosti v rozhovoroch s klientmi, až po spoluprácu s tvorcami politik či legislatívne zmeny. V tejto kapitole sme zdôraznili tri hlavné prístupy: prepájanie (brokerage), presadzovanie záujmov (advocacy) a spätné pôsobenie a rozvíjanie systémov (feedback & systems development).
- Každý poradca by si mal nájsť vlastný spôsob, ako pracovať systémovo, podľa svojich hodnôt, schopností a možností – neexistuje univerzálny model.
- Systémová zmena dopĺňa individuálnu a skupinovú prácu. Ak sa zameriavame len na individuálne problémy bez vplyvu na širší kontext, spomaľujeme reálny pokrok.
- Aj malé kroky majú význam. Jeden list, konzultácia či aktivita na zvýšenie povedomia môžu vyvolať reťazovú reakciu a viesť k širším spoločenským zmenám.



7

Záverečné poznámky

V tejto príručke konštatujeme, že environmentálna kríza nie je len určujúcou témou našej doby, ale aj niečím, čo priamo ovplyvňuje súčasnosť aj budúcnosť práce, vzdelávania a našich životov. Preto by kariérové poradenstvo malo na túto výzvu reagovať: pomáhať ľuďom orientovať sa vo svete, ktorý sa mení, a zároveň objavovať, ako ho môžu sami spoluvytvárať.

Zelené poradenstvo podporuje jednotlivcov, skupiny aj komunity pri premýšľaní o svojej kariére z perspektívy ekologickej udržateľnosti a sociálnej spravodlivosti. Zároveň rozvíja predstavivosť, schopnosť konať a nádej v súvislosti so širšou a spravodlivejšou spoločenskou premenou. Naprieč touto príručkou sme predstavili rôzne prístupy k zelenému poradenstvu – od „svetlozelených“, ktoré nemenia status quo, až po „tmavozelené“, ktoré smerujú k zmene, sociálnej transformácii, spravodlivosti a kolektívnemu konaniu – či už so zameraním na jednotlivca alebo spoločnosť. Naším cieľom bolo ponúknuť kariérovým poradkyňiam a poradcom rozličné možnosti a konkrétne príklady, aby si každý mohol nájsť spôsob, ktorý vyhovuje jemu, jeho klientom a študentom, ako aj jeho pracovisku či kontextu.

Zaoberali sme sa etickými otázkami a stratégiami, ako pracovať s klientmi s rôznymi postojmi k environmentálnej kríze. Na základe často opakovaných námietok voči zelenému poradenstvu sme navrhli súbor etických zásad, ktorý zároveň uznáva vlastné hranice. Zelené poradenstvo vyzýva kariérových poradcov k etickej praxi, ktorá zohľadňuje spoločenskú zodpovednosť a neignoruje prepojenie medzi kariérovým poradenstvom, sociálnou spravodlivosťou a ekologickou udržateľnosťou.

Ukázali sme, ako možno robiť zelené poradenstvo s jednotlivcami aj skupinami prostredníctvom praktických nástrojov, príkladov a návrhov, ako ho preniesť do škôl, úradov práce, univerzít a iných prostredí. Zároveň sme vás pozvali premýšľať o systémových prístupoch, ktoré umožňujú prispievať k zmene aj v širšom spoločenskom kontexte.

Pozývame vás, aby ste preskúmali našu [webovú stránku](#), na ktorej nájdete **všetky nástroje** vytvorené s podporou európskych kariérových poradcov a poradkýň, prečítali si prípadové štúdie, podelili sa o vlastné nápady a prepojili sa s ďalšími odborníkmi. Všetky nástroje sú voľne dostupné a prispôsobiteľné – môžete ich používať v pôvodnej podobe alebo upraviť podľa svojho kontextu.

Zároveň chceme zdôrazniť niečo dôležité: *zelené poradenstvo je živou praxou*. Nie je to hotový model ani univerzálny recept. Neustále sa vyvíja – tak ako sa mení aj sociálny, ekonomický a environmentálny kontext, v ktorom pracujeme. To znamená, že je v ňom priestor na experimentovanie, učenie sa skúsenosťou a úprimnú reflexiu. Niektoré stratégie budú fungovať, iné možno nie – a to je v poriadku. Zostaňte otvorení, zvedaví a verní svojim hodnotám aj svojim klientom.

Na záver vám chceme zanechať túto myšlienku: táto práca má zmysel. Ciele zeleného poradenstva – podporovať ľudí v budovaní zmysluplného vzťahu k sebe, k druhým a k svetu; rozvíjať solidaritu a zmysel pre spoločenský prínos; lepšie chápať meniaci sa svet práce; predstavovať si alternatívne budúcnosti a konať pre ekologickú a sociálnu premenu – nie sú luxusom ani okrajovou témou. Naopak, sú jadrom meniacej sa úlohy kariérového poradenstva. Aj keď môžeme pochybovať o tom, ako veľký vplyv má naša práca v globálnom meradle, veríme, že každý malý krok sa počíta. Táto zmena môže pôsobiť neistým dojmom – no je nevyhnutná a plná potenciálu. Nemusíme byť dokonalí ani mať všetky odpovede. Ak však budeme konať s integritou, pokorou a predstavivosťou, *dokážeme* prispieť k zmene.

Tak teda začnime.

O KNIHE

Zelené, biele alebo hnedé pracovné miesta? Príručka pre poradkyne a poradcov *Skúmanie zeleného poradenstva* je nevyhnutným a aktuálnym zdrojom pre každého, kto chce presadzovať environmentálne zodpovedný prístup ku kariérovému poradenstvu. Táto príručka, ktorá bola vytvorená ako súčasť európskeho projektu Exploring Green Guidance, ponúka jasný, praktický a prístupný spôsob, ako integrovať udržateľnosť do každodennej poradenskej práce.

Kniha sa vyznačuje vyváženosťou medzi strategickou víziou a praxou. Premieňa komplexné politické ciele na konkrétne kroky, ktoré môžu odborníci a odborníčky z praxe uplatniť, či už pracujú v kariérovom poradenstve a vzdelávaní v školstve, v službách zamestnanosti, v oblasti celoživotného vzdelávania alebo komunitného rozvoja.

V čase, keď environmentálna zodpovednosť už nie je voliteľná, príručka *Skúmanie zeleného poradenstva* umožňuje kariérovým poradkyňiam a poradcovi stať sa katalyzátormi pozitívnych zmien. Je inšpiratívna, dôkladne premyslená a vysoko použiteľná - nepochybne podporí cestu Európy k udržateľnejšej a odolnejšej budúcnosti. Politiky a prax udržateľného kariérového poradenstva sú pri tomto obraze kľúčové.

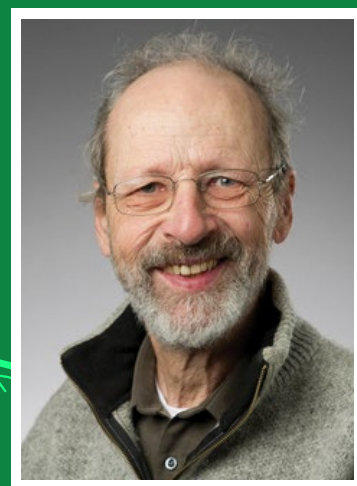
Som veľmi rád, že projekt Exploring Green Guidance, financovaný EÚ, prijíma výzvu rozvíjať zelené poradenstvo - koncept, ktorý som prvýkrát predstavil na medzinárodnej úrovni pred 30 rokmi. Je najvyšší čas.

Prof. em. Dr. Peter Plant

Skúmanie zeleného poradenstva:

príručka pre poradkyne
a poradcov

ISBN: 978-989-9321-07-6



Authors:

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T., Bakke, I.B., Dimsits, M., Kavková, E., Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I., Stano, K., & Wrzosek, M.