

Udržitelné poradenství:

Příručka pro
kariérové poradce
a poradkyně

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

Udržitelné poradenství: Příručka pro kariérové poradce a poradkyně

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 PROJEKTU EXPLORING GREEN GUIDANCE

Tato příručka byla vytvořena v rámci projektu Exploring Green Guidance, který vznikl na základě partnerství mezi Asociací pro kariérové poradenství a rozvoj kariéry (Slovensko), EKS (Česká republika), Inland Norway University (Norsko), nadace Katalyst Education (Polsko) a Centrem pro výzkum a inovace ve vzdělávání (inED) při Polytechnické univerzitě Porto (Portugalsko). Je spolufinancován Evropskou unií.

Názory a stanoviska vyjádřené v tomto dokumentu jsou pouze názory autorů a autorek a nemusí nutně odrážet názory Evropské unie, SAAIC nebo kterékoli z partnerských organizací. Evropská unie ani poskytovatel grantu za ně nenesou žádnou odpovědnost.

Jazyková poznámka:

V této publikaci jsou podstatná jména, resp. pojmenování osob, profesí, funkcí apod. použita ve tvaru s koncovkou mužského i ženského rodu (student*ka, klient*ka...). Kvůli lepší čitelnosti a přehlednosti textu jsou však, oproti aktuální jazykové normě, koncovky ostatních ohebných slovních druhů převážně ponechány v rodě mužském (...kariérový poradce*kyně doporučil...).

Poděkování

Informace o publikaci

Tuto publikaci citujte následovně.

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*. Exploring Green Guidance.



Co-funded by
the European Union

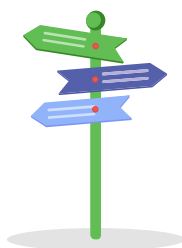


Obsah

O projektu Exploring Green Guidance	3
Poděkování	3
Informace o publikaci	3
Shrnutí příručky	6
Slovníček	7
1. Proč potřebujeme udržitelné poradenství?	11
Začněme vědou	12
Klimatická krize a kariéra	14
Udržitelné poradenství	16
O této příručce	17
Shrnutí	19
2. Co je udržitelné poradenství?	20
Různé přístupy k udržitelnému poradenství	21
Jak zavést udržitelné kariérové poradenství do své praxe?	22
Cíle udržitelného poradenství	24
Cesty k udržitelnější kariéře	26
Tradiční zelené profese	26
Kariéry založené na hodnotách	26
Ekologické podnikání	27
Ekologické intrapodnikání	27
Hybridní nebo pomalé kariéry	27
Profesionální aktivismus	27
Shrnutí	28
3. Jak vnímají naši studenti*ky a klienti*ky udržitelné poradenství?	29
Jak se vypořádat s různými pohledy na klimatické otázky	30
Řešení klimatických otázek v různých kontextech	35
Jak zavést udržitelnost do vašich kariérových služeb	37
Shrnutí	39

Obsah

4. Je udržitelné poradenství etické?	40
Jak se vypořádat s námitkami proti udržitelnému poradenství	41
Brání udržitelné poradenství kritickému myšlení?	41
Je udržitelné poradenství jen o tom, že se lidé tlačí do zelených pracovních míst?	41
Jak se udržitelné poradenství uplatňuje v praxi?	42
Je udržitelné poradenství pro poradce*kyně riskantní?	42
Způsobuje udržitelné poradenství lidem jen špatný pocit?	43
Morální, sociální a politické dopady udržitelného poradenství	44
Zásady etického udržitelného poradenství	46
Udržitelné poradenství jako součást etického kariérového poradenství	47
Shrnutí	49
5. Jak poskytovat udržitelné poradenství? Práce s jednotlivci a skupinami	51
Váš výchozí bod	52
Poskytování informací	55
Diagnostika kompetencí	57
Poradenství	58
Vzdělávání	62
Shrnutí	63
6. Jak provádět udržitelné poradenství? Systémové přístupy	64
Začátek systémové práce	65
Zprostředkování	66
Advokační aktivity	67
Zpětná vazba a ovlivňování systémů	68
Shrnutí	70
7. Závěrečné úvahy	71



SHRNUTÍ PŘÍRUČKY

Tato příručka je výsledkem práce v rámci projektu Exploring Green Guidance, projektu financovaného EU, který spojil kariérové poradce*kyně i akademiky*čky z oblasti kariérového vzdělávání či poradenství z pěti zemí. Jejím cílem je pomoci kariérovým poradcům*kyním udělat první krok směrem k poskytování udržitelného poradenství. Proto metodika začíná sumarizací argumentů, které vysvětlují, proč je udržitelné poradenství v současném světě potřebné. Poté přechází k tomu, co to udržitelné poradenství vlastně je a jak ho lze realizovat v praxi. Nabízí úvahy o různých přístupech a způsobech, tak aby si poradci*kyně mohli vybrat ten, který jim nejvíce vyhovuje. Ukazuje nástroje, jak mohou poradci*kyně přizpůsobovat své aktivity a služby postojům a názorům svých klientů*ek a studentů*ek v oblasti udržitelnosti a životního prostředí, představuje pokyny pro etický přístup v udržitelném kariérovém poradenství.

Po nastínění kontextu se příručka zaměřuje na praktické způsoby, jak poskytovat udržitelné kariérové poradenství jednotlivcům a skupinám, a to včetně systémovějších forem aktivit, jako je zprostředkování (kontaktů, příležitostí a zdrojů), advokační aktivity a systémové změny. V celé příručce jsme přidali odkazy na další literaturu, podněty k zamyšlení a kritické přístupy k těmto otázkám, abychom čtenáře a čtenářky vyzvali k zvážení různých možností poskytování udržitelného poradenství. Dalším důležitým prvkem jsou nástroje, které jsou zmíněny v celé příručce. Tyto nástroje byly vyvinuty v rámci projektu za účasti kariérových poradců*kyň z těchto pěti zemí. Jejich cílem je nabídnout těm, kteří se zajímají o udržitelné poradenství, praktické nástroje, které mohou použít při práci se svými klienty*kami a studenty*kami, a rozvíjet jejich advokační dovednosti směřující ke změně systémů.

Zveme vás, abyste se s námi vydali na cestu k zazelenění vaší praxe!

Další informační zdroje související s touto příručkou, konkrétně zásobník poradenských aktivit (ToolBox) a přehled literatury, najdete na adrese www.green-guidance.eu.



SLOVNÍČEK

Aktivismus znamená individuální nebo kolektivní akci, např. kampaň, jejímž cílem je dosáhnout profesních, politických, sociálních, ekonomických nebo environmentálních změn.

Biodiverzita zahrnuje rozmanitost života na Zemi, a to jak na úrovni druhů samotných, tak i ekosystémů, ve kterých žijí. Je to základní aspekt určující zdraví naší planety a je zásadní pro udržení veškerého života.

Cíle udržitelného rozvoje (SDG) jsou 17 vzájemně propojených cílů stanovených Organizací spojených národů, jejichž úkolem je dosáhnout do roku 2030 globálního míru a prosperity pro lidi a planetu. Zahrnují environmentální, ekonomické a sociální rozměry udržitelnosti.

Doughnut economics je vizuální rámec pro udržitelný rozvoj, který vyvažuje základní lidské potřeby a planetární hranice s cílem zajistit, aby nikdo neměl nedostatečný přístup k základním životním potřebám, a zároveň kolektivně zabránit ekologickému přetížení. Umožňuje zohlednit lidské blaho a spravedlnost v rámci limitů ekosystémů Země.

Ekologické intrapodnikání se týká prosazování environmentálních změn uvnitř existující organizace.

Ekologie je vědecké studium vztahů mezi živými organismy a jejich prostředím. Zahrnuje širokou škálu měřítek, od interakcí jednotlivých organismů po fungování celých ekosystémů a biosféry.

Ekopodnikání popisuje proces zakládání podniků, které nabízejí udržitelné produkty nebo služby s cílem snížit škody na životním prostředí.

Ekopsychologie je interdisciplinární a transdisciplinární obor, který se zaměřuje na syntézu ekologie a psychologie a na podporu udržitelnosti.

Environmentální odolnost je schopnost ekosystému odolávat narušením, ať už přírodním nebo způsobeným člověkem, a zotavovat se z nich, přičemž si zachovává svou strukturu, funkci a služby.

Environmentální spravedlnost viz klimatická spravedlnost.

ESG (Environmentální, sociální a správní) je rámec používaný k hodnocení udržitelnosti a etického dopadu společnosti. Zohledňuje, jak společnost funguje ve vztahu k životnímu prostředí, její vztahy se společností a její správní strukturu.

Fosilní paliva jsou skupina neobnovitelných zdrojů bohatých na energii, které vznikly z pozůstatků dávných rostlin a živočichů v průběhu milionů let. Patří mezi ně uhlí, ropa a zemní plyn a používají se k vytápění, výrobě elektřiny a dopravě. Jedná se o uhlovodíky, které při spalování uvolňují do atmosféry oxid uhličitý (CO₂) a další skleníkové plyny.

Globální oteplování je dlouhodobé oteplování zemského povrchu pozorované od předindustriálního období (mezi lety 1850 a 1900) v důsledku lidské činnosti, především spalováním fosilních paliv, které zvyšuje hladinu skleníkových plynů zadržujících teplo v zemské atmosféře. Tento termín není zaměnitelný s termínem „změna klimatu“.

Greenwashing je klamavá marketingová praktika, která spočívá v uvádění nepravdivých nebo zavádějících tvrzení o dopadu produktu nebo společnosti na životní prostředí s cílem vytvořit dojem udržitelnosti. Jejím cílem je zlepšit image společnosti a zvýšit prodej tím, že přesvědčí spotřebitele, že společnost nebo produkt jsou šetrné k životnímu prostředí, i když tomu tak není.

Ideologie je v obecné rovině světový názor nebo soubor předpokladů o tom, jak funguje společnost; resp. soubor myšlenek vštěpovaných dominantními sektory společnosti za účelem ospravedlnění moci elity a zavedených institucí společnosti.

Kariéra je náš rozvoj prostřednictvím života, učení a práce.

Kariéra založená na hodnotách je kariérní dráha, která není zvolena pouze z důvodu příjmu nebo postavení, ale protože je v souladu s etickými, sociálními nebo environmentálními hodnotami dané osoby.

Kariérové poradenství pomáhá jednotlivcům i skupinám lépe porozumět práci, učení i volnému času, přemýšlet o svém místě ve světě a plánovat vlastní budoucnost. Může mít mnoho podob, ale v jádru představuje záměrně vytvořený prostor pro učení a reflexi. Klientům*ám nabízí možnost znovu promýšlet svou pracovní i osobní dráhu ve světle nových informací i zkušeností a podle potřeby podnikat individuální či společné kroky.

Klima je průměrné počasí v daném období. Zahrnuje informace o průměrné teplotě v různých ročních obdobích, srážkách a slunečním svitu.

Klimatická krize je termín, který se používá k popisu globálního oteplování a změny klimatu a jejich dopadů. Tento termín a termín „klimatická nouze“ se používají k zdůraznění hrozby globálního oteplování pro přírodní prostředí Země a pro lidstvo i k naléhavé výzvě k zmírnění změny klimatu a transformační adaptaci.

Klimatická spravedlnost spojuje klimatickou krizi se sociální a ekonomickou nerovností a zdůrazňuje, že nejvíce postiženi jsou často ti, kteří jsou za emise nejméně zodpovědní. Vyzývá k spravedlivému rozdělení břemen i přínosů klimatických opatření.

Klimatická změna popisuje jakoukoli změnu průměrné teploty a variability teplotních i povětrnostních vzorců v dlouhodobém horizontu, způsobenou přírodními nebo lidskými příčinami.

Environmentální žal je termín používaný pro pocit úzkosti způsobený povědomím o klimatických změnách a frustrací z politické nečinnosti (smutek, vztek, bezmocnost, zoufalství). Někteří to považují spíše za odraz kolektivního znepokojení než za osobní poruchu a upřednostňují termíny jako „ekologický vztek“ nebo „ekologický smutek“.

Kritická psychologie popisuje řadu přístupů, které zpochybňují předpoklady, hodnoty i praktiky v rámci mainstreamové psychologie, které pomáhají udržovat nespravedlivý a neuspokojivý status quo.

Nerůst popisuje záměrné a spravedlivé snížení rozsahu výroby a spotřeby. Jedná se o vědomé zmenšování ekonomik tak, aby se vešly do biofyzikálních limitů planety, přičemž se upřednostňuje blahobyt a udržitelnost před ziskem.

Net Zero je politický cíl, jehož záměrem je snížit celkové množství skleníkových plynů produkovaných společností, zemí nebo celým světem na nulu.

Obnovitelné zdroje jsou přírodní zdroje, které se mohou v průběhu času obnovit, na rozdíl od neobnovitelných zdrojů, které jsou omezené. Mezi příklady patří sluneční, větrná, vodní a geotermální energie.

Optimistická zaujatost je tendence vidět budoucnost sebe sama nebo své skupiny v pozitivním světle, i když informace naznačují, že pozitivní pohled není oprávněný.

Planetární hranice označuje vědecký rámec, který zdůrazňuje rostoucí rizika vyplývající z lidského tlaku na devět kritických globálních procesů, jež regulují stabilitu a odolnost Země. V současné době se má za to, že šest z devíti hranic bylo překročeno: množství syntetických látek uvolňovaných do životního prostředí,

změna klimatu, integrita biosféry, využívání půdy, změna sladké vody, biogeochemické toky.

Počasi popisuje krátkodobé (denní nebo týdenní) změny průměrné teploty, vlhkosti, větru atd. a jejich variabilitu. Je součástí klimatu, ale tyto dva pojmy nejsou synonymní.

Profesní rozvoj je strukturovaný přístup k učení, který pomáhá jednotlivcům udržovat a zlepšovat jejich odborné znalosti a dovednosti v průběhu celé jejich profesní kariéry. Zahrnuje aktivní zapojení do vzdělávacích aktivit, aby byli v obraze ohledně nejnovějšího vývoje ve svém oboru a zlepšovali své schopnosti.

Skleníkové plyny jsou atmosférické plyny, které zadržují teplo, přispívají ke skleníkovému efektu a zvyšují teplotu zemského povrchu. Mezi hlavní skleníkové plyny patří vodní pára, oxid uhličitý, metan, oxid dusný a syntetické plyny, jako jsou fluorované uhlovodíky (HFC).

Sociální spravedlnost se týká spravedlivého a rovného rozdělení zdrojů, příležitostí a privilegií v rámci společnosti, kde jsou uznávána a chráněna práva jednotlivců. Jedná se o koncept, který klade důraz na spravedlnost ve vztazích mezi jednotlivci a sociálními skupinami a usiluje o rovný přístup k ekonomickým a dalším sociálním výhodám.

Sokratovský dialog je terapeutická strategie používaná v psychoterapii a poradenství, která je inspirována sokratovským dotazováním a diskusí prostřednictvím otevřených a explorativních otázek. Podporuje jednotlivce, aby zkoumali a refletovali své předpoklady, předsudky i přesvědčení a zvažovali alternativní možnosti týkající se konkrétního tématu. Facilitátor*ka (který vede diskusi) může používat provokativní výroky, které nemusí odrážet jeho názory, například prostřednictvím ironie. Tyto výroky jsou používány strategicky a záměrně, aby podnítily reflexi různých perspektiv tím, že vybízejí partnera*ku v dialogu k identifikaci nesrovnalostí ve svém vlastním projevu a k rozvoji nových znalostí (např. o sobě samém nebo o některých aspektech světa). Používá se k podpoře kritického myšlení, uvědomění, intelektuálního rozvoje a sebepoznání prostřednictvím konstruktivního dialogu v rámci kooperativního vztahu.

Spotřeba označuje čin, při kterém se něco, například zdroje nebo produkty, používá k uspokojení potřeb nebo přání.

Udržitelnost se týká schopnosti udržovat nebo podporovat systém, proces nebo činnost v průběhu času, aniž by docházelo k vyčerpání zdrojů nebo značnému poškození. Zahrnuje environmentální, ekonomické a sociální aspekty a jejím cílem je uspokojit potřeby současnosti, aniž by byla ohrožena schopnost budoucích generací uspokojit své vlastní potřeby.

Uhlík je základní složkou všech živých organismů a vyskytuje se v různých formách, jako je diamant, grafit a uhlí. Hraje klíčovou roli v uhlíkovém cyklu Země a je důležitý pro změnu klimatu kvůli roli oxidu uhličitého jakožto skleníkového plynu.

Uhlíková stopa označuje celkové množství skleníkových plynů emitovaných přímo nebo nepřímo jednotlivcem, organizací, produktem nebo činností. Ačkoli se tento pojem běžně používá k podpoře osobní odpovědnosti za změnu klimatu, popularizoval jej ropný gigant BP prostřednictvím marketingové kampaně, jejímž cílem bylo odvést pozornost od odpovědnosti podniků a přesunout ji na jednotlivé spotřebitele (viz článek Marka Kaufmana, kde najdete další informace o pozadí této kampaně).

Vzdělávání pro udržitelný rozvoj je pedagogický přístup, který vybavuje studenty*ky znalostmi, dovednostmi, hodnotami či postoji potřebnými k řešení propojených globálních výzev, jako jsou změna klimatu a nerovnost, podporuje udržitelnou a spravedlivou budoucnost.

Zelená profese zahrnuje pracovní místa přímo související s ochranou životního prostředí, jako je práce v oblasti obnovitelných zdrojů energie, ochrany přírody nebo udržitelnosti. Často vyžadují specializované

vzdělání a hrají klíčovou roli při řešení ekologických výzev.

Zelená barva se používá jako metafora k označení činností, myšlenek a iniciativ, které se týkají otázek životního prostředí a udržitelnosti.

Zranitelnost je vlastnost nebo stav, kdy je člověk vystaven možnosti fyzického nebo emocionálního útoku či ublížení.

Životní prostředí popisuje přírodní svět jako celek nebo v konkrétní geografické oblasti, zejména z hlediska vlivu lidské činnosti.



1

PROČ POTŘEBUJEME UDRŽITELNÉ PORADENSTVÍ?

Přechod k nízkouhlíkové, zelenější ekonomice bude znamenat vytvoření nových pracovních míst v ekologických výrobních procesech a výstupech, zatímco jiná pracovní místa budou ohrožena, zejména v odvětvích, která poskytují méně příležitostí pro přechod k udržitelnějším způsobům výroby.

Mezinárodní organizace práce

*Každý den, který uplyne, aniž bychom s tím něco udělali, je promarněný den.
Pokud nezačneme jednat hned, bude příliš pozdě.*

David Attenborough

Když zapneme zprávy, stále častěji slyšíme příběhy o klimatické krizi. A v našem každodenním životě jsme často bombardováni výzvami k recyklaci, nákupu ekologických produktů a přemýšlení o naší „uhlíkové stopě“. Tento hluk nás může paralyzovat a vyvolat nejistotu, co dělat. Jaké kroky skutečně změní tak obrovský problém? A na tuto otázku existuje tolik různých pohledů. I když vynecháme popírače klimatických změn a konspirační teoretiky, stále existuje široká škála názorů na to, jaká je situace a co bychom s ní měli dělat.

V první citované pasáži Mezinárodní organizace práce (ILO) naznačuje, že politická reakce na klimatickou krizi bude mít významný dopad na oblast, ve které všichni pracujeme (tj. práci, dovednosti, zaměstnání a kariéru). Je to vnímáno jako problém, který vyžaduje pečlivé řešení, ale který lze úspěšně zvládnout v nejlepším zájmu všech.

Ve druhém citátu nám publicista, dokumentarista a přírodovědec David Attenborough říká, že čas se krátí. Musíme jednat rychle a s jasným cílem.

Další citát bývalého amerického prezidenta Baracka Obamy také stojí za zamyšlení, když se vydáváme na cestu k udržitelnému poradenství.

Jsmo první generací, která pocítuje dopady klimatických změn, a poslední generací, která s tím může něco udělat.

Reflexe

Jak vnímáte environmentální problémy, kterým svět čelí? Jste optimističtí, že se jedná o problém, s nímž můžeme něco udělat, nebo frustrovaní, že navzdory všem diskusím nikdo nedělá dost? Nebo možná cítíte trochu obojí.

Zažíváte úlevu, že se zvyšuje ekologické povědomí lidí, nebo zlost, že lidé a vlády stále nepodnikají dostatečné kroky?

Do jaké míry se domníváte, že klimatické změny jsou problémem, který bude mít dopad na lidskou kariéru? A jaká je podle vás vaše role jako někoho, kdo pomáhá lidem řešit kariérní otázky a výzvy?

Začneme vědou

Jak jsme již řekli, existuje široká škála různých názorů na klimatickou krizi. Je však důležité začít tuto příručku tím, že uvedeme fakt, že existuje velmi jasný vědecký konsenzus o tom, co se děje s planetou a jejím klimatem.

Tento konsenzus je výchozím bodem pro jakoukoli seriózní diskusi o tom, jaká by měla být reakce, ať už se jedná o politickou reakci nebo o způsob, jakým mohou kariéroví poradci* kyně tyto otázky řešit ve své praxi.

Toto tedy víme...

- **Planeta se otepluje.** V průběhu času se průměrná teplota na planetě Zemi měnila v důsledku různých přírodních procesů. Od průmyslové revoluce však teplota rychle stoupá způsobem, který nelze vysvětlit jinak než tím, že za to mohou lidské činnosti (zejména spalování uhlíku).
- **Globální oteplování znamená extrémnější počasí.** Oteplování planety neznamená, že budeme mít více slunečných dní. Změny teploty vedou k nárůstu počtu extrémních vln veder, sucha a tropických cyklónů, k většímu množství srážek a povodní, tání polárních ledovců a stoupaní hladiny moří. Je velmi pravděpodobné, že pokud oteplování bude pokračovat, dojde k dalším neočekávaným výkyvům počasí.
- **Směřujeme k oteplení planety o 1,5 stupně.** Země je nyní asi o 1,2 stupně nad průměrem z předindustriálního období, ale v roce 2024 to bylo více než 1,5 stupně nad průměrem. To je znepokojivé, protože většina klimatických politik považuje oteplení o 1,5 stupně za hranici, po jejímž překročení se dopady stávají stále dramatičtějšími. Průměrná teplota nadále stoupá.
- **V blízké budoucnosti bychom měli očekávat oteplení o 2,5–3,5 stupně.** Na základě současného (nedostatečného) pokroku v boji proti změně klimatu se očekává, že se svět bude i nadále oteplovat a teploty dosáhnou 2,5–3,5 stupně nad průměrem z doby před průmyslovou revolucí.
- **Dopady globálního oteplování jsou závažné.** Mnohé z nich se nejprve projeví jako katastrofické povětrnostní jevy. Z dlouhodobého hlediska však globální oteplování pravděpodobně způsobí neúrodu, nedostatek vody a ztrátu využitelné půdy. To zase povede k závažným dopadům, včetně hladomorů, válek, rozsáhlé migrace a zvýšeného rizika nemocí.
- **Globální oteplování pravděpodobně zvýší nerovnost.** Mnohé z dopadů změny klimatu se dotknou chudších lidí i zemí a těch, kteří mají méně moci či zdrojů. Změna klimatu je významným omezením sociální spravedlnosti a důstojné práce.
- **Krise životního prostředí je větší než oteplování klimatu.** Změna klimatu je jen jednou z několika planetárních hranic, které překračujeme. Biodiverzita se hroutí, protože jsou ničeny přírodní ekosystémy, vymírají druhy a destabilizují se ekosystémy, což ohrožuje potravinové systémy, zdraví a odolnost. Oceány se v důsledku absorpce CO₂ okyselují, což poškozuje korálové útesy a mořský život, na kterém jsou miliony lidí závislé jako na zdroji potravy a příjmu. Půdní ekosystémy se mění v důsledku odlesňování, průmyslového zemědělství a rozrůstání měst, což snižuje schopnost planety absorbovat uhlík a udržovat ekologickou rovnováhu. Dostupnost sladké vody klesá, protože řeky vysychají, vodní zdroje jsou nadměrně využívány a znečištění poškozuje kvalitu vody, což má dopad na pitnou vodu, zemědělství a biologickou rozmanitost.
- **Jedná se o planetární stav nouze.** Tlačíme Zemi za hranice jejího bezpečného fungování. Boj proti změně klimatu znamená také ochranu biologické rozmanitosti, obnovu přírodních systémů, šetření vodou a přehodnocení toho, jak žijeme, pracujeme a využíváme půdu.

I kdyby se podařilo zvrátit klimatickou změnu, stále bychom čelili celé řadě dalších environmentálních problémů. Naléhavost a nezbytnost změn v oblasti klimatu by nám měly také připomenout, že musíme

zastavit vymírání druhů, zlepšit kvalitu ovzduší, vyčistit oceány a řešit celou řadu dalších environmentálních problémů.

To vše by mohlo být důvodem k zoufalství, nebýt těchto skutečností:

- **Víme, co způsobuje klimatické změny a další environmentální krize.** Změny, které zažíváme, nejsou záhadné. Víme, co tyto problémy způsobuje. Spalování fosilních paliv a rostoucí spotřeba energie spolu se snižováním schopnosti planety absorbovat uhlík (např. kácením lesů) znamenají, že množství uhlíku v atmosféře roste. Jak se množství uhlíku v atmosféře zvyšuje, působí jako skleník, který zadržuje teplo a vede ke globálnímu oteplování. Podobně dobře rozumíme tomu, jak znečištění, urbanizace, nadměrné využívání vody a řada dalších procesů přispívají ke klimatické krizi.
- **Víme, jak zastavit globální oteplování.** Zjednodušeně řečeno, musíme přestat spalovat fosilní paliva (uhlí, ropu a plyn) a podniknout řadu kroků k absorpci části uhlíku, který se nachází v atmosféře, např. vysazovat více stromů a přestat znečišťovat oceány. Nechceme tvrdit, že je to snadné. Například pro splnění cíle Pařížské dohody o omezení globálního oteplování na 1,5 °C bychom měli produkovat méně než 2,3 tuny CO₂ na osobu ročně. V současné době je však průměrná uhlíková stopa Evropana kolem 10 tun, takže řešení tohoto problému vyžaduje velké změny. Významnou roli hraje vývoj nových technologií, jako jsou nové formy energie, zachycování uhlíku a zvýšení energetické účinnosti. Ale technologické změny samy o sobě klimatické změny nevyřeší. Potřebujeme také hlubokou změnu lidského chování a politik, která prosazujeme. Někteří by mohli namítnout, že změny potřebné k zastavení klimatických změn vyžadují zásadní reorganizaci společnosti, aby byla méně poháněna touhou bohatých po velkých ziscích a více se soustředila na prosperitu lidstva a přírodního světa. V této příručce se budeme zabývat některými z těchto debat.
- **Také víme, co poškozuje další životně důležité systémy – a jak je chránit.** Stejně jako musíme přestat spalovat fosilní paliva, abychom mohli řešit klimatické změny, musíme také přijmout opatření k obnově a ochraně dalších systémů podporujících život na Zemi. Patří sem zachování biotopů pro biologickou rozmanitost, omezení používání pesticidů, omezení přeměny půdy, zastavení odlesňování, přechod k udržitelnému zemědělství, ochrana mokřadů, omezení znečištění vody a změna způsobu, jakým vyrábíme a spotřebováváme. Důkazy naznačují, že tímto způsobem bychom mohli planetu vrátit do bezpečných mezí a zahájit proces jejího uzdravování. Tyto krize jsou hluboce propojené a cesta vpřed je systémová: odklon od těžebních modelů a investice do společnosti, která regeneruje ekosystémy a zajišťuje lidské blaho pro všechny.

Situace s klimatickými změnami a jinými formami ničení životního prostředí tedy představuje jasné a bezprostřední nebezpečí pro naše životy a naši planetu. I když se vědci neshodují na tom, co přesně se stane a jak rychle, existence klimatických změn ovlivněných člověkem a jiných forem ničení životního prostředí jsou FAKTA a panuje shoda, že jejich dopady již pociťujeme a že se v příštích letech a desetiletích budou ještě zesilovat.

Je čas jednat a jednat rychle. V této příručce se proto budeme zabývat tím, co mohou kariéroví poradci*kyně udělat, aby se těmito problémy zabývali a přispěli k jejich řešení. Neříkáme, že je to všechno naše odpovědnost nebo že máme moc změnit vše sami. Spíše tvrdíme, že můžeme hrát roli při řešení této velké klimatické výzvy a že máme odpovědnost vůči našim profesním hodnotám, našim klientům*kám i planetě, abychom tak učinili.



Další literatura

Informace zde uvedené poskytují pouze velmi stručný přehled. Pro ty, kteří se chtějí dozvědět více podrobností, doporučujeme následující zdroje.

[*Mezivládní panel pro změnu klimatu \(IPCC\)*](#) je orgánem OSN, který se zabývá hodnocením vědeckých poznatků týkajících se změny klimatu a je považován za nejuznávanější globální orgán v této oblasti.

Dalším velmi spolehlivým zdrojem informací je Světová meteorologická organizace, která monitoruje počasí a klima.

Climate Watch shromažďuje širokou škálu mezinárodních dat tak, že vám umožňuje podrobně prozkoumat, co se děje ve vaší zemi.

Pokud vás zajímají výukové materiály zabývající se klimatickou krizí, existuje také řada dobrých zdrojů. Kvalitní informace nabízí Světový fond na ochranu přírody, STEM learning a Water Aid. Vzdělávací charitativní organizace SEED sestavila seznam všech vzdělávacích zdrojů, které identifikovala a které se zabývají změnou klimatu.

Pro komplexnější pochopení klimatické krize můžete prozkoumat koncept planetárních hranic a Doughnut Economics, které společně nabízejí rámec pro hodnocení dopadů lidské činnosti ve vztahu k environmentálním limitům, spravedlnosti a lidskému blahobytu.

Klimatická krize a kariéra

Doufáme, že jsme vás přesvědčili (pokud jste přesvědčení potřebovali), že klimatická krize je vážná a že je třeba ji řešit, ale možná máte pocit, že to přímo nesouvisí s vaší prací. Nejste klimatolog*žka, politik*čka ani inženýr*ka v oblasti obnovitelných zdrojů energie. Jste kariérový poradce*kyně, tak co to má společného s vámi?



Reflexe

Jako kariérový poradce*kyně si možná myslíte, že celá tato klimatická problematika je mimo rámec vaší práce, která spočívá v tom, že pomáháte lidem rozvíjet se, učit se a najít smysluplnou práci. Ale když se nad tím zamyslíme, můžeme tyto věci opravdu oddělit?

Jedna z účastnic projektu Exploring Green Guidance Ingrid Bårdsdatter Bakke zkoumala vztah mezi kariérou a demokratickými hodnotami. Tvrdí, že pokud poskytujete kariérové poradenství, ze své podstaty se přímo podílíte na zlepšování naší společnosti. Kariérové poradenství totiž pomáhá jednotlivcům najít cestu k lepšímu životu. Díky tomu, že selepší jejich osobní situace, mohou využít své vlastní zdroje k budování lepší společnosti a pomoci dalším lidem. Jako kariérový poradce*kyně tedy nepracujete pouze s jednotlivcem, který stojí před vámi. Tím, že mu pomáháte, se staráte také o jeho rodinu a komunitu. Dalo by se dokonce říci, že když kariérové poradenství pomáhá lidem prosperovat v menších komunitách a širší společnosti a umožňuje jim prožívat hodnoty, jako je občanská participace, ocenění, vlastní dostatečnost a smysluplnost, kariéroví poradci*kyně také budují lepší společnost sami pro sebe.

Jinými slovy, není možné oddělit jednotlivce od jeho kontextu, a protože klimatická změna je velmi reálná a ovlivňuje životy lidí, nemusíte být „aktivista*ka“ nebo „radikál*ka“, pokud se zajímáte o klima. Jste také občanem*kou a vy i váš klient*ka nebo studenti*ky sdílíte stejnou realitu, kdy se musíte vypořádat s klimatickou změnou, která právě probíhá.

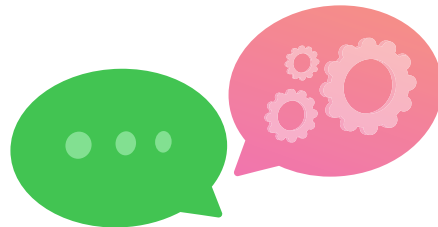
Jako kariéroví poradci*kyňe se zajímáme o to, jaká pracovní místa a příležitosti jsou pro naše klienty*ky dostupné, a pomáháme jim dělat rozhodnutí, která jim umožní najít nejlepší možnou životní cestu. Vzhledem k tomu si musíme být vědomi všech sociálních, politických a ekonomických trendů, které pravděpodobně ovlivní budoucnost práce.

Klimatická krize je pravděpodobně nejdůležitějším trendem, který ovlivní to, jak budou lidé v budoucnosti žít a pracovat. Domníváme se, že to bude fungovat dvěma hlavními způsoby.



Životní prostředí se mění

Jak tyto změny zasahují klima, biosféru a širší prostředí, budou mít dopady i na to, jak je práce organizována.



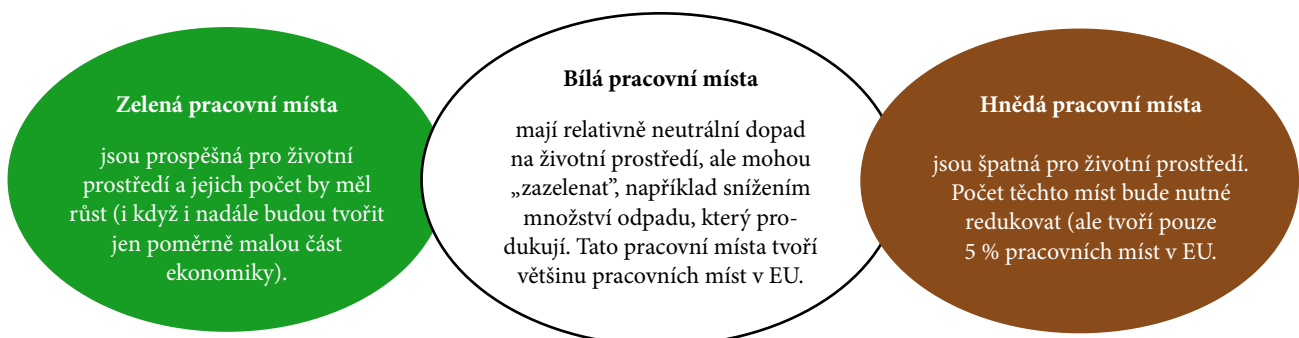
Reagujeme

Vlády, podniky i jednotlivci na tyto změny reagují různými způsoby. A právě to, jak reagujeme, bude také ovlivňovat, jak bude práce v naší společnosti organizována.

Klimatická krize je dynamický proces, který je propojený s tím, jak žijeme a pracujeme. S rostoucími teplotami bude práce v zemědělství stále obtížnější a způsob fungování tohoto sektoru se změní. S rostoucí hladinou moří budou lidé nuceni opustit své domovy, což povede k vyšší migraci a změnám na trhu práce v místech, kam tito migranti*ky přicházejí. A protože se vlády zaměřují na obnovitelné zdroje energie, protipovodňová opatření nebo řešení pandemií, vzniknou nové typy pracovních míst.

Klimatická krize tedy radikálně změní dostupná pracovní místa, způsob organizace práce a to, jaká pracovní místa jsou pro naše klienty*ky žádoucí. Rozhodnutí lidí o tom, jaké dovednosti si osvojí a jaká pracovní místa budou vyhledávat, budou proto pravděpodobně klíčová pro schopnost společnosti zvládat změnu klimatu.

Evropská unie rozdělila všechna pracovní místa do tří kategorií, které nazývá zelená, bílá a hnědá.



Tyto kategorie nám poskytují nový způsob, jak uvažovat a hovořit o pracovních místech a kariérách, o kterých naši studenti*ky a klienti*ky uvažují. Zdůrazňují však také, že uvažování o kariéře a životním prostředí je o něco složitější než jen říkat lidem, aby opustili hnědá pracovní místa (např. v těžebním průmyslu) a přešli na zelená pracovní místa (např. v recyklačním průmyslu).



Kritické zastavení

Věříte, že můžeme vyřešit změnu klimatu v rámci současného ekonomického systému? Pro komentátory z hlavního proudu je řešení změny klimatu pouze otázkou změny struktury pobídek, aby se kapitalismus přizpůsobil a uznal škody, které způsobuje životnímu prostředí. Pro jiné je však celá myšlenka ekonomického růstu problematická, protože je zakořeněna v modelech, které upřednostňují krátkodobý zisk za každou cenu, což má negativní dopad na životní prostředí a pracovníky.

Tyto obavy vedly k rozvoji konceptu udržitelného růstu a, radikálněji, k hnutím za nerůst. Tato hnutí navrhují, že neustálý růst je neudržitelný a že udržitelné sociální, ekonomické a environmentální praktiky můžeme dosáhnout pouze snížením produkce a spotřeby.

Jak radikální podle vás musíme být, abychom ochránili planetu, přírodu i blahobyt lidí? Klimatická krize je klíčovou součástí kontextu veškeré práce a všech rozhodnutí týkajících se kariéry v příštích několika letech. Vzhledem k tomu je důležité, aby kariéroví poradci*kyňe přemýšleli o tom, jak na situaci reagovat... a zde přichází na řadu „udržitelné poradenství“.



Další literatura

Bylo publikováno mnoho akademické a jiné literatury, která se zabývá vztahem mezi prací a klimatem. Mezi zajímavé patří mj. dílo britského Klimatického výboru „A Net Zero workforce“, výstupy Mezinárodní organizace práce na téma „Klimatické změny a pracovní místa“ a dokument EU „Možné dopady zelené transformace na trh práce v EU“.

Udržitelné poradenství

Lidská práce a kariéra budou ovlivněny klimatickou krizí i snahou vlád a firem reagovat na tyto změny. Navíc způsob, jakým se lidé prostřednictvím své práce zapojují do ochrany životního prostředí, může různými a komplexními způsoby přispívat jak k jeho ničení, tak k jeho zachování.

Jinými slovy, životní prostředí nejenže poskytuje klíčový kontext pro lidskou kariéru, ale lidé jej také ovlivňují prostřednictvím svých kariérových rozhodnutí a rozhodnutí o tom, jak budou žít a pracovat. To vedlo mnoho lidí k tvrzení, že musíme lépe pochopit, jak jsou tyto věci propojeny, a uznat, že kariérová rozhodnutí a řízení kariéry jsou důležitou součástí uvažování o tom, jak řešit klimatickou krizi. To dále vedlo k úvahám o tom, jaká by měla být role kariérových poradců*kyň v průběhu upozorňování na tyto problémy a při podpoře při jejich řešení.

Termín „udržitelné poradenství“ poprvé použil v 90. letech dánský akademik a výzkumník Peter Plant. Peter je oddaný environmentalista, kariérový poradce, akademik a aktivista, který spojil mnoho myšlenek do konceptu „zeleného poradenství“. Tvrdil, že kariérové poradenství musí zaujmout postoj ke klimatické krizi a že tento postoj by měl být „proaktivní, kritický, zkoumavý, reflexivní a zaměřený na člověka“ a řešit rozhodování o kariéře jako součást „osobního závazku, společenského zapojení a smysluplnosti“. Tato příručka vychází z Peterovy práce.

V poslední době se do diskuse o udržitelném poradenství zapojila řada dalších autorů a autorek. Miriam Dimsits a Tristram Hooley vypracovali následující definici udržitelného poradenství.

Environmentálně udržitelné kariérové poradenství posiluje jednotlivce, skupiny a kolektivy, aby rozvíjeli svůj život a kariéru způsobem, který neohrožuje schopnost jiných lidí ani budoucích generací uspokojovat své potřeby. Uznává, že lidé jsou součástí ekosystému, který je sám o sobě cenný, a že všechny formy života, zejména životy nejzranitelnějších obyvatel, jsou ohroženy rostoucí klimatickou krizí, vyčerpáním biologické rozmanitosti a dalšími škodami na životním prostředí způsobenými lidskou činností.

Environmentálně udržitelné kariérové poradenství rozvíjí schopnosti jednotlivců a komunit analyzovat, reagovat a řešit sociální, environmentální a kariérové problémy a zároveň podporuje lidi v budování dobrého života pro sebe i ostatní. Jeho základním cílem je stimulovat představivost lidí a posílit je v hledání cesty k lepšímu životu a udržitelnému světu.

Považujeme to za užitečný výchozí bod pro tuto příručku, ale uvědomujeme si, že otevírá stejně tolik otázek, kolik jich řeší. I když přijmete argument, že udržitelné poradenství je potřebné, že je možné a že by mělo být naší prioritou, zůstává otázka, jak toho dosáhnout. Právě této otázce se věnuje především tato příručka.



Další literatura

Pokud chcete nahlédnout do myšlení Petera Planta, doporučujeme vám poslechnout si jeho podcast nebo přečíst jeho článek Paradigms under pressure ([Paradigmata pod tlakem](#)).

O této příručce

Tato příručka byla vyvinuta v rámci projektu *Exploring Green Guidance*, který je financován EU a sdružuje kariérové poradce*kyňe a akademiky*čky v oblasti kariérového vzdělávání z pěti zemí s cílem vyvinout nové zdroje pro udržitelné poradenství. Projekt začal přezkoumáním politik v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti i životního prostředí a přehledem literatury o udržitelném poradenství. Poté jsme provedli výzkum mezi evropskými kariérovými poradci*kyňemi, abychom zjistili, jak se to má s udržitelným poradenstvím v praxi. Také jsme je vyzvali, aby s námi sdíleli své nápady, inspirace a zdroje. Nakonec jsme zorganizovali sérii tzv. „inovačních továren“ (Innovation factories), což byly skupiny kariérových poradců*kyň (z akademického sektoru i praxe) v každé z těchto zemí. Každé jejich setkání se zabývalo otázkou udržitelného poradenství a vyvinulo nápady či nástroje, které by mohly pomoci ostatním. Veškerá tato práce byla poté shrnuta do této příručky.



Další literatura

Pokud vás zajímá práce projektu *Exploring Green Guidance* a chcete si přečíst některé z podkladových výzkumů, navštivte webové stránky *Exploring Green Guidance*.

Můžete si také přečíst dokument *Evidence on Green Guidance* ([Důkazy o udržitelném poradenství](#)), který jsme vytvořili v rámci tohoto projektu.

Příručka je rozdělena do sedmi kapitol. V každé z nich najdete diskusi o daných tématech, odkazy na klíčové zdroje, pokyny k používání technik a aktivit, které jsme vytvořili, a podněty k zamyšlení. Doufáme, že vám to postačí k tomu, abyste se mohli pustit do udržitelného poradenství.

Neexistuje jediný správný způsob, jak poskytovat udržitelné poradenství. Budete muset sami přijít na to, jak to chcete dělat, a zamyslet se nad tím, jak to zapadá do vašeho kontextu. Neváhejte tedy přizpůsobovat, rozvíjet a měnit nápady a zdroje, které v příručce nabízíme.

Příručka se zabývá následujícími tématy:

1. V *první kapitole* se snažíme dokázat, že udržitelné poradenství je potřebné, a argumentovat, že byste se do něj měli sami zapojit.
2. *Druhá kapitola* prohlubuje diskusi o udržitelném poradenství a zkoumá, co to je a proč je nutné. Zabývá se také různými přístupy k udržitelnému poradenství a zamýšlí se nad některými debatami, které v souvislosti s touto myšlenkou existují, pokud jde o to, jak radikální by mělo být kariérové poradenství.
3. Ve *třetí kapitole* zkoumáme, jak naši studenti*ky a klienti*ky vnímají tyto otázky, a uvažujeme o tom, co to znamená pro naši praxi. Můžeme mít co do činění s lidmi od popíračů*ek klimatických změn po ekologické aktivisty*ky, ale také s velkou skupinou lidí, kteří se těmito otázkami vážně nezabývají. Jak můžeme řešit klimatické otázky a zároveň navázat na bezprostřední obavy lidí týkající se jejich životů?
4. Ve *čtvrté kapitole* se zaměříme na etické a praktické limity udržitelného poradenství. Co byste neměli dělat, když poskytujete udržitelné poradenství, a jak se vypořádat s omezeními, která vám kladou nadřízení či donoři.
5. V *páté kapitole* se podíváme na způsoby, jak poskytovat v praxi udržitelné poradenství. Jak vypadá „zelená“ kariérová poradenská schůzka, „zelený“ kariérní workshop nebo veletrh? Na základě těchto příkladů z praxe nabízíme praktický model, který můžete použít a přizpůsobit ve své praxi. Tato kapitola se zaměřuje zejména na způsoby, jakými můžeme pracovat s jednotlivci a skupinami.
6. V *šesté kapitole* zkoumáme, jak můžeme překročit rámec naší bezprostřední praxe a zapojit se do systémovějších forem činnosti, jako je zprostředkování, prosazování, advokační aktivity a systémové změny. Tvrdíme, že všechny tyto širší formy praxe lze stále považovat za součást udržitelného poradenství, protože se i nadále zaměřujeme na pomoc lidem při budování dobré a udržitelné kariéry způsobem, který neohrožuje schopnost jiných lidí ani budoucích generací uspokojovat své potřeby.
7. V *sedmé kapitole* nakonec shrneme to, co jsme probrali, a zamýšlíme se nad tím, jaké by mohly být další kroky.

V celé příručce se setkáte s některými opakujícími se prvky, které jsme již použili v této kapitole.



Nástroje. Jedná se o nové aktivity či techniky do poradenské praxe, které jsme vyvinuli v rámci projektu (často s využitím příkladů dobré praxe, které jsme objevili). Jsou k vaší dispozici, můžete si je stáhnout a přizpůsobit vašemu kontextu.



Reflexe. Tyto reflexe jsou navrženy tak, aby vás přiměly zamyslet se nad některými otázkami, které nastolujeme. V některých případech je možné tyto reflexe přizpůsobit pro použití se svými studenty*kami a klienty*kami.



Kritická zastavení. Zde navrhuje zamyslet se nad některými neshodami a výzvami, které existují v souvislosti s otázkami životního prostředí a udržitelnosti. V těchto částech vás požádáme, abyste zvážili, jak radikální musíte být a zda si myslíte, že je vůbec možné vybudovat si udržitelnou kariéru v rámci současného systému.



Další literatura. Každá kapitola obsahuje řadu informačních zdrojů, které můžete využít, pokud se chcete těmito otázkami zabývat hlouběji.

Shrnutí

V této kapitole jsme se dozvěděli, že:

- **Planeta se otepluje** a že toto oteplování a řada dalších environmentálních problémů jsou způsobeny lidskou činností. To způsobuje problémy pro planetu a tyto problémy se budou pravděpodobně dále zhoršovat, pokud s nimi něco neuděláme;
- **Víme, co způsobuje klimatickou krizi a jak na ni reagovat.** Dosavadní snahy o zastavení nebo zvrácení škod na životním prostředí však byly nedostatečné. Je třeba jednat, a to rychle;
- **Klimatická krize je propojena s našimi pracovními místy a kariérou.** Změny v životním prostředí a pokusy o zmírnění nebo zvrácení této krize pravděpodobně ovlivní druhy dostupných pracovních míst a způsob, jakým pracujeme. Kromě toho budou kariérová rozhodnutí jednotlivců také ovlivňovat schopnost společnosti řešit klimatickou krizi;
- **Udržitelné poradenství bylo vyvinuto jako způsob řešení těchto otázek v oblasti kariéry.** Udržitelné poradenství stanoví přístup pro kariérové poradce*kyně, který je navržen tak, aby pomáhal jednotlivcům, skupinám a kolektivům řídit svou kariéru udržitelným způsobem;
- **Tato příručka pomůže kariérovým poradcům*kyním zapojit se do udržitelného poradenství a poskytovat jej.** Neexistuje jediný přístup k udržitelnému poradenství, ale tato příručka vás provede širokou škálou praktických přístupů k poskytování udržitelného poradenství a povzbudí vás k inovacím a vývoji vlastního přístupu.



Reflexe

Jaký máte po přečtení první kapitoly názor na udržitelné poradenství? Myslíte si, že je to něco, co vás zajímá, a chcete s tím začít? Nebo máte v této fázi více otázek než odpovědí?

V této chvíli je třeba pečlivě zvážit, zda již neděláte něco, co by mohlo být považováno za udržitelné poradenství.



2

CO JE UDRŽITELNÉ PORADENSTVÍ?

To, co děláte, má význam, a vy se musíte rozhodnout, jaký význam chcete mít.

Jane Goodall, vědkyně a aktivistka

Představte si, že do vaší kanceláře vejde 27letá důlní geodetka ze Slezska v Polsku, regionu historicky spjatého s uhelným průmyslem. Je si vědoma toho, že vláda se snaží snížit závislost země na uhlí, a ví, že její kraj v příštích letech projde významnou transformací. Cítí nejistotu ohledně své budoucnosti, protože si uvědomuje, že brzy může přijít o práci, ale zůstává otevřená změnám..

 **Reflexe**

Jak sebejistí a připravení se dnes cítíte, abyste takového klienta*ku, jako je tato důlní geodetka, provedli touto kariérní změnou?

Tento scénář ilustruje, proč je integrace udržitelného poradenství do běžné praxe kariérového poradenství důležitější než kdy jindy. Zelená transformace mění trhy práce v celé Evropě, a kariéroví poradci*kyně se tak ocitají v popředí podpory jednotlivců při těchto změnách.

Naše práce nemá dopad pouze na jednotlivce, ale ovlivňuje celé komunity, které čelí změnám. Vzhledem k tomu, že průmysl se odklání od fosilních paliv směrem k obnovitelným zdrojům energie, stává se kariérové poradenství důležitým mostem mezi nejistotou a novými, udržitelnými kariérovými příležitostmi. V širším kontextu, vzhledem k naléhavosti klimatické krize, můžeme opravdu činit kariérová rozhodnutí, aniž bychom přemýšleli o tom, jak naše práce ovlivňuje ostatní, budoucí generace a planetu? Lze dimenzi udržitelnosti integrovat do kariérového poradenství *jako standard*, namísto toho, aby byla považována za volitelnou záležitost? A jak může kariérové poradenství hrát významnou roli při podpoře spravedlivějšího a udržitelnějšího trhu práce?

Tato kapitola pojednává o významu udržitelného poradenství a představuje konkrétní strategie a nástroje pro účinné začlenění udržitelnosti do praxe kariérového poradenství, čímž přispívá k této širší transformaci.

**Další literatura**

Mnoho národních i mezinárodních organizací a institucí vydává informace o trhu práce, které se zabývají nejen současným vývojem, ale také tím, co se pravděpodobně stane v budoucnosti. Stojí za to vyhledat tyto zdroje informací ve vaší zemi, ale také se na tyto předpovědi dívat kritickým okem. Nikdo přesně neví, co se stane v budoucnosti, proto je důležité, abychom naše klienty*ky podporovali v tom, aby sami sledovali trh práce, a povzbuzovali je, aby byli připraveni přizpůsobit se novým situacím, jakmile nastanou.

Mezi užitečné výchozí body pro úvahy o trhu práce patří Mezinárodní organizace práce (ILO), která vydala užitečnou sérii publikací o budoucnosti práce a [globálních trendech pro mládež](#), a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která rovněž vydává informace o budoucnosti práce. Existují také zprávy, které se konkrétně zaměřují na budoucnost práce v rámci zelené transformace, a to od [Evropské nadace](#) pro odborné vzdělávání, [Mezinárodního měnového fondu](#) a řady dalších organizací.

Různé přístupy k udržitelnému poradenství

Udržitelné poradenství není univerzálním přístupem. Jedná se o dynamický a pluralitní prostor, kde koexistují a často se střetávají různé narativy o úspěchu, prosperitě a budoucnosti. Vzhledem k tomu, že se trh práce rychle mění v důsledku technologického pokroku, ekonomických změn a zrychlujících se environmentálních krizí, jsou kariéroví poradci*kyňe vyzýváni, aby překročili rámec konvenčních modelů a prozkoumali alternativní vize práce, ekonomiky a sociální participace.

Tradiční kariérní modely byly z velké části formovány v průmyslovém 20. století. Obvykle se řídily lineární a hierarchickou cestou, která vnímala kariéru lidí jako proces stoupání po „kariérním žebříčku“ a propojovala úspěch s dlouhodobou stabilitou, rostoucími příjmy a manažerským postavením. Tento model předpokládal předvídatelnost a jistotu zaměstnání, zejména ve výrobních a administrativních odvětvích.

Dnes již tyto předpoklady neplatí. Mnoho zaměstnanců*kyň, zejména těch v manuálních profesích a na nižších pozicích v administrativě, je stále více vystaveno nejistotě. Jednou z příčin je transformace průmyslu (zelená transformace), nedostatek zdrojů nebo přechod od fosilních paliv. Klimatická krize přidává další, často destabilizující vrstvu k již tak nestabilní situaci na trhu práce. Navíc skutečnost, že mnoho forem práce přispívá k poškozování životního prostředí, nás nutí zpochybňovat samotné základy naší profesní praxe.

V této souvislosti musí udržitelné poradenství pomáhat jednotlivcům orientovat se v těchto překrývajících se nejistotách. Vyžaduje to rozebrat často nevyřčené narativy, které formují myšlení o kariéře, jako je například představa, že kariérní úspěch závisí na schopnosti jednotlivce zajistit si stabilní, plný úvazek a dobře placené zaměstnání, a podporovat lidi v hledání cest, které jsou v souladu s jejich hodnotami, aspirací a měnící se realitou planety.

Lidé často jednají na základě předpokladů, které již nemusí fungovat ve světě klimatické krize a zelené transformace. Příklady takových předpokladů zahrnují:

- přesvědčení, že úspěch vyžaduje maximální efektivitu a rychlý postup, což může bránit jednotlivcům v reflexi nebo respektování vlastního tempa rozvoje;
- spojování úspěchu s neustálým růstem a spotřebou, zatímco udržitelnější přístup upřednostňuje pohodu a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem;
- považování konkurence za primární motivaci, což může vést ke stresu a vyhoření, zatímco demokratická spolupráce a společné navrhování řešení mohou nabídnout lepší alternativu;
- konformita a strach z překročení zavedených norem, zatímco sebereflexe a autonomie mohou pomoci budovat kariéru, která je v souladu s osobními hodnotami;
- narativ neustálých změn a rychlé adaptace na trh, který může vytvářet chaos – zatímco regenerativní pracovní modely se zaměřují na dlouhodobou udržitelnost a rozvoj v souladu s ekologickými principy.

Udržitelné poradenství tedy není jen o analýze trendů na trhu práce, ale o podpoře klientů*ek při formování jejich profesní budoucnosti vědomým, udržitelným a hodnotově orientovaným způsobem.

Jako kariéroví poradci*kyňe můžeme klientům*kám pomoci identifikovat narativy, které ovlivňují jejich kariérová rozhodnutí, a posoudit, zda jim tyto narativy dobře slouží. Klíčové otázky, které tento proces usnadňují, zahrnují:

- Jaké hodnoty ovlivňují moje kariérové rozhodnutí?
- Je moje vize toho, čeho chci v životě dosáhnout, v souladu s mými osobními přesvědčeními?
- Jaké alternativní kariérové modely bych mohl prozkoumat?
- Jaký druh práce mi dává pocit hrdosti nebo užitečnosti v mé komunitě?

- Čí potřeby uspokojují zboží či služby, které produkuje?
- Komu prospívá, když se snažím pracovat rychleji nebo tvrději? Prospívá to mně?
- Kdybych si mohl vytvořit stabilní a smysluplný rytmus v práci, jak by vypadal?
- Jak by vypadala moje kariéra, kdybych necítil potřebu „stoupat po kariérním žebříčku“?
- Cítil jsem se někdy osamělý nebo odloučený kvůli soutěži s ostatními?
- Jaký dopad má moje práce na komunitu, životní prostředí, planetu?

Jakmile si uvědomíme tyto narativy a jejich dopad na kariérové rozhodnutí, můžeme přejít k analýze konkrétních přístupů v udržitelném poradenství i klíčových oblastí podpory klientů*ek při změnách.



Který nástroj?

Příklady nástrojů, které mohou pomoci dekonstruovat dominantní představy o práci, najdete v části **Zdroje mé nespokojenosti**. Tento kritický pohled na práci je také obsažený v dalších nástrojích.



Kritické zastavení

Proč si myslíte, že jsme byli socializováni do nezdravých přesvědčení o kariérním úspěchu? V čím zájmu je, abychom stále běželi rychle a soutěžili mezi sebou? Je možné budovat zelené nebo udržitelné formy práce či kariéry a zároveň soutěžit s ostatními? Jak můžeme vyvážit potřeby spolupráce a soutěže v našich životech, kariérách a společnostech?

Jak zavést udržitelné kariérové poradenství do své praxe?

Začlenění udržitelnosti do kariérového poradenství se zpočátku může jevit jako náročné. Měli bychom se zaměřit na praktické pracovní příležitosti v ekologických odvětvích? Nebo je důležitější podporovat klienty*ky v reflexi jejich hodnot a vědomém výběru kariéry, ať už pracují kdekoli? Tyto otázky prozkoumáme prakticky v kapitolách 5 a 6, ale prozatím je důležité promyslet některé klíčové otázky.

Někteří klienti*ky hledají konkrétní řešení, jako jsou kurzy, pracovní příležitosti nebo informace o rychle rostoucích zelených odvětvích. Jiní touží po hlubší změně a zkoumají alternativní modely práce a formy života, které přesahují konvenční tržní struktury. Obě cesty jsou cenné a mohou se vzájemně doplňovat, pokud jsou přizpůsobeny individuálním potřebám klientů*ek a jejich sociálnímu kontextu.

Zelená transformace mění trh práce i očekávání klientů*ek. Jako kariéroví poradci*kyně si můžeme položit otázku:

- Mám se zaměřit na pomoc klientům*kám při rozvoji udržitelných dovedností, nebo je mám povzbuzovat k hlubšímu zamyšlení nad jejich hodnotami a dopadem jejich rozhodnutí?
- Je mou úlohou podporovat jednotlivce v přizpůsobování se nové realitě, nebo bych měl usilovat o systémovou změnu?
- Mělo by poradenství zůstat neutrální, nebo bych měl aktivně podporovat volbu povolání šetrného k životnímu prostředí?

Na tyto otázky neexistují jednoznačné odpovědi. Kariérová poradkyně Rebecca Packer se těmito otázkami zabývala ve své magisterské práci a navrhla čtyřkvadrantový model ekologického poradenství.¹ Tento model je založen na dvou hlavních osách. Za prvé, zaměřujete se ve svém poradenství na jednotlivce nebo na sociální a strukturální otázky? Za druhé, jaký druh změny chcete prosazovat? Jde spíše o to, pomoci klientům*kám přizpůsobit se trhu práce (*světle zelená*), nebo spíše o to, pomoci klientům*kám zapojit se do hlubší transformace v souladu s ekologickými hodnotami (*tmavě zelená*)?

To nám umožňuje rozlišit čtyři přístupy, které můžeme popsat jako: *radikální*, *progresivní*, *konzervativní* a *liberální*.

	Sociální zaměření	Individuální zaměření
Tmavě zelený (ekologismus)	<p>Radikální</p> <p>Vaším cílem není pouze podporovat klienty*ky, ale také jim pomoci uvědomit si, že jejich volba kariéry je součástí širších ekonomických a ekologických systémů.</p> <p>To znamená zdůrazňovat společnou odpovědnost za budoucnost planety a podporovat hnutí prosazující spravedlivý přechod.</p> <p>Příklad z praxe: Aktivní podpora úvah o alternativních formách práce (např. neziskové organizace a družstva), zapojení do transformačních hnutí a utopické myšlení (viz nástroj <i>Realita naší utopie</i>).</p>	<p>Progresivní</p> <p>Podporujete klienty*ky v rozhodování o kariéře, které je v souladu s jejich ekologickými hodnotami.</p> <p>Povzbuzujete je, aby se věnovali kariéře, která přispívá k udržitelnému rozvoji.</p> <p>Příklad z praxe: <i>Ikigai</i> – koncepční rámec, který pomáhá klientům*kám prozkoumat kariéerní cesty tím, že sladí jejich vášně, hodnoty, dovednosti a potřeby světa.</p>
Světle zelený	<p>Konzervativní</p> <p>Zaměřujete se na přípravu klientů*ek na trh práce – pomáháte jim rozvíjet dovednosti potřebné v zelené ekonomice.</p> <p>Podporujete rozvoj rekvalifikačních programů, školicích kurzů a přístup k novým povoláním spojeným s ekologickou transformací.</p> <p>Příklad z praxe: Viz nástroje, jako jsou <i>případové studie zelené transformace</i>.</p>	<p>Liberální (nedirektivní)</p> <p>Vaším cílem je podporovat klienty*ky při výběru kariéry, která odpovídá jejich hodnotám, aniž byste je směřovali ke konkrétním cestám.</p> <p>Klient*ka sám rozhoduje, do jaké míry chce do své práce zahrnout environmentální hlediska.</p> <p>Příklad z praxe: Zavedení volitelných kritérií pro volbu kariéry, která zahrnují udržitelnost umožňující klientům*kám a studentům*kám začlenit je, pokud si to přejí – viz nástroje <i>(Eko)hodnoty a (Eko)dovednosti</i>.</p>

1 Packer, R. (2019). *Ekologizace vzdělávání a poradenství v oblasti vysokoškolského vzdělávání? Vyšetřování perspektiv a zkušeností odborníků na rozvoj kariéry z anglických univerzit*. Magisterská práce, University of Derby, Spojené království.

Model Rebecca Packer naznačuje, že máte na výběr několik možností.

- Pokud chcete připravit klienty*ky na zelený trh práce, zaměřte se na světle zelené přístupy (konzervativní nebo liberální).
- Pokud usilujete o systémovou změnu a hlubší dopad, použijte tmavě zelené přístupy (radikální nebo progresivní).
- Pokud chcete, aby kariérové poradenství podporovalo komunitní řešení, zvolte sociální perspektivu.
- Pokud si klienti*ky přejí sladit svou kariéru se svými osobními hodnotami, může být nejvhodnější individuální přístup.

Neexistuje jediný „správný“ přístup. Volba závisí na vaší filozofii kariérového poradenství, potřebách vašich klientů*ek a kontextu, ve kterém pracujete. Ve skutečnosti budete pravděpodobně kombinovat dva nebo více přístupů, protože pracujete se skutečnými klienty*kami, jejichž potřeby se budou měnit. Použití tohoto modelu vám však může pomoci vědomě definovat vaši strategii a přizpůsobit poradenství, které poskytujete, tak, aby lépe odpovídalo různorodým očekáváním vašich klientů*ek a vašim vlastním představám o tom, co je potřebné a co je účinné.



Reflexe

Co si myslíte o čtyřech přístupech k udržitelnému poradenství? Zaměřujete se více na jednotlivce, nebo na sociální potřeby? Cítíte se spíše světle zelení, nebo tmavě zelení? Co si myslíte, že se můžete naučit od jiných přístupů, které se liší od toho vašeho?

Cíle udržitelného poradenství

Po prozkoumání různých přístupů k udržitelnému kariérovému poradenství (světle zelený vs. tmavě zelený, individuální vs. sociální) je čas zaměřit se na praktické kroky: jak integrovat udržitelnost do každodenní práce kariérového poradce*kyně?

Dánská expertka na kariérové poradenství Miriam Dimsits ve spolupráci s Tristramem Hooleym z Velké Británie identifikovala pět klíčových dimenzí, které popisují udržitelné poradenství.² Tyto dimenze jsou navrženy tak, aby vám pomohly jít nad rámec pouhého nasměrování klientů*ek k „udržitelným pracovním místům“ a místo toho je vedly k vědomějšímu výběru kariéry. Mohou účinně fungovat jako cíle učení pro udržitelné poradenství a pomáhat vám formovat intervence způsobem, který je environmentálně udržitelný.

2 Více informací o tomto rámci naleznete v Dimsits, M., & Hooley, T. (n.d.). [Úvod do rámce pro environmentálně udržitelné kariérové poradenství](#). NICEC.

Rozměr	Cíl	Příklady činností
Propojení kariéry se světem	Podpora klientů*ek při rozvíjení emocionálního spojení se sebou samými, ostatními a přírodou, aby se lépe vyrovnávali s pocity odcizení, beznaděje a odloučení.	<p>Využití přírody jako prostředí pro kariérové poradenství</p> <p>Práce s existenciálními a zážitkovými přístupy</p> <p>Příklad nástroje: <i>Hledání momentů rezonance</i></p>
Budování solidarity se světem	Povzbuzování klientů*ek, aby uvažovali o své kariéře v širším sociálním a ekologickém kontextu, se zaměřením na kolektivní učení a jednání ve prospěch marginalizovaných a ohrožených forem života (lidé, skupiny, příroda, druhy, biotopy...).	<p>Kolektivní, skupinově orientované nebo komunitní poradenství zaměřené na to, jak můžeme společně žít a přispívat</p> <p>Příklad nástroje: <i>Výzvy světa a smysluplná kariéra</i></p>
Seznamování se s kariérami v udržitelném světě (učení se)	Diskutujte s klienty*kami a studenty*kami o tom, jak svět práce ovlivňuje životní prostředí. Které kariéry mohou přispět pozitivně k jeho ochraně a podporují udržitelný přístup?	<p>Prozkoumání souvislostí mezi klimatickou a ekologickou krizí a světem práce, zkoumání dopadů různých kariérních cest na životní prostředí</p> <p>Poskytování spolehlivých informací klientům*kám o trhu udržitelných pracovních míst.</p> <p>Setkání s odborníky*ceci z ekologických odvětví</p> <p>Příklad nástroje: <i>Jak se dívat na trh práce zelenými brýlemi</i></p>
Představte si a vymyslete svět, ve kterém budete pracovat	Pomozte klientům*kám propojit jejich každodenní zkušenosti, problémy a naděje s velkými sociálními a environmentálními otázkami a představte si možnosti a cestu ven ze současné situace. Povzbudte je, aby zvážili a vytvořili alternativní formy práce a výroby.	<p>Vizualizace – „Jak by vypadala vaše ideální ekologická budoucnost? Co se musí ve světě změnit, aby tato budoucnost byla možná?“</p> <p>Příklad nástroje: <i>Realita naší utopie</i></p>
Změňte svět prostřednictvím své kariéry	Rozvíjejte u klientů*ek a studentů*ek porozumění povaze problému, kritické zkoumání dominantních ideologií, odhalování mocenských struktur a zájmů aktérů*ek.	<p>Případové studie alternativních ekonomik – např. družstva Mondragón, hnutí Transition Towns</p> <p>Diskuse o hodnotách v kontextu nových kariérních modelů</p> <p>Příklad nástroje: <i>Jak otvírat téma udržitelnosti</i></p>



Reflexe

- Nemusíte aplikovat všechny dimenze – vyberte si ty, které nejlépe vyhovují vaší praxi.
- Můžete kombinovat různé přístupy – například použít *emocionální* dimenzi k reflexi hodnot a dimenzi *učení* k poskytnutí informací o nabídce udržitelných pracovních míst.
- Pokud jsou vaši klienti*ky připraveni na hlubší změnu, můžete začlenit prvky *představivosti a vynalézavosti* nebo *změny světa*.

Díky těmto dimenzím může být vaše kariérové poradenství cílenější, více orientované na budoucnost a v souladu s klimatickými výzvami, kterým čelí trh práce.

Cesty k udržitelnější kariéře

Porozumění různým přístupům k udržitelnému poradenství a jejich implementaci je pouze prvním krokem. Další výzvou je pomoci klientům*kám pochopit, jak mohou své kariérní cíle realizovat způsobem, který je v souladu s udržitelností.

Každý klient*ka má jedinečné dovednosti, zkušenosti a hodnoty – proto je důležité pomoci jim uvědomit si různé cesty, které jim umožní přispět ke klimatické a sociální odpovědnosti způsobem, který odpovídá jejich schopnostem a ambicím. Níže je uvedeno šest klíčových zelených kariérních cest, které mohou sloužit jako inspirace a výchozí bod pro další zkoumání.

Tradiční zelené profese

Někteří lidé si volí kariéru přímo spojenou s ochranou životního prostředí. Práce v oborech jako geovědy, udržitelnost a obnovitelné zdroje energie často vyžadují formální vzdělání nebo odbornou přípravu.

Příklady:

- Environmentální inženýři*ky obnovující postindustriální krajinu.
- Konzultanti*ky v oblasti udržitelnosti, kteří se zabývají plánováním městské zeleně.
- Technici*čky instalující solární panely.
- Specialisté*ky na ekoturistiku propagující udržitelné cestování.
- Udržitelné zemědělství a hospodaření.

Kariéry založené na hodnotách

Jiní lidé mohou upřednostňovat při přemýšlení o své kariéře smysl a sociální spravedlnost, které často souvisí se sociální nebo komunitní oblastí. I když tyto pracovní pozice nemusí být vždy výslovně „zelené“, hrají klíčovou roli při budování spravedlivější a udržitelnější společnosti.

Příklady:

- Sociální pracovníci*ice podporující komunity postižené změnou klimatu.
- Učitelé*ky, kteří začleňují klimatické vzdělávání do škol.

- Lékaři*ky a zdravotní personál, kteří podporují udržitelnou zdravotní péči snížením množství zdravotnického odpadu.
- Koordinátoři*ky komunitních zahrad kombinující ekologickou výchovu se sociálním začleňováním.

Ekologické podnikání

Pro některé spočívá cesta k udržitelnosti v založení vlastního podniku. Tito lidé zakládají společnosti, které minimalizují dopad na životní prostředí, podporují místní výrobu nebo vyvíjejí inovativní řešení ekologických problémů.

Příklady:

- Too Good To Go (Dánsko) – startup zabývající se omezením plýtvání potravin.
- Infarm (Německo) – řešení pro vertikální zemědělství ve městech.
- Majitelé obchodů s nulovým odpadem, kteří nabízejí alternativy bez plastů (Bezobalu).
- Iniciativy v oblasti regenerativního zemědělství, jako jsou síť AMAP ve Francii.

Ekologické intrapodnikání

Ne každý chce změnit zaměstnání – někteří lidé se místo toho soustředí na to, aby jejich stávající pracoviště byla ekologičtější. Ekologičtí intrapodnikatelé*ky prosazují iniciativy v oblasti udržitelnosti v rámci svých organizací, snižují uhlíkovou stopu, zavádějí ekologické strategie a zapojují kolegy*ny do environmentálních aktivit.

Příklady:

- Manažeři*ky udržitelnosti, kteří pomáhají snižovat emise v dodavatelských řetězcích.
- Základní ekologické iniciativy ve velkých korporacích, vedené zaměstnanci*yněmi propagujícími ekologické postupy.
- Environmentální auditoři*ry, kteří radí podnikům, jak snížit jejich dopad na klima.

Hybridní nebo pomalé kariéry

Někteří lidé předefinovávají svůj profesní život tím, že omezují tradiční pracovní dobu a věnují více času smysluplným, udržitelným aktivitám. Tyto kariéry často kombinují různé formy práce, nabízejí flexibilitu a hlubší zapojení do ekologických a komunitních iniciativ.

Příklady:

- Profesionálové*ky, kteří kombinují poradenství s permakulturním zemědělstvím.
- Freelanceři pracující na projektech udržitelnosti a zároveň se angažující v klimatickém aktivismu.
- Lidé, kteří omezují svou placenou pracovní dobu, aby se mohli více věnovat dobrovolnické činnosti v oblasti životního prostředí.

Profesionální aktivismus

Pro ty, kteří považují klimatickou krizi za naléhavou prioritu, se aktivismus stává plnohodnotnou kariérou. Jejich práce se zaměřuje na systémové změny, prosazování zájmů a přímé akce za environmentální a sociální spravedlnost.

Příklady:

- Zaměstnanci*yně Greenpeace a Friends of the Earth Europe organizující klimatické kampaně.
- Lídři*yně občanských hnutí, jako je Marjan Minnesma, zakladatelka *nadace* Urgenda, organizace

bojující za snížení emisí uhlíku v Nizozemsku.

- Mladí klimatičtí aktivisté*ky organizující stávky *Fridays for Future*.
- Analytici*čky a advokační experti*ky, kteří tvoří klimatická opatření a směrnice na národní nebo mezinárodní úrovni.
- Zástupci*kyne skupin a odborových svazů, kteří zastupují zaměstnance*kyne v oblasti zelené a udržitelné ekonomiky.



Další literatura

Šest možných cest, kterými se lidé mohou vydat v rámci ekologické transformace, navrhla Tacchini, S. (2021). *Green guidance: Integrating an ecological vision into career guidance*. In *Euroguidance Conference 2021 Compendium* (pp. 42–45). OeAD Erasmus+.



Kritické zastavení

Šest výše uvedených kariérních cest se zaměřuje především na to, aby lidé přešli do nějakého „udržitelného zaměstnání“ nebo „udržitelné kariéry“. To je důležitý aspekt udržitelného poradenství, ale nemůže to být vše. Pouze relativně malá část pracovní síly bude někdy pracovat v „udržitelném zaměstnání“. A co všichni ostatní? Jaké změny mohou lidé ve svém životě a práci udělat, aby byli ekologičtější a zodpovědnější, i když nemají udržitelné zaměstnání?

A co je možná ještě důležitější, jak mohou lidé vyvíjet tlak na své zaměstnavatele a organizace, politiky*čky a další osoby ve společnosti, které jsou zodpovědné za poškozování životního prostředí? Nejde jen o to vybrat si jiné zaměstnání, ale také změnit způsob fungování stávajícího trhu práce. To samozřejmě není snadné, protože mnoho lidí má silné zájmy na tom, jak je společnost v současné době organizována, a zaměstnání či sociální vztahy obvykle zahrnují nerovnováhu sil, ve které jsou naši klienti*ky často v nevýhodě. Cesta k udržitelné kariéře tedy pravděpodobně bude zahrnovat konfrontaci s některými mocnými lidmi a přemýšlení o tom, jak změnit svět.

Jak můžete o těchto otázkách diskutovat s klienty*kami v rámci kariérového poradenství?

Shrnutí

- Udržitelné poradenství pomáhá jednotlivcům a komunitám přizpůsobit se změnám na trhu práce způsobeným klimatickou krizí a zelenou transformací.
- Tradiční kariérní modely se mění a roste poptávka po práci, která je v souladu s hodnotami, blahobytem a udržitelností.
- Různé přístupy k poradenství sahají od pomoci klientům*čkám rozvíjet udržitelné dovednosti až po inspiraci k systémovým změnám.
- Pět klíčových dimenzí udržitelného poradenství je: propojení kariéry se světem na emocionální úrovni, budování solidarity se světem prostřednictvím propojení s ostatními a s přírodou, poznávání kariér v udržitelném světě, představování si a vymýšlení světa jako své kariéry a měnění světa prostřednictvím své kariéry.
- Udržitelné kariérní cesty zahrnují profese v oblasti životního prostředí, kariéry založené na hodnotách, ekologické podnikání, role v oblasti udržitelnosti podniků, hybridní kariéry a profesionální aktivismus, stejně jako snahu ve všech profesích o jejich větší ekologickou udržitelnost.

3

JAK VNÍMAJÍ NAŠI STUDENTI*KY A KLIENTI*KY UDRŽITELNÉ PORADENSTVÍ?

Klimatická změna je velmi podobná smrti. Všichni chápeme, že je nevyhnutelná, ale málokdo z nás ji skutečně přijímá.

Brian McDermott

Podpora lidí pro danou klimatickou politiku je silně ovlivněna třemi základními přesvědčeními, a to, že politika pomáhá snižovat emise (účinnost), nemá nepříznivé distribuční dopady tím, že poškozuje domácnosti s nižšími příjmy (obavy z nerovnosti), a finančně nepoškozuje domácnosti respondentů (vlastní zájem).

Antoine Dechezleprêtre a kolegové v American Economic Review

Tyto citáty zdůrazňují některé ze složitých způsobů, jakými lidé vnímají změnu klimatu a jiné formy ničení životního prostředí, a také navrhovaná řešení těchto problémů. V této kapitole se podíváme na to, jak lidé vnímají změnu klimatu, a zamyslíme se nad tím, co to znamená pro naši interakci s nimi v rámci udržitelného poradenství.

Rozsáhlé výzkumné šetření zjišťovalo, jak veřejnost vnímá environmentální témata, včetně klimatických změn, a do jaké míry je znepokojena dopady těchto problémů. Obecně lze říci, že mezi světovou populací panuje široká a rostoucí shoda ohledně klimatické vědy a uznání, že existují závažné environmentální problémy, které je třeba řešit. Existují však také důkazy, že názory na životní prostředí a klima jsou stále více spojeny s širšími politickými postoji, přičemž někteří pravicově orientovaní voliči*ky v rozvinutých zemích jsou spíše skeptičtí vůči klimatologii a potřebě politických, sociálních a ekonomických změn. To může ztěžovat řešení environmentálních otázek v kariérové praxi, protože se potenciálně zapojujeme do politických debat a kulturních válek.

Existují také důkazy, které naznačují, že navzdory přesvědčení lidí o důležitosti udržitelnosti mnoho z nich ve svém vlastním životě neprovádí změny chování, které by byly s tímto přesvědčením v souladu. Určité důkazy o tom jsme zaznamenali i v našem výzkumu, kde jsme zjistili, že pouze 22 % kariérových poradců*kyň uvedlo, že jejich klienti*ky při rozhodování o kariéře zmiňují otázku klimatu, ačkoli 28 % uvedlo, že jejich klienti*ky mají zájem najít si práci, která je udržitelná z hlediska životního prostředí. Celých 41 % uvedlo, že jejich klienti*ky mají zájem žít životním stylem, který je udržitelný z hlediska životního prostředí.

Většina našich klientů*ek a studentů*ek si hned neuvědomuje, jak důležitá je klimatická krize pro jejich kariéru. I když se možná zajímají o ekologické otázky, nemusí si myslet, že schůzka s kariérovým poradcem*kyň je správné místo, kde o nich mluvit. Výzvou pro kariérové poradce*kyň je setkat se s klienty*kami a studenty*kami v jejich prostředí a kontextu, a prozkoumat udržitelnost způsobem, který rezonuje s jejich hodnotami, aspiracemi i profesní realitou. Z naší zkušenosti a ze zpětné vazby, kterou dostáváme od poradců*kyň, je to nejobtížnější úkol v procesu „zazelenění“ jejich praxe.

Tato kapitola přináší několik nápadů, jak zavést otázku udržitelnosti do kariérového poradenství při respektování pohledů klientů*ek, vyhýbání se etickým úskalím přesouvání viny za současnou krizi na individuální chování spotřebitelů nebo životní styl a vytváření odporu v této vysoce politizované tématice.



Kritické zastavení

Pokud chcete lépe porozumět a zasadit do kontextu důležitost i dopad chování a rozhodování jednotlivců na zmírnění klimatických změn a ekologické krize, můžete si přečíst některé zprávy organizace Oxfam o *klimatické nerovnosti*, které ukazují, že „v roce 2019 bylo nejbohatší 1 % odpovědné za 16 % globálních emisí uhlíku, což je stejné množství jako emise nejchudších 66 % lidstva (5 miliard lidí)“.

Mnoho klientů*ek, se kterými se setkáváme v naší každodenní praxi, pochází ze znevýhodněného prostředí a jejich uhlíková stopa je nižší než průměr populace. Navíc tito klienti*ky a studenti*ky mají obvykle omezené možnosti sladit svou kariéru a životní styl s udržitelností ze systémových důvodů (např. nedostatek příležitostí, nedostatek veřejné dopravy, nedostatek prostředků pro udržitelnější stravování a spotřebu atd.). Kariérové poradenství se tedy může zaměřit na to, aby jim pomohlo uvědomit si systémovou povahu klimatických změn a ekologické krize a lépe pochopit výzvy klimatické spravedlnosti, a zároveň jim pomohlo rozvíjet nové dovednosti a orientovat se na trhu práce.

Jak se vypořádat s různými pohledy na klimatické otázky

Není možné poskytnout jednoduchý univerzální model pro zapojení vašich klientů*ek a studentů*ek do klimatické udržitelnosti a zelených kariér. Rozhovor o zelených kariérách se studenty*kami vyžaduje jiný přístup než práce s dospělými. Někteří klienti*ky nebo studenti*ky mohou být velmi znepokojeni klimatickou krizí a sami se snaží žít ekologicky nebo usilují o změnu na lokální či celostátní úrovni. Pro jiné to však může být zdrojem kontroverze a podráždění, což může mít negativní dopad na jejich zapojení do kariérového poradenství. Pro kariérové poradce*kyně je zásadní přizpůsobit svůj jazyk, obecný přístup, příklady a metody věku, situaci, úrovni povědomí, motivaci a dalším relevantním faktorům.

Abychom ilustrovali, jak můžeme přizpůsobit udržitelné poradenství různým klientům*kám, použijeme segmentaci vyvinutou výzkumníky z Yale a George Mason University, abychom lépe porozuměli tomu, jak lidé vnímají klimatické změny a jak na ně reagují.³ Vědci se snažili segmentovat populaci na základě postojů, přesvědčení a chování týkajících se globálního oteplování a vytvořili tuto segmentaci, aby pomohli identifikovat komunikační strategie přizpůsobené každé skupině. My ji však použijeme k zamyšlení se nad tím, jak přizpůsobit udržitelné poradenství.

Angažovaní

Silně motivovaní, hluboce znepokojení a aktivně hledající řešení

Zainteresovaní

O problematice vědí a podporují její řešení, ale osobně se nezapojují

Opatrní

Nejistí ohledně závažnosti klimatické změny, ale otevření dalšímu učení

Nezapojení

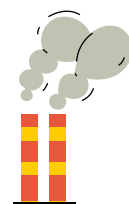
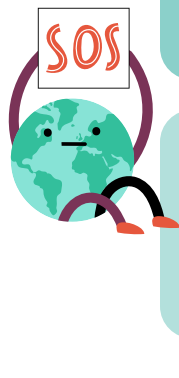
Nedostatečně informovaní nebo lhostejní, s malým povědomím a otázkách souvisejících s klimatem

Pochybuující

Skeptičtí, věří, se se hrozba klimatické změny přehání či že jde o přirozený jev

Zamítaví

Silně odmítají vědu o klimatu a na aktivity související s udržitelností nahlíží jako na nedůležité či ideologicky motivované



3 Viz článek Anthonyho Leiserowitze a jeho kolegů „*Šest Amerik globálního oteplování*“.



Reflexe

Co si myslíte o této typologii? Kam patříte jako kariérový poradce*kyně? Vztahuje se to na vaše klienty*ky nebo studenty*ky? Potkáváme se s některými typy častěji než s jinými? Jaké jsou užitečné způsoby, které by vám mohly pomoci zjistit, do které kategorie váš klient*ka patří?

Takový model může být zvlášť užitečný v kariérovém poradenství, protože pomáhá poradcům*kyním pochopit, jak vnášet do poradenského rozhovoru téma udržitelnosti způsobem, který rezonuje se stávajícím světovým názorem jejich klientů*ek. Díky tomu je pak diskuse o udržitelnosti v kariérovém kontextu relevantní a praktická, ať už zdůrazněním jistoty zaměstnání, ekonomických trendů nebo etické motivace. V následující tabulce zkoumáme, jak mohou kariéroví poradci*kyně začlenit udržitelnost do svého poradenství při respektování různých perspektiv a životních okolností svých klientů*ek.

To, jakým způsobem kariérové poradenství poskytujete, velmi pravděpodobně také ovlivní způsob, jakým můžete diskutovat o klimatických otázkách. Individuální poradenství nabízí jiné možnosti než veletrh pracovních příležitostí nebo skupinové sezení. Skupinové sezení přináší určité výzvy a příležitosti, mimo jiné proto, že je nepravděpodobné, že by všichni členové*ky skupiny měli stejný názor. V takových případech můžete účastníky*ice povzbudit, aby diskutovali o svých pocitech jak s těmi, kteří s nimi souhlasí, tak s těmi, kteří mají odlišný názor. Rozdíly mezi různými přístupy k praxi budeme podrobněji diskutovat v kapitolách 5 a 6. Jedná se o nápady shromážděné od kariérových poradců*kyň v rámci projektu *Exploring Green Guidance*. Tabulka samozřejmě není vyčerpávající a ne všechny možnosti se vztahují na všechny konkrétní kontexty a případy, ale doufáme, že vám poslouží jako inspirace pro váš vlastní přístup.



Profil	Jak přistupovat	Jak začlenit do udržitelného poradenství
<p>Znepokojení (vysoce angažovaní a hledající řešení)</p>	<p>Zapojte je do aktivních příležitostí pro budování kariéry, které jsou v souladu s jejich silnými environmentálními hodnotami.</p>	<p>Oceňujte to, co již pro udržitelnost dělají, i když se jedná o malé kroky. <i>„Co již děláte, co považujete za smysluplné nebo prospěšné pro svět?“</i></p> <p>Povzbudte je, aby se zamysleli nad tím, kde a jak může jejich současná nebo budoucí práce mít smysl a dopad. Zaměřte se na realistické a jemné další kroky. <i>„Kde byste ve své práci (nebo budoucí/vysněné práci) mohli mít malý pozitivní dopad?“</i></p> <p>Nabídněte jim dostupné a relevantní informace o udržitelnosti na trhu práce. Uveďte příklady „zelených“ pracovních míst, angažovaných podniků nebo místních iniciativ (nejen pracovních míst v oblasti životního prostředí nebo aktivismu).</p> <p>Vyzvěte je, aby rozšířili své představy o kariérním úspěchu. Podporujte alternativní přístupy, jako je kariérní nerůst, zpomalení nebo volba zaměstnání, které obohacují jak je samotné, tak jejich komunitu.</p> <p>Pomozte jim prozkoumat malé kroky, díky kterým mohou převzít iniciativu. <i>„Jak byste mohli pomáhat ostatním nebo jít dobrým příkladem?“</i></p> <p>Seznamte je s komunitami nebo jednotlivci, kteří mohou podpořit jejich motivaci a naději, propojte je s podporou vrstevníků, která odráží jejich zázemí a ukazuje různé způsoby, jak přispět k udržitelnějšímu světu.</p>
<p>Zainteresovaní (podporující, ale zatím neaktivní)</p>	<p>Diskutujte o dostupných způsobech, jak začlenit udržitelnost do jejich kariérního uvažování, aniž byste je přetěžovali.</p>	<p>Podporujte je v reflexi jejich každodenní práce a kariérových rozhodnutí. <i>„Jak souvisí vaše práce s tím, co se děje ve světě? Jak vidíte svůj přínos?“</i></p> <p>Prozkoumejte příležitosti v jejich oboru nebo oblasti zájmu. Zdůrazněte odvětví, která se přizpůsobují udržitelnosti, a diskutujte o možnosti zvyšování kvalifikace v ekologických profesích.</p> <p>Pomozte jim najít praktické způsoby, jak bez přílišných překážek mohou začlenit aspekt udržitelnosti do své každodenní práce. Například výběrem potenciálních zaměstnavatelů, kteří kladou důraz na ESG nebo začlenění udržitelných postupů do jejich současné profese či oblasti studia.</p> <p>Podporujte dlouhodobé vize kariéry: <i>„Jak bude vaše odvětví/oblast vypadat za 10–20 let v důsledku klimatických změn? Kde chcete být v této budoucnosti?“</i></p> <p>Zamyslete se společně s nimi nad malými, snadno proveditelnými kroky, jako je připojení se k profesním sítím v ekologických odvětvích nebo prosazování udržitelných opatření v stávajícím zaměstnání.</p>

<p>Opatrní (nejistí ohledně klimatických změn, ale ochotní se učit)</p>	<p>Svůj přístup založte na zvědavosti a zdůrazněte ekonomické výhody udržitelnosti.</p>	<p>Položte neutrální otázky: „V jakém světě chcete žít? Jakou roli v něm vidíte pro sebe sama?“ Zaměřte se spíše na jejich zájmy a aspirace než na naléhavost klimatické změny, abyste našli příležitosti k zamyšlení nad udržitelností (hodnoty, jejich odkaz).</p> <p>Pomozte jim prozkoumat změny v konkrétních odvětvích, které jsou poháněny udržitelností. Příklad: „Automobilový průmysl přechází na elektrická vozidla – jaké dovednosti budou žádané?“ Diskutujte o možnostech školení spojených s budoucí stabilitou zaměstnání (pokud je to jedna z jejich obav) spíše než o klimatické nutnosti.</p> <p>Prezentujte udržitelnost jako strategickou výhodu pro kariéru a zdůrazněte, jak znalosti o udržitelnosti zvyšují zaměstnatelnost napříč odvětvími.</p> <p>Podporujte zkoumání spíše než závazky. Příklad: „Představte si svou profesi ve světě, kde je udržitelnost normou. Jak by se podle vás změnila vaše role?“</p> <p>Diskutujte o transformaci odvětví, které vedly k vytvoření pracovních míst. Pokud je to možné, zprostředkujte kontakty s lidmi, kteří integrovali udržitelnost bez drastických změn ve své kariéře.</p>
<p>Nezapojení (neinformovaní nebo lhostejní ke klimatickým změnám)</p>	<p>Propojte udržitelnost s osobní jistotou a relevancí kariéry spíše než s etickými argumenty.</p>	<p>Najděte osobní motivaci. Příklad: „Všimli jste si změn ve vašem odvětví?“ Zaměřte se na praktické otázky, jako je automatizace, stabilita zaměstnání nebo rostoucí náklady na energii.</p> <p>Diskutujte o trendech v oblasti pracovní síly v jejich odvětví, aniž byste je rámovali jako „klimatické otázky“. Místo toho, abyste řekli „klimatická politika změnila vaši práci,“ řekněte „mnoho společností přechází na energeticky účinné postupy – právě v této oblasti roste počet pracovních míst.“</p> <p>Nabídněte neutrální nástroje pro rozhodování, které jim umožní zvážit faktory udržitelnosti bez toho, co by mohli vnímat jako ideologický tlak.</p> <p>Vyhňte se abstraktním budoucnostem – zaměřte se na bezprostřední příležitosti a rizika. Příklad: „Odvětví, která přijímají zelenou transformaci, získávají vládní financování – jak by to mohlo ovlivnit růst zaměstnanosti?“</p> <p>Místo diskuse o systémových změnách se zaměřte na podporu a posílení sebejistoty. Příklad: „Jak můžete zajistit budoucnost své kariéry tím, že porozumíte těmto změnám?“</p>

<p>Pochybující (skeptičtí, ale ne nepřátelští)</p>	<p>Používejte ekonomické a technologické argumenty, nikoli klimatické.</p>	<p>Vyhňte se polarizujícím diskusím. Místo toho zdůrazněte ekonomické změny, které mají dopad na jejich obor.</p> <p>Používejte otevřené otázky o hodnotách, které ovlivňují jejich kariéru, abyste vytvořili příležitosti pro následné otázky.</p> <p>Používejte příklady udržitelných změn v průmyslu z reálného světa. Příklad: „<i>Banky investují značné prostředky do udržitelného financování – co to znamená pro finanční odborníky*ice?</i>“</p> <p>Vyhňte se moralizování a vzbuzování pocitu viny.</p> <p>Prezentujte udržitelnost jako konkurenční výhodu, nikoli jako povinnost. Příklad: „<i>Jak vám porozumění politikám udržitelnosti pomůže stát se silnějším uchazečem*kou o zaměstnání?</i>“</p> <p>Mluvte o přizpůsobení se spíše než o aktivismu. Příklad: „<i>Jak můžete pomoci společnosti udržet si náskok před změnami na trhu?</i>“</p>
<p>Odmítavý přístup (silné odmítání narativů o klimatických změnách)</p>	<p>Vyhňte se přímým diskusím o klimatických změnách. Místo toho prezentujte udržitelnost jako inovaci, efektivitu a ekonomickou odolnost.</p>	<p>Zaměřte se na osobní výhody (úspora nákladů, nové technologie, energetická nezávislost).</p> <p>Zdůrazněte jistotu zaměstnání v rozvíjejících se odvětvích spíše než klimatickou politiku. Příklad: „<i>Automobilový průmysl směřuje k elektrickým vozidlům – jaké dovednosti budou nejcennější?</i>“</p> <p>Prezentujte zelené dovednosti jako obchodní inteligenci spíše než jako etickou volbu, zaměřte se na informace o trhu práce a statistiky. Příklad: „<i>Zákazníci požadují zprávy o udržitelnosti – umění je interpretovat vás může odlišit od ostatních.</i>“</p> <p>Zaměřte se na technologie a efektivitu. Příklad: „<i>Jak podle vás automatizace a efektivní využívání zdrojů ovlivní vaše odvětví?</i>“</p> <p>Opatrně otevřete diskusi o hodnotách, odkazu, poslání, účelu a sociální spravedlnosti, abyste rozšířili uvažování o kariéře nad rámec čistě individuální sféry.</p> <p>Vyhňte se politickému rámcování – diskutujte o odolnosti, inovacích a udržení konkurenceschopnosti.</p>

Řešení klimatických otázek v různých kontextech

Stejnou logiku, kterou jsme použili v předchozí části při přemýšlení o různých přístupech ke klimatickým otázkám, lze použít i v různých kontextech a u různých cílových skupin. Opět musíme přemýšlet o vhodných způsobech, jak oslovit různé typy klientů*ek, a navrhnout aktivity a intervence, které by mohly být užitečné při otevírání tématu udržitelnosti ve vaší poradenské praxi.

Níže uvedená tabulka zkoumá tuto otázku ve vztahu k některým z nejběžnějších skupin, se kterými mohou kariéroví poradci*kyne pracovat. Samozřejmě ne všichni klienti*ky nebo studenti*ky ze stejné cílové skupiny budou mít stejný postoj a znalosti týkající se klimatické krize, proto je třeba diferencovaný přístup.

Cílová skupina	Jak navázat kontakt	Jak začlenit do udržitelného poradenství
Studenti*ky a mládež	Využijte jejich zvědavost a ambice – propojte udržitelnost s jejich zájmy (např. technologie, móda, hry, podnikání, podnikavost).	<p>Představte zelené profese a zdůrazněte udržitelnost v hlavních odvětvích. Poskytněte informace o budoucích trendech v oblasti zaměstnání.</p> <p>Pomozte jim vnímat volbu kariéry jako utváření budoucnosti. Využijte nástroje pro výběr kariéry (seznamy dovedností, zájmů...), informační zdroje, které zahrnují kritéria udržitelnosti.</p> <p>Povzbuzujte je, aby přehodnotili, čeho chtějí ve své kariéře dosáhnout kromě finančního zisku, a podporujte alternativní představy o žádoucí práci.</p> <p>Podporujte stáže, dobrovolnickou práci nebo aktivismus v zelených odvětvích, stejně jako v sociálních/komunitních odvětvích. Propojte je s mentoringovými programy v této oblasti.</p>
Nezaměstnaní	Zaměřte se na stabilitu, rekvalifikaci a budoucí poptávku po pracovních místech. Kladte důraz spíše na osobní podporu a sebevědomí než na naléhavost.	<p>Diskutujte o školeních a rekvalifikacích v udržitelných odvětvích. Ukažte poptávku na trhu práce po dovednostech souvisejících s udržitelností. Podporujte přemýšlení o tom, jak začlenit udržitelnost do zvolené profesní oblasti.</p> <p>Diskutujte o kariérách s dlouhodobou jistotou a osobním naplněním v odvětví zelené transformace (dávejte pozor, abyste nevytvářeli nerealistická očekávání tím, že budete diskutovat o výzvách současného trhu práce a politik zaměstnanosti).</p> <p>Kriticky reflektujte jejich zkušenosti se sociálním vyloučením, tlakem na přizpůsobení se trhu práce či individuální odpovědností a zkoumejte, jak to souvisí s udržitelností.</p> <p>Podporujte síťování v odvětvích zaměřených na udržitelnost, pokud o ně mají zájem, nebo síťování s podobně smýšlejícími lidmi v jejich oboru. Podporujte zapojení do komunitních projektů.</p>

<p>Lidé měnící kariéru</p>	<p>Zjišťujte, jak lze jejich stávající dovednosti přenést do udržitelnějších odvětví nebo „zelenějších“ pracovních míst v rámci jejich vlastního oboru.</p>	<p>Poskytněte jim informace o změnách v oborech a udržitelných příležitostech, které odpovídají jejich zkušenostem. Najděte možnosti školení pro zvýšení kvalifikace.</p> <p>Pomozte jim začlenit kritéria udržitelnosti do jejich kariérového rozhodování a zároveň vybalancovat otázku finančního ohodnocení a osobní motivaci.</p> <p>Zpochybňujte tradiční kariérní očekávání a povzbuzujte je, aby uvažovali o pracovních místech, která mohou mít pozitivní sociální a klimatický dopad.</p> <p>Podporujte kritické uvažování o úspěchu, konkurenci, růstu, „stoupání po kariérním žebříčku“...</p> <p>Propojte je s profesními sítěmi, inkubátory a zdroji financování pro zelené podnikání, pokud o to mají zájem.</p>
<p>Starší dospělí</p>	<p>Prezentujte udržitelnost jako způsob, jak zanechat odkaz nebo mentorovat mladší profesionály. Vyhněte se jejímu rámcování jako „problému mladých lidí“.</p>	<p>Představte jim možnosti mentorování, poradenství nebo práce na částečný úvazek v oblasti udržitelnosti.</p> <p>Pomozte jim najít rovnováhu mezi osobním naplněním a smysluplným přínosem pro společnost. Zvažte postupný odchod do důchodu do rolí zaměřených na udržitelnost nebo rolí, které ji integrují.</p> <p>Povzbuzujte je, aby vnímali svou kariérní změnu jako způsob, jak zanechat pozitivní odkaz pro budoucí generace.</p> <p>Zkoumejte alternativní představy o žádoucím světě práce pro budoucí generace.</p> <p>Podporujte je, aby se nebáli zapojení do vzdělávání v oblasti udržitelnosti, advokačních či komunitních aktivit.</p>
<p>Zranitelné a marginalizované skupiny</p>	<p>Než začnete s tématy udržitelnosti, řešte nejprve bezprostřední problémy (finanční stabilita, přístup k práci). Budujte důvěru tím, že uznáte systémové překážky, a podporujte je, aby o nich sami přemýšleli.</p>	<p>Nalezněte pracovní příležitosti v udržitelných odvětvích s inkluzivními postupy při přijímání zaměstnanců*kyň. Podporujte mentoring od různých odborníků*ic.</p> <p>Podporujte kritickou reflexi mechanismů vyloučení a marginalizace na základě jejich vlastních zkušeností. Veďte je k přemýšlení, jak se tyto problémy vztahují k udržitelnosti. Posilujte klienty*ky, aby mohli činit informovaná rozhodnutí o své kariéře na základě svých potřeb i potřeb společenské změny.</p> <p>Pomozte jim představit si pracovní místo, ve kterém se cení rozmanitost, rovnost a udržitelnost.</p> <p>Prosazujte politiky a opatření, která podporují spravedlivý přístup k zeleným pracovním místům. Podporujte „zapojení zdola“ do iniciativ v oblasti životního prostředí a sociální spravedlnosti. Kladte důraz na přístupnost v procesu zelené transformace.</p>

Jak zavést udržitelnost do vašich kariérových služeb

Jak jsme viděli, udržitelné poradenství může být náročné kvůli složitosti problémů a rozmanitým pohledům klientů*ek a studentů*ek. Následující strategie, inspirované účastníky*icemi našich inovačních továren, vám mohou pomoci efektivně se orientovat v těchto diskusích:

- **Přijměte roli objevitele*ky v neznámém prostředí:** Kariéroví poradci*kyně by se měli stavět do role facilitátorů*ek, kteří pomáhají klientům*kám a studentům*kám objevovat nové souvislosti mezi jejich kariérou a udržitelností. Nic nevyvolává větší odpor než rigidní sebevědomí, povýšený přístup nebo moralizování. Skromnější a otevřenější přístup může podnítit zvědavost a otevřenost, což klientům*kám a studentům*kám umožní zvážit otázky, úvahy, perspektivy a možnosti, které by je dříve možná ani nenapadly. Uvědomte si také, že udržitelné poradenství je nově vznikající obor – dovoďte si tedy experimentovat, zkoušet nové věci a poučit se ze svých chyb.
- **Zaujměte spolupracující a subjektivní vzdělávací postoj:** Sdílení osobních postřehů a zkušeností souvisejících s udržitelností může vést k autentičtějšímu a srozumitelnějšímu dialogu. Tento přístup staví kariérového poradce*kyni do pozice partnera*ky při zkoumání, nikoli silné autority, a umožní tak budovat otevřenější a důvěryhodnější vztah. Sdílením své vlastní životní cesty, kariérní i vzdělávací, můžete povzbudit klienty*ky a studenty*ky, aby se tématem udržitelnosti zabývali hlouběji.
- **Uvědomte si, že klimatické otázky nejsou vždy nejučinnějším výchozím bodem.** V mnoha případech se klienti*ky více zajímají o pocity bezvýznamnosti, vyčerpání, nadměrného výkonu, neustálého tlaku na vyšší výkon, nerovnosti, zdravotních problémů nebo vykořisťování v práci. Tyto obavy mohou pomoci otevřít kritickou diskusi o představách o práci a sloužit jako vstupní brána k rozhovorům o udržitelnosti – protože všechny tyto otázky jsou nakonec spojeny s širší klimatickou krizí.
- **Měli byste si být vědomi svých vlastních přesvědčení a emocí** týkajících se klimatické krize, abyste dokázali dobře vnímat potřeby a výchozí situaci klientů*ek. Nalezení rovnováhy mezi autenticitou a objektivitou umožňuje upřímnou interakci bez vnucování osobních názorů a předsudků.
- **Zaměřte se spíše na otvírání nových úhlů pohledu než na přesvědčování:** Cílem udržitelného poradenství je rozšířit obzory klientů*ek a studentů*ek tím, že jim pomáháte začlenit udržitelnost do jejich úvah o kariéře, spíše, než je přesvědčovat, aby přijali určitý názor nebo volbu kariéry. Je užitečné přijmout přístup sokratovského dialogu, který vytváří vnímavé, nekonfrontační prostředí pro diskusi a podporuje zvědavost ohledně udržitelnosti, kritické reflexe o konvenčních představách o kariérním úspěchu, konformitě, růstu, konkurenci a o tom, jak může práce přispět ke klimatickému wellbeingu.
- **Vycházejte ze zkušeností a názorů klientů*ek a studentů*ek:** Zapojte klienty*ky tím, že prozkoumáte jejich současné chápání a pocity ohledně klimatických změn i klimatické krize a hledáním souvislostí s jejich kariérou či životem. Díky tomu může být rozhovor srozumitelnější a smysluplnější a bude v souladu s principy vzdělávání dospělých, které staví na stávajících znalostech a zkušenostech vzdělávaných.
- **Jasně vysvětľujte, proč otvíráte některá témata:** Objasněte relevanci diskuse o udržitelnosti v kontextu kariérového rozvoje klientů*ek nebo studentů*ek. Diskuse o tom, jak tyto faktory ovlivňují trendy v různých profesních odvětvích, dostupnost pracovních míst a požadované dovednosti, může učinit poradenský rozhovor relevantnějším a poutavějším, což nám pak může otevřít dveře ke kritičtější reflexi dopadu jejich kariérových rozhodnutí na životní prostředí.
- **Využijte praktické příklady a neutrální jazyk:** Použití příkladů z reálného světa a vyhýbání se emocionálně zabarvené terminologii může diskusi o udržitelnosti zpřístupnit. Někdy je také možné propojit témata udržitelnosti s každodenními starostmi, jako je jídlo, vytápění a doprava, aby se ukázalo, že

udržitelnost má přímý dopad na každodenní život a naši pohodu. Můžete také zkoumat, jak klienti*ky nebo studenti*ky rozumí pojmům jako „klimatická změna“ nebo „ekologická transformace“. Díky tomu zjistíte, jaké jsou jejich názory i zkušenosti a jak se promítají do jejich kariérových rozhodnutí. Budete moci přizpůsobit rozhovor tak, aby rezonoval s jejich pohledem na svět. V některých kontextech může být použití neutrálního jazyka s pojmy jako „příroda“, „Země“ nebo „planeta“ účinnější než politicky zabarvená slova jako „ekologie“ nebo „změna klimatu“. Cílem je pochopit, jak daná osoba vnímá svět a co je pro ni důležité, a poté z tohoto výchozího bodu navázat propojení s udržitelností.

- **Vnímejte emoce svých klientů*ek, včetně pocitů ohrožení a úzkosti:** Jako kariérový poradce*kyňe můžete klienta*ku v případě potřeby odkázat na vhodnější péči, ale také ho povzbudit k různým strategiím, které mu pomohou vyrovnat se s pocity úzkosti. Může to být zapojení se do ekologické iniciativy či uvědomělejší osobní chování, pauza od přemýšlení o změně klimatu, aby se zabránilo informačnímu přetížení, podpora aktivit, které člověka činí šťastným, hledání pozitivních pocitů a zážitků (čas strávený s blízkými, na příjemných akcích, místech), podpora sdílení pocitů a obav s ostatními, trávení času s rodinou, přáteli, komunitou, podpůrnými skupinami lidí, kteří sdílejí podobné obavy, rozvoj aktivní naděje atd. Podle literatury je jedním z neúčinnějších způsobů, jak reagovat na klimatickou úzkost smysluplné individuální a kolektivní jednání, které přispívá k pozitivní společenské změně.
- **Používejte fakta a statistiky uvážlivě:** Ačkoli data mohou být přesvědčivá, je důležité zohlednit připravenost a vnímavost klientů*ek nebo studentů*ek k takovým informacím. Představení statistik o růstu pracovních míst v odvětvích obnovitelné energie nebo ekonomických výhodách udržitelných postupů může být účinné, pokud je v souladu se zájmy a obavami klienta*ky. Přizpůsobení informací úrovni vnímavosti klienta*ky zajišťuje, že data slouží k informování, nikoli k odcizení.



Kritické zastavení

Terminologie a pojem „environmentální žal“ vyžadují bližší zkoumání. V psychologii se úzkost obvykle definuje jako pocit obav nebo neklidu z nejistých výsledků. Environmentální žal však odráží pocity (jako smutek, hněv a zoufalství), které pramení z vědomí pravděpodobných důsledků klimatických změn a z nedostatku politických opatření.

Mnohé z těchto emocí souvisejících s klimatickou krizí jsou oprávněné a plně racionálních obav o závažný planetární problém. Z tohoto důvodu někteří kritici tvrdí, že používání termínu environmentální žal může individualizovat to, co je ve skutečnosti sociální a politický problém, a že to může oslabit tlak na kolektivní změnu. V akademické literatuře existují i jiné způsoby, jak popsat psychologické účinky klimatických změn. Někteří aktivisté*ky a ekopsychologové*žky dokonce upřednostňují termín „ekologický vztek“, protože podle nich lépe vyjadřuje racionální reakci na nečinnost.



Reflexe

Zkuste se svými klienty*kami otevřít téma udržitelnosti. Jaké cíle byste si chtěli stanovit? Jaké nástroje a metody byste chtěli použít? V jakých částech poradenského procesu? Jak byste mohli sledovat své experimenty, jejich dopad a reakce svých klientů*ek a studentů*ek, abyste zlepšili své postupy při začleňování tématu udržitelnosti do své praxe?

Shrnutí

V této kapitole jsme se naučili, že:

- propojení tématu udržitelnosti s konkrétní situací, přesvědčením a obavami vašich klientů*ek a studentů*ek je nezbytným prvním krokem k zazelenění vaší praxe;
- porozumění obavám a postojům vašich klientů*ek a studentů*ek ke klimatickým změnám a klimatické krizi může být užitečné při výběru správného přístupu;
- při otevírání otázek udržitelnosti s vašimi klienty*kami a studenty*kami je třeba respektovat klíčové zásady, jako třeba vycházet ze zkušeností a názorů klientů*ek, zaměřit se spíše na otevírání obzorů než na přesvědčování, představit nové perspektivy, přijmout roli průvodců*kyň neznámým územím, používat praktické příklady a neutrální jazyk.



4

JE UDRŽITELNÉ PORADENSTVÍ ETICKÉ?

Vzrušující téma! Zajímalo by mě, jak se to bude v praxi realizovat, aniž by došlo k porušení etických zásad poradenství.

Kariérová poradkyně reagující na náš průzkum.

Nemyslím si, že „udržitelné poradenství“ je užitečný koncept. Mám podezření, že to bude jen zástěrka pro vnášení ideologie do kariérového poradenství.

Odpověď kariérového poradce v našem průzkumu.

Náš výzkum mezi evropskými poradci*kyněmi ukázal, že udržitelné poradenství je spornou otázkou. Ačkoli 85 % účastníků*nic výzkumu považovalo tento koncept za atraktivní a 76 % ocenilo jeho potenciál pomáhat lidem žít udržitelným způsobem, otevřené otázky výzkumu umožnily pochopit silné emoce, které tento koncept vyvolává.

Výše uvedené citáty poskytují vhled do těchto silných emocí. Oba odkazují na zásadní obavu zmíněnou několika poradci*kyněmi, a to na etické výzvy. První citát žádá o pokyny, jak eticky implementovat udržitelné poradenství, zatímco druhý citát jej odmítá jako ideologické úsilí. V této kapitole budeme diskutovat o těchto různých pozicích, identifikovat etické námitky proti udržitelnému poradenství a nabídneme možné způsoby, jak se s nimi vypořádat. K prozkoumání těchto otázek použijeme komentáře kariérových poradců*kyň, stejně jako reflexe účastníků*nic inovačních továren, podložené teoretickými diskusemi o etice kariérní praxe a udržitelném poradenství.



Kritické zastavení

Jak rozumíte druhému výroku a jak bychom mohli tento druh tvrzení dekonstruovat? Na jedné straně tvrzení, že udržitelné poradenství je ideologickým úsilím, znamená, že klimatická změna není vědeckým faktem.

Na druhé straně, když odsuzujeme udržitelné poradenství jako ideologické, naznačujeme tím, že kariérové poradenství by se nemělo zabývat politickými otázkami. Ale můžeme považovat vše za politické. A i když to tak nečiníme, kariérové poradenství bylo politické od samého počátku.

Frank Parsons, považovaný za otce kariérového poradenství, jej vyvinul v reakci na dobu velké ekonomické nestability, nezaměstnanosti a nerovnosti a volal po sociálních reformách směřujících k sociální spravedlnosti. Ve své knize *Choosing a Vocation* (Výběr povolání) zdůrazňuje, že kariéroví poradci*kyně musí se svými klienty*kami hovořit kromě faktů a údajů také o etice a morálce.

To nás vede k otázce, co lidé myslí, když říkají, že změna klimatu je *politická*, a zda se poradenství může skutečně vyhnout politice úplně.

Jak vnímáte tento složitý chaos politiky, odborné praxe a vědeckých faktů? Jak to souvisí s vaším chápáním toho, co je etické?

Jak se vypořádat s námitkami proti udržitelnému poradenství

V této části představíme a analyzujeme některé obavy a námitky, které identifikovali poradci*kyňe, kteří se zúčastnili našeho šetření, a pokusíme se navrhnout možné strategie, jak tyto problémy řešit.

Brání udržitelné poradenství kritickému myšlení?

Existuje obava, že se „udržitelné poradenství“ stane přístupem, který brání kritickému myšlení, protože vnucuje zjevné dobro, které nelze kriticky zkoumat. Že otázky budou znít „jak můžete pracovat pro udržitelnost“, ale ne „proč byste měli pracovat pro udržitelnost“ a „jakých dalších hodnot bychom se měli vzdát“.

Kariérový poradce, který se zúčastnil našeho výzkumu.

Toto tvrzení naznačuje, že udržitelné poradenství snížilo kritičnost a povzbudilo veřejnost, aby ignorovala složitost klimatických změn.

Naopak, cílem udržitelného poradenství je rozvíjet znalosti a dovednosti klientů*ek tak, aby byli schopni kriticky analyzovat informace a měli vlastní (poučený) názor. Naši roli jako kariérových poradců*kyň je podporovat klienty*ky v přemýšlení o svém kariéřním směřování a cílech i toho, jak chtějí přispívat společnosti, a ne jim sdělovat náš názor na obecné blaho nebo na to, jak by se každý člověk měl chovat. A jak uvidíme dále, poradenství nikdy nesmí vyvolávat u lidí pocit, že jsou individuálně zodpovědní za socioekonomické a politické problémy.

Je udržitelné poradenství jen o tom, že se lidé tlačí do zelených pracovních míst?

V našem regionu existují dva hlavní sektory, které potřebují kvalifikované pracovníky – podmořské rybníctví a ropný průmysl. Jak poskytnout kariérové poradenství doktorandům, kteří chtějí pracovat v těchto odvětvích, ohledně devastujících dopadů těchto průmyslových odvětví na klima?

Kariérová poradkyně, která se zúčastnila našeho výzkumu.

Udržitelné poradenství nesleduje cíl vést klienty*ky k zeleným pracovním místům. Ve skutečnosti udržitelné poradenství nesleduje cíl vést klienty*ky k žádnému předem definovanému zaměstnání. Kariérové poradenství je proces společné práce, v němž kariérový poradce*kyň nabízí klientovi*ce příležitosti k prozkoumání, reflexi a integraci, aby byl lépe připraven činit rozhodnutí a rozvíjet svůj životní projekt.

Udržitelné poradenství musí zohlednit materiální situaci klientů*ek i škálu možností zaměstnání a vzdělávání, která jsou k dispozici v oblastech, kde mohou pracovat. To neznamená, že pokud klient*ka chce pracovat v podmořském rybníctví nebo ropném průmyslu, stávají se environmentální otázky tabu. Pravděpodobně už jsou v mysli vašeho klienta*ky, takže je třeba se jimi zabývat, aby se mohli vypořádat s pocity viny nebo úzkosti a zvážit, jak jeho hodnoty souvisí s jeho volbou kariéry. To jim může dokonce pomoci uvědomit si příležitosti ke změně tohoto trhu nebo odvětví a přispět k širším transformacím.

Jak se udržitelné poradenství uplatňuje v praxi?

Zajímalo by mě ale, jak moc bychom měli být v rozhovorech s klienty iniciativní. Toto téma lze přirozeně nadhodit, když se v rozhovoru dostaneme k hodnotám. Nejsem si vůbec jistý, kdy je moje příležitost/povinnost nadhodit téma „udržitelného poradenství“.

Kariérový poradce, který se zúčastnil našeho výzkumu.

Toto tvrzení nabízí jednu z možných strategií, jak překonat obavy poradců*kyň z „vedení“ klientů*ek, a to tím, že diskusi o klimatických otázkách pojímá jako diskusi o hodnotách. Jedná se o platný přístup, protože hodnoty mají velký vliv na lidskou kariéru, a jsou proto nedílnou součástí kariérového poradenství. Můžeme však jít ještě dál a nabídnout příležitost k vzdělávání, zkoumání a reflexi. V závislosti na konkrétním klientovi*ce může být relevantní diskutovat o rasismu, nezaměstnanosti, nejistotě nebo nerovnosti. To vše jsou politické otázky, stejně jako životní prostředí. Jak jsme již uvedli, klimatická krize a reakce firem i vlád na tuto krizi již mění trh práce a příležitosti, které existují pro naši kariéru. Jako kariérový poradce*kyně je důležité mít možnost diskutovat o všech otázkách, které ovlivňují životy vašich studentů*ek a klientů*ek. Role kariérového poradce*kyně proto nutně zahrnuje vytváření strategií, jak začlenit globální otázky do poradenství, aniž by klienta*ku někam tlačil.

Je udržitelné poradenství pro poradce*kyně riskantní?

Jako státní úředník si kladu otázku, zda mám mandát pracovat na této problematice s mladými lidmi, se kterými se setkávám. Můj zaměstnavatel, stát, by mi musel zadat, abych se těmto tématům věnoval, abych neměl dojem, že se chovám aktivisticky.

Kariérový poradce, který se zúčastnil našeho výzkumu.

Toto prohlášení zdůrazňuje, že mnoho poradců*kyň má pocit, že diskuse o klimatických otázkách nespadá do jejich pracovní náplně. Mohlo by položení této otázky vést k disciplinárnímu opatření ze strany vašeho zaměstnavatele nebo ke ztrátě financování? Jedná se o pochopitelnou obavu, která ukazuje, že kariéroví poradci*kyně jako zaměstnanci*kyně pociťují tlak ve své práci a bojí se o ni přijít. Tyto tlaky jsou reálné a je třeba je uznat. Je důležité, aby si kariéroví poradci*kyně byli vědomi hranic svého mandátu a vyhýbali se čemukoliv, co by mohlo ohrozit jejich zaměstnání. Udržitelné poradenství musí být kolektivním úsilím, nikoli něčím, co je bráno jako samostatná odpovědnost jednotlivých poradců*kyň.



Kritické zastavení

Proč by měl být zaměstnavatel rozčilený, když kariérový poradce*kyně diskutuje o budoucnosti trhu práce nebo o tom, do jaké míry jsou hodnoty a životní styl klientů*ek ovlivněny klimatickými změnami?

Co to znamená, když poradci mají pocit, že nemohou vykonávat svou práci podle svých nejlepších schopností a v souladu s vědeckými poznatky? Kdo nebo které organizace, instituce či systémy to ztěžují? A kdo nebo které organizace z toho mají prospěch?

Tlaky, kterým jsou kariéroví poradci*kyně vystaveni, odrážejí formy útlaku, které jsou samy o sobě neetické a podkopávají kvalitu jejich práce tím, že vytvářejí konformitu a vyžadují, aby se poradci*kyně přizpůsobili nespravedlivým požadavkům daného kontextu (tj. internalizovali útlak ze strany zaměstnavatele).

Za zmínku také stojí, že výše uvedené tvrzení představuje negativní pohled na aktivismus a naznačuje, že být aktivistou*kou je neslučitelné s profesí. Aktivismus (což znamená jednoduše podnikat kroky na podporu něčeho, v co věříte) je však v profesních oborech velmi běžný a je součástí procesu hájení zájmů lidí, se kterými pracujete.

Způsobuje udržitelné poradenství lidem jen špatný pocit?

*Vím, že potřebuji více informací, protože v zásadě považuji za důležité mít etické pokyny pro to, jak by naše kariérové poradenství mělo „vést“ uchazeče*ky o zaměstnání k tomu, na co by se měli zaměřit. Nedáváme naší již tak zranitelné skupině další důvod k pocitu viny?*

Kariérová poradkyně, která se zúčastnila našeho výzkumu.

Toto tvrzení odráží zásadní obavu ohledně hranic udržitelného poradenství. Je nanejvýš důležité definovat hranice udržitelného poradenství. Udržitelné poradenství nesmí:

- tlačit klienty*ky k zeleným profesím;
- vnucovat klientům*kám politické názory;
- přenášet na klienty*ky odpovědnost za změnu klimatu, což by vyvolalo další pocity viny nebo úzkosti z dopadů změny klimatu.

Uznání toho, že klimatické otázky jsou politické, mezinárodní a multidimenzionální, může kariérový poradce*kyně ochránit před jednoduchými, individualistickými řešeními.

Udržitelné poradenství může naopak podporovat:

- znalosti o vzájemné provázanosti klimatických otázek a změn na trhu práce;
- znalosti o udržitelných pracovních místech a výzvách, které s sebou v budoucnu přinesou;
- znalosti o klimatických otázkách a všech druzích pracovních míst či odvětvích trhu práce;
- znalosti o sociální spravedlnosti, udržitelnosti a klimatických otázkách i jejich vztahu k trhu práce a práci;
- povědomí o složitosti sociálních, ekonomických a environmentálních otázek, aby bylo možné porozumět politickým postojům a politikám v těchto oblastech;
- reflexe vztahu mezi sociální spravedlností, udržitelností a environmentálními otázkami či životními projekty, včetně kariérových projektů.



Další literatura

Prostudujte si článek *Reflections on Ethical Challenges in [Green Guidance \(Úvahy o etických výzvách](#) v udržitelném poradenství)*, abyste objevili různé pohledy na etická dilemata udržitelného poradenství. Článek argumentuje potřebou uznat sociopolitickou odpovědnost kariérového poradenství, a tedy nutnost řešit změnu klimatu v kariérovém poradenství jako „etickou a praktickou nutnost pro budoucí kariérový rozvoj“.

Morální, sociální a politické dopady udržitelného poradenství

Myslím si, že pro kariérové poradce a poradkyně není vždy jasné, jak přistupovat k „nestrannému“ poradenství v rámci udržitelného poradenství. Bylo by dobré mít větší jasno v tom, jak podporovat klienty a klientky v dosahování jejich kariérních cílů v širším kontextu klimatických změn.

Kariérová poradkyně, která se zúčastnila našeho výzkumu.

Jak jsme již uvedli, mnoho kariérových poradců*kyň má řadu oprávněných obav ohledně udržitelného poradenství, zejména v souvislosti s představami o nestrannosti a neutralitě. Odkud však tyto představy pocházejí a co ve skutečnosti znamenají?

Etika je pro kariérové poradce*kyně nanejvýš důležitá, protože stanoví zásady, jejichž cílem je chránit jak klienty*ky, tak poradce*kyně. V rámci toho by poradci*kyně měli být schopni sebereflexe a rozvíjet své sebepoznání, aby si uvědomili své vlastní předsudky, předpojatost i pohled na svět a mohli také věnovat pozornost předsudkům a pohledu na svět svých klientů*ek. Toto sebepoznání a uvědomění připravuje poradce*kyně na to, aby byli opatrní a nevnucovali klientům*kám své vlastní názory. Ale tato snaha nevnucovat klientům*kám svůj pohled na svět neznamená, že jej nelze sdílet. Hlavní otázkou je, že je třeba hluboce respektovat autonomii a schopnost klientů*ek jednat, aby mohli činit vlastní rozhodnutí bez vlivu poradců*kyň. A skutečná schopnost jednat i autonomie jsou možné pouze díky přístupu k poznatkům o světě, ve kterém žijeme, a o našem vztahu k němu.

Poradci*kyně by měli rozvíjet znalosti klientů*ek o vzdělávacích či pracovních příležitostech a podporovat přemýšlení o možných důsledcích jejich rozhodnutí. To znamená, že poradci*kyně budou muset otevírat složité otázky, prozkoumat různé scénáře a vyzývat klienty*ky, aby o těchto tématech a potenciálních důsledcích různých scénářů a rozhodnutí přemýšleli.

Nestrannost neznamená, že udržitelné poradenství by se nemělo zabývat složitými politickými otázkami. Neměli bychom prosazovat své vlastní pohledy na svět, ale můžeme rozšiřovat pohledy klientů*ek. K tomu budeme pravděpodobně muset „vyložit všechny karty na stůl“ a prozkoumat je jednu po druhé, zabývat se pocity, nápady, plány a tím, jak budou nebo nebudou fungovat v současném světě.

Na druhou stranu má udržitelné poradenství odpovědnost podporovat blaho klienta*ky. Někteří autoři a autorky se domnívají, že má také odpovědnost podporovat společné dobro a sociální spravedlnost. V tomto smyslu se udržitelné poradenství stává etickým imperativem. Jeden z účastníků průzkumu uvedl:

Udržitelné kariérové poradenství je podle mého názoru velmi zajímavý koncept. Co je pro nás jako kariérové poradce eticky správné, do čeho se zapojit? A z jiného úhlu pohledu: můžeme obhájit, že se nezapojíme?

Kariérový poradce, který se zúčastnil našeho výzkumu.

Toto prohlášení odráží výzvu francouzského profesora kariérového poradenství Jeana Guicharda adresovanou kariérovým poradcům*kyním: „Budeme i nadále spolupracovat na podpoře forem práce, které ohrožují budoucnost planety? Nebo můžeme podporovat vytváření aktivních forem života, které vedou k udržitelnému rozvoji prostřednictvím důstojných lidských činností?“

Můžeme se zamyslet nad tím, že je obtížné podporovat blahobyt klienta*ky, pokud opomíjíme environmentální, socioekonomické nebo politické aspekty, které mají na klienta*ku vliv v současnosti a budou mít i v budoucnosti. Individuální blahobyt je propojen s kolektivním, sociálním blahobytem a životním prostředím.

Představte si například klienta*ku, který se stal nezaměstnaným v době ekonomické nestability a úsporných opatření a začal se obviňovat, že je za tuto situaci zodpovědný. Může mít pocit, že není dost dobrý a že způsobil tuto krizi ve své kariéře. V takové situaci je důležité, aby kariérový poradce*kyně hovořil i o socioekonomických a politických okolnostech, které k této situaci přispěly. Kdyby se zaměřil pouze na „zaměstnatelnost“ klienta*ky a jeho přizpůsobení se trhu práce, aniž by diskutoval o kontextu, riskoval by, že přispěje k těmto pocitům nedostatečnosti a sebekritiky.

Reflexe tohoto druhu situací ukazuje, že neutralita a odklon od politického kontextu mohou ve skutečnosti vést k tomu, že se kariérový poradce*kyně stane spoluvinníkem*cí socioekonomického a politického kontextu, který podkopává blahobyt lidí. A to není v nejlepším zájmu klienta*ky, takže pokud to poradce*kyně ignoruje, ve skutečnosti nepodporuje blaho klienta*ky. Můžeme tedy diskutovat o morálních a etických důsledcích *neutrálních* nebo *nestranných* forem kariérového poradenství, které přispívají k reprodukci útlaku a nerovnosti.

Kariérové poradenství závisí na socioekonomických a politických okolnostech, protože ty ovlivňují organizaci trhu práce a ovlivňují to, jak lidé vnímají svou práci, kariéru a svůj život. Okolní podmínky začaly ovlivňovat sociální organizaci práce, a tím i individuální vnímání práce i kariéry. Pokud tedy nezpochybňujeme způsob, jakým makrosociální (tj. environmentální, sociální, ekonomický a politický) systém ovlivňuje mezosystémy (tj. organizace) a mikrosystémy (tj. jednotlivce), přispíváme tím k reprodukci například nerovnosti na trhu práce nebo k ignorování dopadu konkrétních průmyslových odvětví na planetu nebo na zdraví těch, kteří v těchto oborech pracují.



Kritické zastavení

Zvažte některé argumenty o neutralitě a politice, které byly uvedeny v této kapitole.

Můžeme skutečně zaručit, že naše intervence podporují blahobyt našich klientů*ek, pokud nebereme v úvahu, jak svět ovlivňuje jejich blahobyt, a nepodporujeme jejich vlastní povědomí o tom?



Další literatura

Klasická kniha Isaaca Prilleltenského *The morals and politics of psychology (Morálka a politika psychologie)* byla původně vydána v roce 1994 nakladatelstvím State University of New York Press. Stále představuje velmi zajímavé čtení pro ty, kteří se potýkají s problémy diskutovanými v této kapitole.

Kniha Tristrama Hooleyho *Impartiality: A critical review (Nestrannost: kritický přehled)* nabízí kratší diskusi o těchto otázkách se zvláštním zřetelem na kariérové poradenství.

Zásady etického udržitelného poradenství

Na základě dosavadní diskuse je možné stanovit řadu pokynů pro etické udržitelné poradenství.

Udržitelné poradenství by nemělo:

- nasměrovat klienty*ky k předem definovanému zaměstnání;
- vynucovat světový názor kariérového poradce*kyně, jeho zaměstnavatele*ky nebo donora;
- klást nepřiměřený důraz na individuální rozhodnutí a činy, aniž by bralo v úvahu systémové a ekonomické faktory;
- zabývat se pouze klimatickými otázkami;
- zabývat se pouze socioekonomickým a politickým kontextem;
- usilovat o to, aby se všichni klienti*ky stali aktivisty*kami (pokud si to sami nepřejí pro rozvoj své kariéry), nebo
- usilovat o to, aby se klienti*ky přizpůsobili trhu práce (tj. aby se přizpůsobili nespravedlivému světu).

Udržitelné poradenství by mělo:

- být založeno na faktech;
- nabízet příležitosti pro kritickou analýzu dat s cílem podpořit reflexivitu v rozhodování;
- být založeno na respektu k autonomii a schopnosti klientů*ek jednat;
- být založeno na schopnosti sebereflexe poradců*kyně (sebeuvědomění a povědomí o vlastních předsudcích, zaujatosti a pohledu na svět);
- vzdělávat klienty*ky o vzájemné provázanosti mezi udržitelností / environmentálními otázkami a sociální spravedlností, trhem práce i individuálními životními plány;
- řešit a diskutovat složitá socioekonomická, environmentální a politická témata, zkoumat možné scénáře a jejich potenciální důsledky, podporovat schopnost porozumět politickým postojům a politikám v těchto otázkách;
- podporovat povědomí o nerovných mocenských vztazích ve společnosti a jejich dopadu na individuální zkušenosti a blahobyt;
- zohlednit materiální možnosti, které má klient*ka k dispozici, jakož i to, co omezuje jeho schopnost jednat;
- podporovat blahobyt klienta*ky, což zahrnuje zohlednění obecného blaha, sociální spravedlnosti a well beingu všech živých bytostí.



Kritické zastavení

V článku *Kritická psychologie a kariérní rozvoj* Prilleltensky a Stead navrhuji ekologickou definici blahobytu, která zahrnuje pět oblastí blahobytu (individuální, vztahovou, organizační, komunitní a environmentální). Autoři poté přecházejí k analýze útlaku na pracovišti a toho, jak psychologie a kariérové poradenství, zaměřené na individuální strategie zvládnání kariérních výzev, opomíjejí dopad socioekonomického a politického kontextu a přispívají k pocitům nedostatečnosti a viny tváří v tvář neúspěchu.

V tomto kontextu se objevuje *dilema přizpůsobení se - postavení se proti systému* (Adjust - Challenge Dilemma), které může odrážet následující vnitřní dialog: „Vím, že systém je nespravedlivý, ale co s tím mohu dělat? Jsem jen jeden člověk. Kromě toho jsem studoval, jak pomáhat jednotlivcům, ne jak měnit nespravedlivé systémy. K tomu slouží sociální hnutí a politické strany. Opravdu bych si přál, abych mohl pomoci odstranit diskriminaci a třídní rozdíly, ale musím být realista. Co mohu udělat, je pomáhat jednotlivým klientům, kteří se mnou pracují.“

Autoři tvrdí, že kariéroví poradci*kyně mohou na tuto výzvu reagovat zvážením role, kterou hraje moc, když se snaží porozumět zkušenostem svých klientů*ek. Kariérové poradenství pak musí aktivně uznávat, řešit a zpochybňovat moc a status quo.

Udržitelné poradenství jako součást etického kariérového poradenství

Jak jsme dosud viděli, existuje mnoho debat o etice udržitelného poradenství a široká škála teoretiků*ček a akademiků*ček, kteří se touto otázkou zabývali. Velká část této práce zdůrazňuje, že otázky kontextu a širšího světa byly vždy součástí poradenství, a zdůrazňuje, že udržitelné poradenství pouze uznává tuto skutečnost a aktivně podporuje zohlednění otázky, která bude důležitá pro všechny – viz článek Kavkové a Šprláka *Reflections on ethical challenges in green guidance* (Úvahy o etických výzvách v zeleném poradenství).

Autoři*ky uvádějí další autory*ky, kteří zdůrazňují, že existují otázky spravedlnosti a politiky, které vyžadují, aby se kariéroví poradci*kyně postavili na jednu stranu, pokud chtějí podporovat blaho svých klientů*ek. Jak uvádí Roe v článku *Green Guidance*, jde o to „hlouběji přemýšlet o tom, koho zájmům sloužíme, čeho bychom měli dosáhnout pro jednotlivce a společnost, a jaký příspěvek můžeme poskytnout v souvislosti se „zelenou“ spravedlivou budoucností a přítomností“. Jde o zohlednění kolektivních forem blahobytu, které podle Rochata představují „potřeby světa“, jak je uvádí v článku *Éco-orientation*. Podle Petera Planta v článku *Paradigms under pressure* to znamená změnu paradigmatu kariérového poradenství, jeho zásadní přehodnocení, aby bylo zajištěno, že uznává a přijímá svou odpovědnost přispívat k sociální spravedlnosti a udržitelné budoucnosti.

Uznáváme složitost toho, co navrhujeme. Začlenění klimatické perspektivy do kariérového poradenství vyžaduje přehodnocení odpovědnosti kariérových poradců*kyň. To s sebou nese zpochybnění některých předpokladů, které jsme si osvojili. Tuto kapitolu bychom proto rádi uzavřeli zdůrazněním konsensu, který již v těchto otázkách vznikl, a to na příkladu Komuniké Mezinárodní asociace pro vzdělávací a profesní poradenství o přínosu vzdělávacího a profesního poradenství k podpoře udržitelného rozvoje a nezbytné socioekologické transformace (IAEVG, 2023): „Je naléhavě nutné, abychom zohlednili také vzájemné souvislosti současných postupů a kariér s ekologií a životním prostředím.“ V aktualizaci etických pokynů asociace z roku 2017 byla skutečně zdůrazněna důležitost zohlednění dopadu sociálních, ekonomických, environmentálních a politických okolností na kariéry a zkušenosti klientů*ek.

*Poradce*kyně musí ve své praxi neustále zohledňovat humanistické principy, které jsou základem etického chování, a brát v úvahu měnící se sociální a politické otázky, které mají etické důsledky pro praxi. Jak by měly služby vzdělávacího a kariérového poradenství eticky reagovat na globální napětí mezi ekonomickými a environmentálními otázkami v pracovním životě a na pracovištích klientů*ek?*



Reflexe

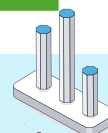
Zvažte následující dvě případové studie a zamyslete se nad tím, co považujete za problém. Jak byste řešili podobný problém?



Případová studie I.

Kariérový poradce*kyně při úřadu práce se chystá pracovat se skupinou dlouhodobě nezaměstnaných osob. Workshop nese název „Dovednosti pro úspěch na trhu práce“. Během první lekce, při představování cílů workshopu a jednotlivých lekcí (např. příprava úspěšného životopisu, příprava osobního proslovu pro networking, průvodce úspěšným pohovorem, prodejte se jako produkt, rozvoj podnikatelského myšlení), kariérový poradce*kyně zaznamená výrazný pokles zájmu a nadšení mezi účastníky*icemi.

- Co si myslíte, že se mohlo stát?
- Co by podle vás mohl kariérový poradce*kyně udělat, aby oslovil tuto cílovou skupinu?
- Co by měl zvážit ohledně potenciálních výzev, kterým tito účastníci*ice čelili?
- Co by mu mohlo pomoci zvýšit motivaci této skupiny k účasti na workshopu?

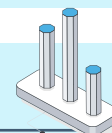


Případová studie II.

Anna studuje strojírenství. Byla to její první volba a studium na univerzitě ji opravdu baví. Miluje všechny předměty a má velmi dobré známky. Nyní začíná mít obavy ohledně své stáže a obrátila se na vás jako kariérového poradce*kyni, abyste jí pomohl.

Všichni její přátelé*kyně si již vybrali obor, který je zajímá: někteří se chystají do automobilového průmyslu, jiní do lodního stavitelství, další do leteckého průmyslu a další do ropných a plynárenských společností... ale ona si není jistá. Během studia si stále více uvědomuje dopad všech těchto průmyslových odvětví na planetu a neví, zda je možné pracovat v oboru, který miluje, a nepřispívat k dalšímu znečišťování světa.

- Jak byste Annu podpořili v jejím zkoumání těchto různých odvětví, jak z hlediska zájmu, tak z hlediska zdroje znečištění?
- Jak byste podpořili její úvahy o vztahu mezi jejími zájmy a ekologickými obavami?
- Jak byste jí podpořili v její úzkosti ohledně těchto otázek?





Další literatura

Pokud se chcete dále zabývat kritickými přístupy k profesnímu poradenství, můžete si přečíst:

- článek Perspectives actuelles du conseil psychologique en orientation od Poyaud & Cohen Scali, který reflektuje, jak může kariérové poradenství přispívat k udržování útlaku a sociálních nespravedlností a jak může přispívat k individuálnímu a kolektivnímu blahobytu;

- článek The hegemonic psychological discourse and its implications for career counselling and psychological intervention od Lucase Casanova, který se zabývá úvahami poradců*kyň o tom, jak socioekonomické a politické otázky ovlivňují zkušenosti klientů*ek a jejich vlastní praxi.

Shrnutí

V této kapitole jsme se dozvěděli, že:

- sociální, ekonomické a politické otázky byly vždy součástí kariérového poradenství;
- IAEVG, globální organizace zabývající se kariérovým poradenstvím, doporučuje, aby kariéroví poradci*kyňe zohledňovali v procesu kariérového poradenství otázky environmentální a sociální spravedlnosti;
- existují různé způsoby, jak eticky provádět a vnímat udržitelné poradenství, ale existují některé klíčové principy, které můžeme zohlednit;
- lze argumentovat, že začlenění otázek klimatické a sociální spravedlnosti do kariérového poradenství je etickou nutností.





Reflexe

Jaký máte po přečtení této kapitoly názor na začlenění sociálních, ekonomických, environmentálních a politických dimenzí do kariérového poradenství? Zkuste si vzpomenout na klienta*ku, kteří vás z nějakého důvodu přiměli k zamyšlení nad těmito otázkami. Možná to bylo kvůli jejich profesním zkušenostem, možná kvůli diskusi, která se rozvinula o souladu mezi hodnotami, životním stylem a profesními zájmy, možná proto, že jste měli potíže vcítit se do jejich situace.

Zkuste popsat tohoto klienta*ku a potíže nebo pochybnosti, které se během poradenského procesu objevily.

Nyní se pokuste popsat klienta*ku a jeho potřeby charakterizováním pěti oblastí blahobytu tohoto konkrétního klienta*ky, jak je popsali Prilleltensky a Stead, a to v rámci jednotlivce, jeho vztahů, organizací, kterých je součástí, jeho komunity a prostředí – a zamyslete se nad úrovní uspokojení jeho objektivních a subjektivních potřeb.

Měli přístup k dostatečným materiálním zdrojům, aby si zajistili přístup k příležitostem? Cítili pocit vlastní účinnosti, který jim umožňoval cítit se sebejistě? Byly jejich vztahové kontexty charakterizovány soucitem, nebo zanedbáváním? Cítili podporu instituce, se kterou komunikovali (např. škola nebo práce)? Jaké byly hodnoty jejich komunity a jak byste je popsali?

Co byste v podobném případě v budoucnu udělali jinak?

Pokud cítíte, že potřebujete tento případ s někým prodiskutovat, obraťte se na své kolegy*ně nebo nadřízeného*ou.

Je skutečně důležité ptát se sami sebe, jak vnímáme vztah s klientem*kou, jeho potřeby a jak k nim přistupujeme. Takovéto kladení otázek je však obtížné, a proto je pro kritickou reflexi zásadní hledat podporu u kolegů*ů z oboru.



5

JAK POSKYTOVAT UDRŽITELNÉ PORADENSTVÍ? PRÁCE S JEDNOTLIVCI A SKUPINAMI

Veškeré poradenství musí být ekologické, a pokud se tyto rozhovory uskuteční v rané fázi, můžeme ovlivnit to, jak lidé vnímají své pracovní možnosti a jak to ovlivňuje planetu.

Odpověď kariérové poradkyně, která se zúčastnila našeho výzkumu.

Potřebujeme přímé příklady z života, kde to funguje a jak toho bylo dosaženo, stejně jako hmatatelné výsledky, tj. měřitelné ukazatele, praktické příklady pozitivního dopadu na přírodu, lidi a jejich myšlení, měnící se přístupy atd.

Odpověď kariérové poradkyně, která se zúčastnila našeho výzkumu.

Jak jsme viděli v předchozích kapitolách, existuje mnoho dobrých důvodů, proč hovořit o klimatických změnách v kariérovém poradenství. Náš průzkum mezi kariérovými poradci*kyněmi však ukazuje, že ačkoli mnoho poradců*kyň podporuje udržitelné poradenství v teorii, často si nejsou jisti, co to v praxi znamená. A jak jsme diskutovali v poslední kapitole, mnoho z nich se obává zejména toho, jak tento problém řešit způsobem, který neporušuje etické standardy profese. Jak tedy můžeme v naší praxi prakticky řešit klimatickou krizi a zároveň se soustředit na naše klienty*ky a vyhnout se politizaci naší práce způsobem, který by mohl být neetický? V následujících dvou kapitolách se budeme těmito otázkami zabývat a poskytneme vám řadu praktických modelů a příkladů, které vám pomohou se v nich zorientovat a udržitelné poradenství uvést do praxe.

Věříme, že je možné poskytovat udržitelné poradenství způsobem, který posiluje postavení klientů*ek a zabývá se jejich obavami o svět, ve kterém žijí. Jak klimatická krize, tak reakce naší společnosti na ni (zelená transformace) jsou skutečnosti, které budou mít dopad na společnost, trh práce a svět práce. To znamená, že zabývat se klimatickými problémy již není volbou, ale spíše základním aspektem naší práce. Samozřejmě však máme mnoho možností, jak udržitelné poradenství provádět.

V ideálním případě by udržitelné poradenství mělo pomáhat lidem rozvíjet jejich znalosti o environmentálních otázkách a využívat tyto znalosti k formování jejich pohledu na budoucnost světa, ve kterém všichni žijeme. Tato kapitola představuje řadu způsobů, jak můžete své poradenství „zazelenit“. Uznává, že praxe kariérového poradenství může být velmi rozmanitá, a zabývá se řadou různých technik a přístupů, které můžete použít. Tato kapitola se zaměřuje na způsoby práce s jednotlivci a skupinami, zatímco následující kapitola se zabývá systémovějšími způsoby práce.

Vše, co je zde uvedeno, vychází ze zkušeností a nápadů, které jsme shromáždili od poradců*kyň, jako jste vy. V průběhu tohoto projektu jsme konzultovali a diskutovali s poradci*kyněmi o tom, jak realizovat udržitelné poradenství, a na základě toho jsme vytvořili řadu nástrojů udržitelného poradenství, které můžete postupně objevovat. V této praktické kapitole vám představíme některé z těchto nástrojů. Nezapomeňte, že ještě více nástrojů a návrhů najdete v Green Guidance ToolBox.

Váš výchozí bod

Existuje řada způsobů, jak s klienty*kami pracovat v rámci udržitelného poradenství. Budete si muset vyvinout svůj vlastní styl. Dobrým způsobem, jak toho dosáhnout, je začít reflexí svých hodnot i své praxe a zvážit, jak by to mohlo ovlivnit váš přístup k udržitelnému poradenství.

Reflexe: Jaký je účel kariérového poradenství?

Jaký je podle vás účel (udržitelného) kariérového poradenství?

Je to:

- Pomáhat lidem sladit jejich dovednosti, aspirace a zájmy s potřebami společnosti?
- Pomáhat lidem rozvíjet jejich dovednosti, schopnosti i aspirace a cítit se dobře s rozhodnutími, která učinili, a být spokojeni s tím, jak se jejich kariéra vyvinula?
- Pomáhat lidem hrát aktivní roli při utváření budoucnosti společnosti, ve které žijí, prostřednictvím jejich kariérních rozhodnutí, pracovního života a občanství?

Samozřejmě, odpověď může být, že věříte, že vaší rolí jako kariérového poradce*kyně je kombinovat dvě nebo dokonce všechny tři z těchto důvodů, nebo že věříte, že vaší rolí je dělat něco úplně jiného. To je v pořádku, ale je užitečné strávit nějaký čas přemýšlením o tom, co považujete za účel své práce, protože čím více přemýšlíme o udržitelném poradenství, tím více musíme zvažovat, zda potřebujeme způsob, jakým vnímáme svou práci, změnit a přizpůsobit.

Nyní se podíváme na řadu různých aktivit v oblasti kariérového poradenství a zamyslíme se nad tím, jak bychom je mohli učinit udržitelnějšími. Aktivitu, které si prohlédneme, jsou:

Poskytování informací	Poskytování informací klientům*kám, aby porozuměli světu kolem sebe a svým kariérám.
Diagnostika kompetencí	Pomáhat klientům*kám posuzovat jejich schopnosti a to, jak je nejlépe využít.
Poradenství	Práce s klienty*kami jeden na jednoho či ve skupinách a pomáhat jim k přemýšlení nad sebou samými i okolním světem.
Vzdělávání	Pomáhat klientům*kám dozvídat se nové informace sami o sobě a okolním světě, buď ve formátu 1-1, nebo ve skupinách či třídách.
Zprostředkování	Propojování klientů*ek s jinými lidmi, kteří jim mohou pomoci rozvinout jejich kariéru, například získat pracovní zkušenost v určitém oboru.
Advokační aktivity	Mluvit jménem vašich klientů*ek v situacích, kdy oni sami nemohou.
Poskytování zpětné vazby a ovlivňování systémů	Použít informace, které získáváte od vašich klientů*ek, abyste poukázali na problémy a špatné fungování služeb či politik, a navrhnout změny.

Je velmi pravděpodobné, že se zabýváte pouze některými z těchto činností, takže bude asi nejlepší, když se nejprve zaměříte na ty, které děláte, a pak se od nich odrazíte dál. V této kapitole se budeme zabývat hlavně poskytováním informací, diagnostikou, poradenstvím a vzděláváním, ale v další kapitole se přesuneme k zprostředkování, advokačním aktivitám a poskytování zpětné vazby či ovlivňování systémů.

Rozvíjení dovedností v udržitelném poradenství je nepřetržitý proces. Začíná sebereflexí – porozuměním vašemu vlastnímu pohledu na svět a etickým perspektivám – a pokračuje vnímáním situace vašich klientů*ek a studentů*ek. Cílem je začlenit udržitelnost do diskusí o jejich kariéře, a to takovým způsobem, aby nedocházelo k vyvolávání odporu, pocitu viny nebo přílišnému zaměření na osobní odpovědnost, přičemž by se opomíjely systémové příčiny současné krize. Tento přístup povzbuzuje klienty*ky a studenty*ky, aby rozšířili své úvahy o volbě kariéry, a zasévá semínka, která postupně přispívají k transformaci společnosti – podobně jako když se staví katedrála, když se pokládá jedna cihla za druhou.

Kariéra je způsob, jakým se jednotlivci procházejí životem, učením a prací. Kariéru má každý, i lidé, kteří možná nikdy nebudou mít práci. V tomto smyslu je kariéra demokratickým konceptem, který je otevřený všem. Každý má tedy kariéru a každý využívá zdroje, které má k dispozici. To se již děje a bude to ještě patrnější, jak se bude dále posouvat zelená transformace, ale klimatická krize znamená, že v budoucnu budeme mít k dispozici jiné zdroje. V naší kariéře komunikujeme s ostatními lidmi i s institucemi, když se snažíme utvářet náš život. To může zahrnovat využití přátel a sociálních sítí, zaměstnavatelů, rodin a komunit.

Udržitelné poradenství je forma cílené podpory kariéry, která lidem aktivně poskytuje nové příležitosti k získávání nových informací a dovedností, navazování kontaktů a získávání zkušeností, které jim mohou pomoci v rozvoji jejich kariéry. Zaměříme se nyní na některé způsoby, jak toho dosáhnout.



Další literatura

Laura Nota a její kolegyně vydaly velmi užitečnou knihu s názvem *Udržitelný rozvoj, kariérové poradenství a kariérové vzdělávání*. Další užitečnou knihou je publikace Valerie Cohen-Scali a jejích kolegů s názvem *Intervence v kariérovém plánování a vzdělávání: Transformace pro udržitelný rozvoj a důstojnou práci*.



Reflexe: Zhodnocení vaší praxe

Než se pustíme do zkoumání nových přístupů, stojí za to zamyslet se nad tím, co již děláte. Pomocí níže uvedené tabulky zhodnoťte svou dosavadní praxi.

	Děláte to v současné době?	Co děláte?	Zahrnuje to nějaké příklady, které byste mohli považovat za „udržitelné poradenství“?	Dokážete si představit nějaké cesty, jak to udělat udržitelnějším?
Poskytování informací				
Diagnostika kompetencí				
Poradenství				
Vzdělávání				
Zprostředkování				
Advokační aktivity				
Zpětná vazba a ovlivňování systémů				

V tuto chvíli budete mít v tabulce pravděpodobně mnoho prázdných políček, ale jak budete postupovat v této příručce, budete moci vyplnit více políček, protože si všimnete udržitelných aspektů toho, co již děláte, a získáte více nápadů, jak „zazelenit“ svou praxi.

Poskytování informací

Důležitou funkcí kariérového poradenství je poskytovat lidem informace, které potřebují pro rozvoj své kariéry. Tyto informace se obvykle označují jako „informace o kariéře a trhu práce“ a zahrnují následující údaje:

- **Informace o povoláních** - jaká různá povolání existují a co jejich představitelé*ky dělají.
- **Informace o kvalifikaci a cestách** k různým povoláním a kariérám.
- **Údaje o platech** - kolik se vydělává v různých profesích.
- **Geografické informace** - kde můžete najít různé kurzy a profese.
- **Údaje o trendech** - co si ekonomové*ky a další odborníci*ce myslí, že se pravděpodobně stane v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém horizontu.

Je také možné zahrnout řadu dalších informací, které by mohly být užitečné pro lidi při výběru kariéry. Může se jednat například o pomoc lidem porozumět systému dávek a sociálního zabezpečení, rozšíření jejich znalostí o dopravních spojeních, které jim mohou pomoci získat přístup k příležitostem, nebo poskytnutí informací o tom, kdo je a kdo není dobrým zaměstnavatelem*kou na základě kritérií, jako je jistota zaměstnání, přístup ke školení či spokojenost a angažovanost zaměstnanců*kyň. Mnoho klientů*ek se také zajímá o etické standardy zaměstnavatelů*kyň, u kterých uvažují o práci, a chtějí vědět, zda tento zaměstnavatel*ka nevykořisťuje lidi v globálním Jihu nebo nevyrobí nebezpečné produkty.

Tento rozšířený pojem kariéry a informací o trhu práce otevírá velké příležitosti pro udržitelné poradenství. Pro lidi by při volbě kariéry bylo jistě užitečné, kdyby se mohli dozvědět více o tom:

- jaké jsou environmentální politiky různých zaměstnavatelů*kyň;
- zda zaměstnavatelé*kyne mají pozitivní nebo negativní vliv na životní prostředí;
- jak tyto společnosti plánují reagovat na klimatickou krizi a politiky zelené transformace;
- zda environmentální změny pravděpodobně povedou k růstu nebo poklesu velikosti konkrétních společností, odvětví nebo povolání.

Tento přístup nejprve slouží k tomu, aby lidem otevřel oči pro řadu příležitostí a výzev, které existují při budování kariéry na planetě, která vstupuje do období klimatické krize. Zadruhé jim poskytuje informace, které potřebují, aby mohli začít řídit svou kariéru se zaměřením na udržitelnost a environmentální wellbeing.

Rozhovory s klienty*kami a studenty*kami o zazeleňování ekonomiky jsou často velmi závislé na poskytování kvalitních informací. Lidé musí být schopni vidět, jak zelená transformace již ovlivňuje pracovní místa, a získat přehled o tom, jaký dopad by mohla mít v budoucnosti. Poskytování tohoto druhu informací jim pomáhá zvážit, jaký dopad na ně bude mít zelená transformace. Bez porušení našich etických zásad nebo vyvolání klimatické úzkosti mohou kariéroví poradci*kyne spolupracovat s klienty*kami na reflexi toho, jak jejich současné nebo budoucí povolání ovlivňuje náš společný domov – životní prostředí – a jak změny v oblasti životního prostředí a politiky ovlivní toto povolání.

Cílem není tlačit všechny klienty*ky a studenty*ky k udržitelným povoláním nebo vzdělávání v oborech přímo souvisejících se zelenou transformací. Pokud je však klient otevřený, lze tyto možnosti proaktivně navrhnout a zkoumat. Opět to vyžaduje přístup ke kvalitním informacím, které lze poskytnout klientům*kám, aby se podnítila diskuse. Kariéroví poradci*kyne mohou klást otázky jako: „*Může být vaše současné nebo budoucí zaměstnání ovlivněno zelenou transformací?*“ nebo „*Jak může vaše současné nebo budoucí zaměstnání*

ovlivnit naše společné životní prostředí?“

Klienty*ky nebo studenty*ky lze také podpořit v hledání způsobů, jak učinit jejich současné zaměstnání udržitelnějším. Poskytnutí přístupu k informacím a výzva k jejich prozkoumání je dobrým způsobem, jak podnítit přemýšlení v této oblasti. Můžete se například zeptat: „*Jaký je nejmenší konkrétní krok, který byste mohli udělat, aby vaše práce byla udržitelnější?*“ a poskytnout jim několik příkladů udržitelných pracovních postupů, které podnítl jejich představivost. Možnost vyjádřit své obavy ohledně zelené transformace může také pomoci pochopit, co pro ně tato otázka znamená, podnítit další otázky, odhalit jejich motivaci a prohloubit diskusi. Opět platí, že přístup ke kvalitním informacím může pomoci posunout uvažování lidí o těchto otázkách kupředu.



Kritické zastavení

Je důležité zamyslet se nad tím, jak můžeme kriticky posoudit informace o ochraně životního prostředí. Mnoho společností tvrdí, že jsou udržitelné. Mnoho pracovních míst se prezentuje jako „zelená“. V některých případech se však jedná pouze o „greenwashing“, tj. o správná slova, která však nejsou podložena činy.

Je důležité, aby udržitelné poradenství upozorňovalo na problém greenwashingu a povzbuzovalo studenty*ky a klienty*ky, aby se při setkání s takovými tvrzeními snažili nahlédnout pod povrch. Povzbuzujte je, aby hledali důkazy a zvažovali motivy různých tvrzení o ekologické šetrnosti.



Reflexe

Máte přístup k aktuálním informacím o zelené transformaci?

Kde tyto informace najdete?

Jak je můžete začlenit do svého dalšího profesního rozvoje?

Pokud máte povědomí o tom, jak zelená transformace ovlivní práci a společnost v budoucnosti, a jste zvyklí o tom kreativně přemýšlet a představovat si scénáře i příležitosti, bude pro vás snazší rozpoznat, co je pro vaše klienty*ky relevantní, a společně s nimi načrtnout možné zelenější scénáře.



Jaký nástroj?

Při propagaci myšlenky udržitelného poradenství jsme zjistili, že je velmi užitečné nabídnout všem našim klientům*kám **elektronickou nástěnku (Padlet)**, kde shromažďujeme použitelné informace, včetně těch, které se týkají udržitelných pracovních míst a začleňování udržitelných témat do přemýšlení o kariéře. Díky tomu nemusíme tyto informace vysvětlovat každému klientovi*ce, stačí nabídnout materiály pro samostudium. V tomto Padletu je k dispozici několik užitečných zdrojů, jako je sbírka datových vizualizací (které si můžete vyvěsit na zeď tak, aby je klienti*ky viděli, či je můžete zveřejnit na vašich sociálních médiích), videa k udržitelným tématům, která podnítl konverzaci a vzbudí zvědavost, sbírka fotografií zelených pracovních míst, která pomohou vašim studentům*kám nebo klientům*kám vidět povolání a zaměstnání v jiném světle. Doporučujeme vám také spojit se s dalšími kariérovými poradci*kyněmi, abyste prozkoumali zelenou transformaci a společně našli informace, které jsou relevantní pro cílové skupiny, se kterými se nejčastěji setkáváte, oblast, ve které pracujete, nebo vaši zemi.

K osvětě mohou přispět také plakáty umístěné v poradenské místnosti (např. odkazy na klíčové organizace a sdružení nebo informace o tom, jaká udržitelná opatření jsme zavedli v naší kanceláři).



Další informace

Existuje mnoho zdrojů, které můžete využít k získání informací o udržitelných profesích. Je důležité provést průzkum ve vaší zemi a najít materiály, které jsou relevantní pro vaše klienty*ky.

Některé užitečné výchozí body jsou: [Co dělat pro ekologizaci vaší kariéry](#) nebo [Najděte svou budoucnost v kariéře](#) v oblasti životního prostředí.

Některé dobré zdroje najdete také na YouTube, například workshop Climate career pathfinding workshop (Workshop pro hledání kariéry v oblasti klimatické udržitelnosti) a zdroj Environmental careers outlook ([Kariérové výhledy v oblasti životního prostředí](#)).

Diagnostika kompetencí

Tradiční přístupy v diagnostice se zaměřují na pečlivé zjišťování potřeb, přání a schopností jednotlivce. V rámci udržitelného poradenství to pravděpodobně zahrnuje zjišťování zájmu lidí o klimatickou udržitelnost, jejich znalosti o udržitelných profesích a širších otázkách udržitelnosti, jakož i jejich touhu věnovat se udržitelné kariéře a rozvíjet se v této oblasti (v rámci profesního rozvoje).

V nejzákladnější podobě to může být pouze kladení otázek typu:

- Jakou roli hraje životní prostředí ve vašem životě nebo zájmech?
- Jak se cítíte, když trávíte čas v přírodě? Jaké venkovní prostory máte nejraději?
- Jak souvisí otázky životního prostředí nebo udržitelnosti s vašimi současnými zájmy? A co ostatní aspekty vašeho života (např. životní styl, vzdělání a kariéerní cíle...)?
- Jakým způsobem podle vás může změna klimatu nebo přechod k ekonomice s nulovými emisemi ovlivnit vaši kariéerní dráhu nebo volby? Co byste se chtěli dozvědět nebo prozkoumat o příležitostech v ekologických a udržitelných odvětvích?
- Jaké dovednosti máte, které by mohly přispět k udržitelnosti?

Tyto otázky slouží k odhalení myšlenek, zájmů či obav lidí a umožňují kariérovým poradcům*kyním posoudit, zda by bylo vhodné využít přístupy udržitelného poradenství. Samozřejmě je možné na základě těchto kvalitativních hodnocení vyvinout nebo použít nová kvantitativní hodnocení, která se snaží dále měřit zájmy a postoje lidí v této oblasti.

Rovněž stojí za zvážení, zda bychom neměli v rámci udržitelného poradenství přejít od hodnocení jednotlivců k širším typům hodnocení. To by mohlo zahrnovat vývoj nástrojů, které bychom my a naši klienti*ky mohli používat k hodnocení environmentálních potřeb určité oblasti nebo komunity. Můžeme také spolupracovat s klienty*kami a pomáhat jim posuzovat udržitelnost různých možností, které zvažují. Například „pomáhá jim školení, o kterém uvažují, více přispívat k udržitelnosti“ nebo „jsou tvrzení zaměstnavatelů*kyň o jejich udržitelnosti podstatná, nebo jde pouze o greenwashing“?



Jaký nástroj?

Použijte *Jak otvírat téma udržitelnosti v poradenském rozhovoru*, abyste mohli propojit klimatické udržitelnost s kariérou.

Můžete také využít aktivity jako *(Eko) dovednosti a (Eko) hodnoty*, abyste přirozeně začlenili udržitelnost do sebehodnocení dovedností a hodnot klientů*ek a studentů*ek.



Další literatura

Jako užitečný výchozí bod pro hodnocení zelené kariéry můžete použít příručku Trevora Lehmana *Guide to career and climate (Průvodce kariérou a klimatem)*.

Poradenství

Pro mnoho kariérových poradců*kyň je individuální poradenství ústřední formou praxe. Dvě aktivity, o kterých jsme dosud hovořili (poskytování informací a diagnostika kompetencí), lze často začlenit do poradenských sezení. Poradenství může probíhat různými způsoby a v různých prostředích, od schůzek po neplánovanou návštěvu, může se konat ve školách, na univerzitách, na úřadech práce, v zaměstnání nebo v soukromé praxi.

Bez ohledu na to, kde a jak pracujete, jako kariérový poradce*kyně musíte pracovat s každým, kdo před vámi stojí, a začít tam, kde začíná on. Poradenství je tedy obvykle vedeno klientem*kou a zaměřeno na jednotlivce. Z tohoto důvodu může být jedním z nejnáročnějších přístupů, pokud chceme proaktivně nastolovat otázky týkající se zelené transformace. Jako poradci*kyně se vždy musíme soustředit na potřeby, obavy a nápady klienta*ky.

Poradci*kyně, kteří s námi spolupracovali v rámci projektu Green Guidance, byli často opatrní, pokud šlo o vnucování svých myšlenek a hodnot klientům*kám. Když jsme o tom s poradci*kyněmi dále diskutovali, uvědomili si, že ignorovat realitu zelené transformace nemusí být etické (viz kapitola 4). Zelená transformace bude pravděpodobně jedním z nejdůležitějších faktorů, se kterými se lidé budou muset vypořádat při rozvoji své kariéry. Pomáhat klientům*kám zvážit, jak se vypořádat se zelenou transformací v jejich kariéře, může být stejně tak o příležitostech a krocích, které chtějí podniknout, jako o diskusi o hodnotách a širších politických otázkách.

Schopnost diskutovat o udržitelných otázkách v rámci poradenství pravděpodobně vyžaduje, aby kariéroví poradci*kyně pracovali ve dvou rovinách. Zaprvé by měli být schopni poskytovat informace o udržitelných kariérách a trhu práce, aby povzbudili druhé k zamyšlení nad novými příležitostmi. Zadruhé by měli být schopni pracovat na hlubší úrovni a diskutovat o hodnotách a pohledu na svět klienta*ky v rámci rozvoje jeho kariéry.

To znamená, že přístup k dobrému zdroji aktuálních (zelených) informací o trhu práce je zásadní. Hledání těchto zdrojů a učení se z nich by mělo být jádrem vaší rutiny profesního rozvoje. Musíte být informováni, abyste mohli v poradenském procesu v pravý čas a na pravém místě nadhodit téma zelené transformace, a zde se mohou hodit i témata pro zahájení rozhovoru.

Měli byste však také věnovat nějaký čas přemýšlení o širších souvislostech. Při diskusi o těchto hlubších otázkách s klienty*kami byste měli mít dostatek informací a cítit se v této problematice komfortně. Klienti*ky

mohou mít obavy, zda mají vůbec nějakou budoucnost, chtějí diskutovat o etice práce v „hnědých“ firmách, které znečišťují planetu, nebo dokonce jen chtějí znát váš názor na to, zda by měli brát všechny tyto „věci týkající se změny klimatu“ vážně. Nemusíte se stát filozofem*kou nebo klimatologem*žkou, ale měli byste být připraveni zabývat se těmito hlubšími otázkami.

Poradenství je mnohem víc než jen řešení praktických problémů. Je to čas, kdy máte příležitost diskutovat s klienty*kami o problémech do hloubky. Otázky týkající se nadějí a obav o budoucnost mohou otevřít diskusi o klimatické krizi, a dokonce vyvolat otázky týkající se klimatické úzkosti. Stejně tak je zcela legitimní hovořit s lidmi v poradenství o jejich hodnotách a o tom, jak chtějí, aby se jejich práce a kariéra s těmito hodnotami propojily. Při našich diskusích s kariérovými poradci*kyněmi jsme si uvědomili, že udržitelnost je v souladu i s jinými hodnotami. Například lidé, kteří upřednostňují bezpečnost nebo tradice, se mohou více zajímat o rizika spojená s nedostatkem vody nebo ztrátou milované krajiny než o solidaritu s oběťmi klimatických změn. Tradičněji smýšlející lidé často odporují změnám, protože se obávají, že naruší jejich způsob života. Ve skutečnosti je však výzvou zachovat věci, které jsou pro nás důležité a ke kterým máme emocionální vazbu. Snažit se změnit hodnoty lidí nefunguje, měli bychom se snažit jim porozumět a komunikovat s nimi na základě toho, co je pro ně důležité.

Rozhovor by se měl řídit názorem a osobními prioritami klienta*ky a odhalovat drobné souvislosti s udržitelností, spíše než dlouhými přednáškami o environmentálních tématech. Na druhou stranu lze udržitelnost propojit s představami klienta*ky o smysluplné práci a jeho hodnotovém systému, i když to sám spontánně do diskuse nevnese, možná proto, že nečeká, že udržitelnost bude tématem kariérového poradenství. Tento přístup lze vnímat jako snahu zviditelnit nevyzvořená, skrytá kritéria a faktory při rozhodování o kariéře.

Další oblastí, která může otevřít zajímavé diskuse, je hovořit o představách lidí o tom, jak vypadá úspěch, a pomoci klientovi*ce o něm přemýšlet. Existují závažné otázky, zda je práce po mnoho hodin, aby se člověk dostal na vrchol organizace, udržitelná z osobního nebo environmentálního hlediska. Povzbuzování klientů*ek k tomu, aby se zamysleli nad těmito otázkami, může otevřít zajímavé úvahy pro jednotlivce, kteří přemýšlejí o své kariéře.

Mezi klíčové techniky, které pravděpodobně použijete při poskytování udržitelného poradenství prostřednictvím poradenské metody, patří:

- **Formulování zakázky – uveďte svůj vlastní přístup:** Z důvodu transparentnosti můžete klienty*ky od samého začátku informovat o specifikách svého přístupu během fáze domlouvání zakázky nebo při představování své role a služeb. Může to mít následující podobu, i když možná najdete lepší formulaci vhodnou pro vaše publikum: „*Můj přístup ke kariérovému poradenství zahrnuje ohledy na udržitelnost, a to jak klimatickou, tak společenskou. Pokud to rezonuje s vašimi zájmy, můžeme se tomuto tématu společně věnovat během našich sezení.*“ Pokud klient*ka nebo student*ka na začátku sezení vysvětlí, že hledá změnu kariéry, můžete říci: „*Velice mne zajímají otázky udržitelnosti, zelená pracovní místa a příležitosti spojené se zelenou transformací. Pokud vás to zajímá, můžeme to společně prozkoumat.*“ Někteří poradci*kyně dokonce používají implicitní sdělení, jako je výzdoba kanceláře související s udržitelností nebo přírodou, relevantní citát nebo plakát na zdi.
- **Kladení otázek:** Kromě otevřeného sdělení vašeho vlastního konkrétního přístupu to také vytváří příležitost představit tato témata již na začátku poradenského procesu. Mnoho klientů*ek a studentů*ek se zajímá o udržitelnost a klimatickou krizi, ale mohou si myslet, že sezení zaměřené na kariérový rozvoj není místem, kde by se o těchto otázkách mělo diskutovat. Pokud otevřeně vyjádříte své vlastní postoje, hodnoty a odborné znalosti, může se toto téma stát legitimním předmětem další diskuse.
- **Zahájení rozhovoru:** Dalším možným prvním krokem k nastolení tématu udržitelnosti je jednoduše položit na začátku procesu dobře zacílenou otázku, například:
 - ▶ Otázky týkající se budoucích změn ve světě práce a příležitostí: „Jaké jsou podle vás hlavní faktory,

kteří ovlivní budoucnost práce?“ „Jaký dopad by mohly mít klimatické změny a udržitelnost na váš (současný nebo budoucí) obor činnosti?“

- ▶ Mnozí klienti*ky a studenti*ky mohli mít negativní zkušenosti s trhem práce (diskriminace, vykořisťování, nedostatek uznání, vyčerpání, vyhoření...). Můžete otevřít debatu, která klientům*kám pomůže kriticky reflektovat dominantní diskurs o kariérním úspěchu, konformitě, růstu, konkurenci a propojit tyto otázky s širším pojetím udržitelnosti (důstojná práce, smysluplná kariéra atd.): „Jaké pozitivní změny byste rádi viděli v tomto odvětví za 10 let? Jak byste k nim mohli přispět?“ „Jaké aspekty vašeho povolání nebo odvětví by se podle vás měly vyvíjet, aby byly šetrnější k životnímu prostředí?“
- ▶ Propojení s globálními výzvami: „Jaké problémy ve světě, společnosti nebo vaší komunitě vás znepokojují? Které z nich byste chtěli řešit?“
- ▶ Otázky týkající se vlastní role: „Představte si svou profesi ve světě, kde je udržitelnost/spravedlnost/rovnost/blaho normou. Jak by se podle vás změnila vaše role?“ „Jakou stopu chcete zanechat na této planetě?“ „Jak si představujete, že můžete přispět k zelené transformaci?“
- **Rozvíjení kariérových možností:** Tento proces často spočívá v kreativním myšlení a brainstormingu a můžete jej nasměřovat tak, aby zahrnoval otázky týkající se udržitelnosti, například:
 - ▶ Jaké změny byste ve své vysněné kariéře rádi viděli ve svém okolí, pokud jde o ochranu životního prostředí nebo kolektivní blahobyt?
 - ▶ Kdybyste mohli navrhnout svou ideální profesní budoucnost, jakou roli by v ní hrála udržitelnost?
- **Podpora při rozhodování o kariéře:** Volba kariéry se tradičně zakládá na faktorech, jako je plat, dovednosti nebo osobní zájmy, a málokdy přesahuje individuální perspektivu. Proč k těmto kritériím pro rozhodování nepřidat i udržitelnost?
 - ▶ Tradiční nástroje, jako jsou rozhodovací tabulky, seznamy hodnot a tabulky kompetencí, lze rozšířit o udržitelnost. Příjemce si může svobodně zvolit, zda při svém rozhodování upřednostní udržitelnost. Některé příklady najdete v našem [ToolBoxu](#), například seznam udržitelných hodnot a seznam udržitelných kompetencí.
 - ▶ Tento přístup se nesnaží ovlivňovat volby, ale pomáhá jednotlivcům zvážit všechny relevantní faktory, které ovlivňují trh práce, ekonomiku, ale také jejich komunitu a planetu. Rozšiřuje perspektivy, aniž by ovlivňoval rozhodnutí nebo omezoval svobodu volby. Udržitelnost se tak stává jedním z mnoha prvků pro informovaná a vědomá rozhodnutí o kariéře.



Jaký nástroj?

Jak otvírat téma udržitelnosti v poradenském rozhovoru poskytuje několik příkladů otázek, které mohou do konverzace vnést téma klimatické udržitelnosti.

Můžete použít scénář *Práce s (eko) dovednostmi*, abyste pomohli klientům*kám a studentům*kám identifikovat dovednosti související s udržitelností, které již mají.

Nebo, pokud klient*ka cítí, že je zahlcen snahou najít souvislost mezi svou kariérou a klimatickou krizí, zkuste přizpůsobenou metodu *Ikigai*, která vychází z potřeb světa. Jedná se o průvodce s příklady otázek, který pomáhá klientům*kám odklonit se od sebe samých.

K otevření tématu klimatické udržitelnosti můžete také využít rozhodování a stanovování cílů (*viz Rozhodování o kariéře s ohledem na udržitelnost a SMOOTH cíle*).

Pro podnícení hlubší reflexe o smyslu můžete vyzkoušet aktivitu *Dopis z budoucnosti*.



Reflexe

Jaké hodnoty jsou důležité pro vaši cílovou skupinu, pro lidi, se kterými pracujete? Existují kromě individuálních rozdílů nějaké obecné tendence? Jak lze tyto hodnoty propojit s otázkou udržitelnosti? Jaké konkrétní strategie byste mohli použít?



Kritické zastavení

Je důležité nepřehánět význam individuálních rozhodnutí v souvislosti se změnou klimatu – nejen proto, že by to mohlo vyvolat pocit viny nebo klimatickou úzkost, ale především proto, aby se naše pozornost neodváděla od skutečných viníků*ic klimatické krize.

Byla to totiž společnost British Petroleum, druhá největší nestátní ropná společnost na světě, která najala odborníky*ice na public relations, aby propagovali názor, že za změnu klimatu není zodpovědný ropný gigant, ale jednotlivci. BP úspěšně popularizovala pojem „uhlíková stopa“ a v roce 2004 zavedla „kalkulačku uhlíkové stopy“, aby si lidé mohli vyhodnotit, do jaké míry je jejich běžný každodenní život zodpovědný za oteplování planety.

To neznamená, že jednotlivci nemohou změnit svět. Je zde psychologicky náročná realita, se kterou se musíme vypořádat, kdy pomáháme lidem pochopit, že ačkoli klimatická krize není jejich vina, mohou svým způsobem přispět tím, jak žijí svůj život.



Další literatura

K dispozici je stále širší škála užitečných nástrojů a informací na podporu udržitelného poradenství. Podívejte se na nástroje od „[kouče pro kariéru v oblasti životního prostředí](#)“ a „[poradce pro udržitelnou kariéru](#)“.

Existuje také několik užitečných videí na YouTube, včetně „[tipů pro udržitelné kariérové poradenství](#)“ a „[udržitelné poradenství ve veřejném sektoru](#)“.

Pokud se chcete do této problematiky ponořit hlouběji, můžete si přečíst akademický článek Green guidance: which interventions for which problems? ([Udržitelné poradenství: jaké intervence pro jaké problémy?](#)) nebo si stáhnout příručku Women 4 green Guide for career counselling and recruiting ([Ženy pro udržitelné poradenství: příručka pro kariérové poradenství a nábor](#)).



Vzdělávání

Všechny kariérové intervence mají za cíl pomoci lidem zamyslet se a poznat sebe sama i svět kolem sebe. Vzhledem k tomu je proces vzdělávání jádrem většiny aktivit v oblasti kariérového rozvoje.

Mnoho kariérových poradců*kyň se podílí na pořádání workshopů, školení, a dokonce i celých vzdělávacích programů, které lidem pomáhají poznat různé kariéry a získat kariérové kompetence. Tyto vzdělávací příležitosti vám umožňují zabývat se otázkami souvisejícími se změnou klimatu a zelenou transformací.

Ve druhé kapitole jsme představili pět dimenzí udržitelného poradenství podle Dimsits a Hooleyho. Je možné je přeformulovat tak, aby se staly potenciálními výstupy vzdělávání v oblasti kariéry. Programy udržitelného kariérového vzdělávání tak mohou lidem pomoci v následujících oblastech.



Tyto výstupy vzdělávání nám poskytují rámec pro diskusi o zelené transformaci a jejím vztahu k našim životům v oblasti vzdělávání. Můžete například připravit lekce, které vašim klientům*kám a studentům*kám představí udržitelné kariéry (výstup učení 3 – LO3), a probudí tak jejich představivost o tom, co mohou dělat (LO4). Tento přístup je však pouze začátkem. Můžete také podpořit lidi, aby zkoumali vztah mezi svými kariérovými rozhodnutími (ať už jsou jakákoli) a dopady na životní prostředí, které z nich mohou vyplynout (LO3). Tento druh učení může často lidi emocionálně konfrontovat (LO1), protože přemýšlejí o dopadech, které mají na ostatní a na svět (LO2). Takové vzdělávací programy mohou také vyžadovat, aby lidé přemýšleli o tom, jaké mají alternativy (LO4), a také o tom, jak se mohou propojit s ostatními (LO2) a snažit se změnit způsob fungování firem, organizací a společností, aby byly udržitelnější (LO5).

To, jak si nastavíte tento způsob vzdělávání, závisí na čase, který máte k dispozici, a na kontextu, ve kterém pracujete. Vzdělávání je velmi flexibilní způsob, jak poskytovat udržitelné poradenství, protože umožňuje kariérovým poradcům*kyňm sestavit výukový program, který je navržen tak, aby prohloubil zapojení studentů*ek do dané problematiky.



Jaký nástroj?

Při navrhování programů kariérového vzdělávání je důležité zajistit, aby měli studenti*ky čas a prostor se hlouběji zapojit do procesu vzdělávání. Skvělé je, pokud můžete připravit projekty, v nichž budou studenti*ky povzbuzováni k tomu, aby sami zkoumali a objevovali problémy a navrhovali řešení, protože to podporuje hlubší učení. Existuje mnoho způsobů, jak toho dosáhnout, a my vám uvedeme jen několik příkladů z naší sady nástrojů, které vám pomohou začít přemýšlet o tom, jak navrhnout a strukturovat kariérové vzdělávání se zaměřením na udržitelnost.

- ***Cesty k udržitelnější kariéře*** je aktivita, která účastníky*ice vybízí k identifikaci profesí a hodnocení stávajících pracovních míst z hlediska jejich udržitelnosti. V rámci skupinového brainstormingu účastníci*ice definují, co tvoří udržitelnou profesi, rozdělí pracovní místa do kategorií zelená, neutrální nebo hnědá a posoudí, jak se tyto profese vyvinuly z hlediska udržitelnosti. Cvičení je také vybízí k prozkoumání, jak lze nezelené profese učinit udržitelnějšími, a to navrhováním změn, které jsou v souladu s klimatickými cíli.
- ***Naše zelená firma*** je aktivita, v rámci které studenti*ky vytvoří fiktivní společnost a vypracují její poslání, vizi, environmentální cíle a služby. Studenti*ky pracují v týmech, vytváří seznam pracovních pozic ve své firmě, vytváří jejich kompetenční profil a sami si vybírají tu svou na základě svých individuálních dovedností a kompetencí. Rovněž zvažují, jak každá pracovní pozice přispívá k udržitelnosti. Toto cvičení pomáhá studentům*kám představit si a prozkoumat udržitelné kariérové cesty a dovednosti potřebné k podpoře zelenější budoucnosti.
- ***Kdo se stará o životní prostředí? Zelené profese kolem nás*** seznamuje děti již od raného věku s myšlenkou, že povolání mohou být šetrná k životnímu prostředí, a pomáhá jim představit si jejich udržitelné povolání v budoucnosti.
- ***Zelená oxfordská debata*** je aktivita, která podporuje kritické myšlení v souvislosti se zelenou transformací a vybízí studenty*ky, aby přijali určitý názor a kriticky zvážili argumenty, které jej podporují.

Shrnutí

V této kapitole jsme se dozvěděli, že existuje široká škála různých způsobů, jak můžeme pracovat s klienty*kami a studenty*kami v oblasti udržitelného poradenství. Při práci s jednotlivci a skupinami můžeme:

- poskytovat zelené kariérové informace, které lidem přibližují možnosti existující v zelené ekonomice a podněcují je k hlubšímu přemýšlení o jejich kariérových volbách i o společnosti, ve které žijí;
- pomáhat lidem posoudit jejich vlastní silné i slabé stránky a hodnoty ve vztahu ke kariéře a zároveň zhodnotit potřeby společnosti či komunity i relativní environmentální přínosy jednotlivých možností;
- vést poradenský rozhovor, ve kterém pozorně nasloucháme obavám klientů*ek týkajících se environmentálních témat a zároveň tato témata aktivně otevíráme jako něco, o čem má smysl mluvit a přemýšlet;
- poskytovat vzdělávání, které lidem pomáhá porozumět klimatické krizi, zelené transformaci a jejich dopadům na vlastní kariéru i na každodenní život.

6

JAK PROVÁDĚT UDRŽITELNÉ PORADENSTVÍ? SYSTÉMOVÉ PŘÍSTUPY

Být aktivistou znamená mluvit. Být obhájcem znamená naslouchat. Společnost se nemůže posunout vpřed bez obou těchto věcí.

Eva Marie Lewis

Když svět mlčí, i jeden hlas se stává mocným.

Malala Yousafzai

Tato kapitola navazuje na tu předchozí a dále se zabývá možnostmi, které mají kariéroví poradci*kyně v oblasti udržitelného poradenství. Zatímco předchozí kapitola se zabývala především prací s jednotlivci a skupinami, tato kapitola zkoumá aktivity, které může kariérový poradce*kyně realizovat na systémové úrovni.

Práce na systémové úrovni je pro mnoho kariérových poradců*kyň méně známá, ale všichni ji děláme neustále. Věříme, že v udržitelném poradenství je to logický další krok, protože prací s jednotlivci a jejich bezprostředním okolím můžeme dosáhnout jen omezených výsledků. Pokud nechceme, aby naši klienti*ky stále naráželi na stejné překážky a omezení (především ti, kteří čelí různým znevýhodněním – rasa, etnicita, pohlaví, rodinné zázemí, sociální status, vzdělání rodičů...), které jim brání třeba v přístupu k lepšímu vzdělání, lépe placené a kvalifikované pracovní pozici a tím i k důstojnému životu, musíme pomoci posunout mantinely celé hry.

Představte si svět, ve kterém pracujete dvanáct hodin denně, šest nebo sedm dní v týdnu. Vaše malé děti také pracují, protože dětská práce je běžná norma. Do školy chodí pouze privilegované děti (většinou chlapci). Vaše práce je nebezpečná, úrazy jsou na denním pořádku (někdy i smrtelné) a bezpečnost na pracovišti nikdo neřeší. Nemáte volební právo a nikdo vás nehájí u soudu, pokud nepatříte k té „správné“ sociální vrstvě. Zní to dystopicky? A přece to byla realita v ne tak dávné minulosti. Všeobecné volební právo, povinná a bezplatná školní docházka, osmihodinová pracovní doba nebo rovnost před zákonem – věci, které považujeme za nedílnou a přirozenou součást našeho života, existují díky lidem, kteří spojili svůj hlas, znalosti a vliv, aby dosáhli systémové změny – tj. díky advokačním aktivitám a aktivismu.

Nebojte se, tento text vás nevyzývá, abyste se vydali do ulic stavět barikády. Mezi advokačními aktivitami a aktivismem jednotlivce je dost velký rozdíl: To první, jak jsme v této publikaci několikrát uváděli, patří do „popisu práce“ kariérového poradce*kyně, to druhé je jeho čistě soukromá iniciativa. Jak je od sebe odlišíme? Následující tabulka vám s tím trochu pomůže:

	Aktivismus (role občana)	Advokační aktivity a systémová změna (profesní role)
Cíl	Široká společenská změna, často formou veřejného tlaku.	Konkrétní úprava politik, legislativ či praxe ve prospěch cílové skupiny.
Role jednotlivce	Občan*ka je omezen pouze zákonnými hranicemi, jinak může dělat cokoli, co mu vyhovuje.	Profesionál*ka využívá své odborné kompetence a dodržuje etické normy.
Metody	Demonstrace, petice, kampaně, bojkoty atd.	Analýzy, připomínkování legislativy, odborné konzultace, vyjednávání, politické briefingy.
Vazba na profesi poradce*kyně	Aktivista*ka může, ale nemusí mít expertízu v poradenství.	Kariérový poradce*kyně jedná v rámci své profese: zastupuje klienty*ky, tlumočí data z praxe, navrhuje systémová zlepšení.
Metody	Právní žaloby, digitální útoky, vyhoření.	Střet zájmů, pokud není jasně oddělena advokační „profesní“ a aktivistická „osobní“ rovina. Vyhoření.

Naším klíčovým poselstvím je, že jako kariérový poradce*kyně máte profesní povinnost vnášet hlasy klientů*ek do institucionální i politické úrovně a pracovat na zlepšování systémů všemi dostupnými prostředky.

Nyní se podíváme na tři formy systémové práce, se kterými by měli být kariéroví poradci*kyně obeznámeni: zprostředkování, advokační aktivity a zpětná vazba a ovlivňování systémů. Nejprve se ale zamysleme nad vaší rolí a tím, jak můžete začít.

Začátek systémové práce

Systémová práce může mít mnoho podob. Neznamená to vždy stoupnout si před dav s megafonem v ruce nebo diskutovat o politice v televizní debatě. Někdy jde o malé, důsledné kroky – klást správné otázky nebo vnášet témata udržitelnosti do kariérových rozhovorů. Proto je důležité, aby si každý z nás našel svou vlastní cestu, svůj vlastní způsob advokačních aktivit, který nám vyhovuje.

Začněme několika jednoduchými otázkami, nad kterými se můžete zamyslet:

- Jaké jsou moje hodnoty? Jak své hodnoty uplatňuji ve svojí práci?
- Jak jinak bych mohl uplatnit své hodnoty ve své práci? Existují jiné způsoby, které jsem ještě nevyzkoušel?
- Jaký dopad své práce bych chtěl vidět? Mohu tento dopad měřit? Jak poznám, že došlo ke změně?

Dále přemýšlejte o svých silných stránkách v tomto druhu práce. Zeptejte se sami sebe:

- V čem vynikám? (např. komunikace, organizace, výzkum, mentoring)
- Jaké zkušenosti mě připravily na systémovou práci?
- Jak nejlépe navazuji kontakty s ostatními a inspiruji ostatní k akci?

Váš přístup k systémové práci by měl být v souladu s tím, kým jste. Pokud jste nervózní z veřejného vystupování, možná spočívá vaše síla v psaní článků nebo mentorování studentů*ek. Pokud máte rádi síťování, možná je vaší rolí zprostředkování a spojování správných lidí. Neexistuje jeden univerzální přístup.

Klíčem je začít tam, kde teď právě jste, a odtud se dále rozvíjet. Svět potřebuje mnoho různých hlasů v oblasti udržitelného poradenství – včetně toho vašeho.



Jaký nástroj?

Zkuste použít některé z nástrojů z naší sady, které vám pomohou formulovat váš přínos světu (*IKIGAI*, *Výzvy světa a smysluplná kariéra*), a představte si budoucnost, ke které chcete přispět (*Realita naší utopie nebo Dopis z budoucnosti*).

Jako kariérový poradce*kyně již máte nástroje, abyste mohli něco změnit. Můžete začít malými, ale smysluplnými kroky ve své každodenní práci: navazováním rozhovorů, kladením otázek a sdílením znalostí s klienty*kami, kolegy*němi a dalšími relevantními aktéry ve vašem okolí. Tyto kroky se mohou zdát nevýznamné, ale v průběhu času mohou vyvolat širší změnu. Odtud můžete postupně rozvíjet své sebevědomí a přecházet k viditelnějším nebo strategičtějším aktivitám v oblasti prosazování – tempem, které vám vyhovuje.

- **Diskutujte o tématu udržitelnosti se svými kolegy*němi.** Na formálních i neformálních setkáních

můžete vždy hledat příležitosti k propagaci tématu udržitelnosti a udržitelného poradenství. S největší pravděpodobností najdete další kolegy*yně, kteří se o toto téma zajímají, a vaše skupina se bude rozrůstat. Kromě osobních setkání existují skvělé příležitosti i v online prostoru. Existuje řada skupin a dalších online profesních komunit, kde můžete propagovat téma udržitelného poradenství. Vzhledem k okamžité zpětné vazbě, kterou online prostor obvykle nabízí, je to skvělá příležitost k vyzkoušení účinných způsobů komunikace.

- **Organizujte vlastní vzdělávací a osvětové aktivity.** Využijte své silné stránky. Jsou to komunikační dovednosti? Specifické znalosti? Pravděpodobně máte představu o tom, co by se od vás ostatní rádi naučili. Propojte to s propagací myšlenek, které jsou pro vás důležité. Vaší cílovou skupinou mohou být klienti*ky, ale i politici*čky, zaměstnavatelé*kyně a další. Akce, které organizujete, mohou být osobní nebo online. Další možností je psát blogy, nahrávat videa nebo podcasty.
- **Hajte zájmy svých klientů*ek.** Pamatujte, že nepropagujete udržitelnost a udržitelné poradenství pro sebe. Součástí práce kariérového poradce*kyně je přejít od práce s jednotlivci na individuální rovině k širšímu rámci a přispívat k zlepšování celkových podmínek pro vzdělávání, zaměstnanost a udržitelný kariérový rozvoj v širším měřítku. Vaší rolí (jako udržitelného kariérového poradce*kyně) je vysvětlovat, jak se otázky udržitelnosti vztahují ke kariérovému rozvoji.
- **Zapojte se do výzkumu a sběru dat.** Kariérový poradce*kyně může aktivně přispívat k udržitelnému rozvoji tím, že se zapojí do sledování trendů na trhu práce v oblasti udržitelných pracovních míst. Můžete spolupracovat s akademickými institucemi, neziskovými organizacemi nebo vládními agenturami na sběru dat o udržitelných kariérových možnostech. Advokační aktivity a lobbying zahrnují také šíření osvěty zveřejňování výsledků výzkumů.
- **Spolupracujte se školami a univerzitami.** Spojte se s akademickými institucemi, abyste pomohli začlenit témata udržitelnosti do studijních plánů nebo do práce univerzitních kariérových center. Můžete organizovat workshopy pro studenty*ky, spolupracovat na udržitelných kariérových kurzech a pomáhat mladým lidem najít cestu k udržitelnému zaměstnání.



Další literatura

Mnohé z výše uvedených otázek jsou srozumitelně popsány v publikaci [Cesta za horizont kariérového poradenství. Kritická reflexe v praxi](#).

Zprostředkování

Kariérové poradenství v sobě zahrnuje i zprostředkování kontaktů a příležitostí pro naše klienty*ky. Aby se například mohli pobavit s někým, kdo by jim mohl poradit, poskytnout příležitost vyzkoušet si něco nového, nebo dokonce najít práci či vzdělávací příležitost. To může být obzvláště důležité pro mladší studenty*ky ve školách. Vaše role jakožto osoby, která propojuje školy se světem práce, je klíčová. Propojením vašich studentů*ek a klientů*ek s lidmi, kteří mají praktické zkušenosti se zelenou ekonomikou, jim můžete ukázat udržitelnější způsoby života a povzbudit je, aby přemýšleli o zelené transformaci. Zprostředkování může poskytnout příležitosti k reflexi i učení a posunout lidi do další fáze jejich kariéry tím, že jim pomůže budovat zkušenosti a sociální kapitál.

Také můžete ve své roli kariérového poradce*kyně pomáhat jednotlivcům navázat kontakt s organizacemi a lidmi, kteří se zabývají zelenou transformací. Můžete například organizovat přednášky, zprostředkovat mentoring nebo organizovat stáže a exkurze. Existují jasné důkazy, které nám říkají, že tyto vztahy a učící

se příležitosti mohou skutečně posunout kariéru vpřed.

Zprostředkování může také spočívat v propojování lidí, kteří mají stejnou motivaci a snahu o zazelenění své kariéry. Když lidé spolupracují, mohou si navzájem poskytovat pomoc, podporu či povzbuzení a společně pracovat na posunu své kariéry vpřed.

Budování silné sítě a široké povědomí o pracovních příležitostech budou pravděpodobně klíčové pro vaši roli při zprostředkování efektivních příležitostí k profesnímu vzdělávání. To znamená oslovit nové a stávající kontakty, abyste pomohli svým studentům*kám a klientům*kám najít příležitosti k profesnímu vzdělávání v oblasti udržitelnosti. Můžete začít hledáním kontaktů v zelené ekonomice, lidí, kteří mají pracovní pozice spojené s životním prostředím či udržitelností, a organizací, resp. jednotlivců, kteří se zabývají různými formami klimatického aktivismu. Měli byste se ale také snažit ovlivnit stávající aktivity, jako jsou například veletrhy, dny otevřených dveří či diskuse se zaměstnavateli*kami. Například tím, že požádáte zaměstnavatele*ky či firmy, aby v rámci aktivit, které organizují na školách, diskutovali třeba o tom, jak jejich firmy řeší problematiku udržitelnosti a jaká konkrétní opatření v této oblasti realizují.



Reflexe

Jaké kontakty máte, které mohou vašim studentům*kám a klientům*kám pomoci otevřít dveře v oblasti udržitelnosti a zelené transformace?

Jaké máte možnosti rozvíjet své kontakty? Na jaké konference a setkání byste měli chodit?

Jaký je nejlepší způsob, jak propojit vaše studenty*ky a klienty*ky se zaměstnavateli*kami a vzdělavateli*kami tak, aby to podpořilo jejich přemýšlení o problematice udržitelnosti?



Jaký nástroj?

Lidé si často neuvědomují své vlastní zdroje, pokud jde o kontakty a síťování – a o to, kdo by se měl spojit s kým. Klíčové je proto pomoci jim uvědomit si, jaké zdroje mají k dispozici, a najít způsoby, jak tyto informace sdílet s ostatními, kteří z nich mohou mít prospěch.

- ***Znám někoho, kdo...*** je skupinová aktivita zaměřená na mapování sítí a sdílení informací.
- ***Realita naší utopie*** je dalším nástrojem, který může klientům*kám pomoci spojit se s dalšími lidmi, kteří sdílejí jejich idealismus. To jim může pomoci spojit se a vzájemně se podporovat na cestě k udržitelnějšímu životu.

Advokační aktivity

Jako kariérový poradce*kyně často narazíte na to, že jste vyzváni, abyste hovořili jménem svých studentů*ek a klientů*ek. Mnoho lidí postrádá dovednosti a sebevědomí, aby mohli hovořit sami za sebe, zejména když jednají s institucemi, jako jsou zaměstnavatelé*ky a vzdělávací instituce. Ačkoli první povinností kariérového poradce*kyně je pomoci jim budovat sebevědomí a dovednosti, aby mohli hovořit sami za sebe, někdy může být užitečné jít s nimi na schůzku, nebo dokonce hovořit jejich jménem.

Můžete například pracovat se studentkou, která je velmi nadšená z toho, že se stane environmentální vědkyní. Ale protože jsou její známky trvale ty nejlepší ve třídě, škola i rodiče ji vždy tlačili k medicíně.

Pokud domluvíte schůzku, abyste tyto otázky prodiskutovali se všemi zúčastněnými stranami, není rozumné očekávat, že studentka bude sama předkládat všechny argumenty. Mocenské poměry v té místnosti jsou totiž značně nevyvážené. Proto byste mohli považovat za dobrý nápad zúčastnit se schůzky a říci například: „*Když jsem mluvil s Annou, byl jsem opravdu ohromen jejími znalostmi o environmentální vědě.*“ nebo „*V této oblasti je spousta opravdu dobrých příležitostí, chcete, abych vám ukázal nějaké příklady?*“ Taková podpora by mohla vaši klientce skutečně pomoci posunout se v kariéře a přimět její rodiče a školu, aby přehodnotili svá očekávání.

Při individuální advokační práci je třeba zvážit několik důležitých rizik. Pokud vždy mluvíte za své klienty*ky a nikdy je nevyzýváte, aby mluvili sami za sebe, a nepodporujete je v dovednosti obhajovat sami sebe, riskujete, že je zbavíte jejich síly. Kariéroví poradci*kyně musí pečlivě vyvažovat své role, podporovat své klienty*ky v rozvoji a posilování jejich sebevědomí, aby se mohli sami hájit, ale také být ochotni zasáhnout, když je to nutné, a stát se jejich obhájci.

Kromě zastupování a podpory jednotlivých studentů*ek nebo klientů*ek v konkrétních náročných a komplikovaných situacích existují i širší formy budování partnerství, které lze také chápat jako advokační činnost. Pokud tedy zjistíte, že mnoho vašich klientů*ek poukazuje na jeden konkrétní problém, například touhu po etičtější a udržitelnější práci, je možné promluvit si se zaměstnavateli*kami a dalšími zainteresovanými stranami a tento problém nadnést. V takových případech zastupujete své klienty*ky kolektivně, nikoli individuálně



Jaký nástroj?

Nástroj „*10 kroků k prosazení zájmů*“ vysvětluje krok po kroku, jak vypadá proces advokačních aktivit v rámci poradenství. To je obzvláště užitečné, pokud si nejste jisti, jak byste měli k advokačním aktivitám přistupovat, a nemáte s nimi dosud zkušenosti.

Zpětná vazba a ovlivňování systémů

Jako kariéroví poradce*kyně budete často slyšet o problémech, které mají lidé, s nimiž pracujete. Mohou se týkat jejich zkušeností se školami, zaměstnavateli*kami, systémem sociálních dávek nebo jakýmkoli jiným aspektem jejich života. Nepochybně si začnete všimnout vzorců v typech problémů, se kterými se potýkají, a to vám vnukne nápady, co s tím můžete udělat. V mnoha případech může jít jednoduše o to informovat o problémech ostatní. Možná jsou studenti*ky nespokojeni s rozvrhem hodin, ale nikdo to nikdy neřekl učitelí*ce či jiné osobě, která je za rozvrh zodpovědná, aby rozvrh změnila. Nebo v případě udržitelného poradenství možná studenti*ky požadují více informací o udržitelných pracovních místech a odvětvích. Učitelé*ky či zaměstnavatelé*ky, které studenti*ky navštěvují v rámci prací, o tom ale nevědí, a proto nemohou připravit informace k udržitelné problematice. Zpětná vazba by mohla mít zásadní význam v podobné situaci.

Na druhou stranu také narazíte na problémy, které nelze tak snadno vyřešit. Pokud jde o zelenou transformaci, velkým problémem, který podle našich očekávání bude stále častější, je to, že se již tak rostoucí rozdíl mezi bohatými a chudými ještě prohloubí a že problémy spojené s klimatickou krizí neúměrně postihnou ty, kteří mají menší přístup ke zdrojům – penězům, znalostem a dovednostem. Změna v této oblasti bude pravděpodobně delší a složitější. Přesto ale stojí za to poskytnout zpětnou vazbu organizacím a lidem, se kterými spolupracujete, o tom, jak některé skupiny mají neustále a možná nevědomky méně příležitostí ke kariérenímu rozvoji, a poté se zasadit o změnu. Někdy se díky tomu můžete stát součástí kampaně za změnu.

Kariéroví poradci*kyně musí být ochotni pracovat na všech úrovních, zejména proto, že zelená transformace se bude týkat všech oblastí života a práce. Pokud je naším cílem pomoci někomu v jeho kariéře, způsob, jakým toho dosáhneme, musí odpovídat problému, se kterým se potýká. Někdy toho lze nejlépe

dosáhnout poskytnutím určitých informací, jindy prostřednictvím poradenského setkání atd. Někdy však bude nejdůležitější zabývat se problémy na úrovni organizací, systémů, struktur a politik. Taková práce je stále důležitou součástí kariérového poradenství, i když se může lišit od tradičních informačních a poradenských přístupů.

Pokud chceme přispět k systémové změně, měli bychom si položit tři klíčové otázky:

- **Koho se to týká (o koho jde)?** Kariéroví poradci*kyne často pracují se znevýhodněnými skupinami. Například nás zajímá, zda mají všichni skutečně rovný přístup ke vzdělání, pracovním příležitostem nebo spravedlivému odměňování. Pokud nemají rovný přístup a my se s tím setkáme v naší praxi, předáme tuto informaci dál (že se to děje, proč se to děje a co s tím lze dělat).
- **Jaké nástroje je nejlepší použít?** Od nejjednodušších po nejsložitější: e-mail, dopis nebo telefonát s politiky*čkami či jinými osobami v rozhodujících pozicích; odborná stanoviska nebo analýzy, účast na kulatých stolech nebo panelech, vytváření a zveřejňování doporučení, zpětná vazba k legislativě, budování strategických partnerství a osobní setkání s politiky*čkami.
- **Proč je to důležité?** Bez advokačních aktivit problémy, na které narážíme v naší poradenské praxi (ať už systémové, či specifické, týkající se určitých cílových skupin), skončily ve slepé uličce. Nic by se nezměnilo k lepšímu.

Příklady úspěšných systémových změn

Miroslava Smatanová, jedna z našich slovenských ambasaderek udržitelného poradenství, pracuje na úřadu práce. Inspirována svou účastí v tomto projektu vyvinula metodický nástroj pro diagnostiku udržitelných kompetencí u uchazečů*ek o zaměstnání. Tento nástroj vychází z rámce GreenComp (oficiální EU rámec udržitelných kompetencí), který podporuje klienty*ky v uplatňování hodnot udržitelnosti (uznání důležitosti každodenních ekologických činností), přijímání komplexnosti (porozumění tomu, jak jejich dovednosti souvisí s širším environmentálním a sociálním kontextem), představování si udržitelné budoucnosti (představování si kariérních cest v udržitelných odvětvích) a jednání v zájmu udržitelnosti (plánování konkrétních kroků v oblasti dalšího vzdělávání a práce). Odráží také pět dimenzí udržitelného poradenství, znovu propojuje klienty*ky s jejich ekologickými návyky, pomáhá jim objevovat udržitelné příležitosti, rozhodovat se s ohledem na potřeby společnosti, znovu si představovat alternativní budoucnosti a vidět svou možnou roli při změně. Nástroj byl pilotně testován na jednom regionálním úřadu práce, kde se ukázal jako účinný při zapojování uchazečů o zaměstnání, včetně znevýhodněných klientů. Slovenský úřad práce plánuje jeho nasazení na celostátní úrovni a začlenění udržitelnosti do standardní podpory uchazečů a uchazeček o zaměstnání po celé zemi.

Jeden z partnerů tohoto projektu, Katalyst Education, má dlouhodobý projekt kariérového poradenství – Mapa Karier. V rámci tohoto projektu navázali s regionem Západní Pomořansko v Polsku partnerství zaměřené na širokou propagaci offshore sektoru (mořská energetika), zejména offshore větrné energie. V rámci této iniciativy vyvinou vzdělávací materiály pro mladé lidi, vytvoří popisy nových udržitelných profesí v této oblasti a realizují rozhovory s lidmi, kteří již v tomto odvětví pracují.

Díky kampaním a dalším aktivitám studentů*ek na podporu sociální a klimatické spravedlnosti, které organizovala studentská síť People & Planet, se Birkbeck, University of London stala první univerzitou ve Velké Británii, která ukončila nábor pracovníků*ic z odvětví fosilních paliv na svém kampusu, a ve své Etické politice kariéry uvedla, že „v rámci svého závazku ke zvýšení udržitelnosti a řešení klimatické krize nebude udržovat žádné vztahy s ropnými, plynárenskými nebo těžebními společnostmi.“ Více informací o této kampani a jejich úspěších naleznete [zde](#).





Jaký nástroj?

Vytvořili jsme *Nástroj pro získávání zpětné vazby*, který vám poskytne inspiraci, jak shromažďovat názory vašich studentů*ek a klientů*ek na otázky životního prostředí a klimatu. Tyto údaje lze použít jak k rozvoji vašich služeb, tak i k ovlivňování organizací a systémů, se kterými spolupracujete.



Reflexe

Jak se cítíte při práci na této systémové úrovni? Ne všichni kariéroví poradci*kyně se považují za aktivisty*ky, vůdce*kyně či iniciátory*ky změn. Je to jedna z rolí, kterou můžete hrát, ale není jediná.

Je však také důležité si uvědomit, že nemusíte být radikál*ka, abyste se zajímali o změnu klimatu. Stojí za to věnovat nějaký čas přemýšlení o tom, jakou roli můžete hrát.

Shrnutí

V této kapitole jsme vám představili řadu systémových způsobů práce. Klíčové body, které byste si měli zapamatovat, jsou následující:

- Práce na systémové úrovni je profesní odpovědností kariérových poradců*kyně. Pokud mají naši klienti*ky a studenti*ky mít větší šanci na budování úspěšné kariéry, budou potřebovat pomoc při odstraňování systémových překážek.
- Existuje jasný rozdíl mezi tímto druhem profesionální práce na systémových změnách a aktivismem, kterému se můžete věnovat jako občan*ka. Kariéroví poradci*kyně jednají jako profesionálové*ky a eticky využívají své odborné znalosti k zastupování hlasů klientů*ek v rozhodovacích procesech.
- Systémová práce může mít mnoho podob, od malých každodenních činností, jako je nastolování otázek udržitelnosti při setkáních s klienty*kami, až po spolupráci s politiky*čkami a připomínkování legislativy.
- Poradci*kyně by si měli najít svou vlastní cestu, jak přispívat ke změně systému na základě svých hodnot, dovedností a schopností – neexistuje žádný univerzální model.
- Systémová změna doplňuje práci s jednotlivci a skupinami. Řešení problémů pouze na individuální rovině bez ovlivnění širšího systému zpomaluje smysluplný pokrok.
- I malé kroky mají význam – jediný dopis, odpověď na dotaz nebo osvětová aktivita může mít dalekosáhlý dopad.



7

ZÁVĚREČNÉ ÚVAHY

Tato příručka vychází z toho, že klimatická krize není jen určujícím problémem naší doby, ale také přímo formuje současnost i budoucnost práce, učení a života. Kariérové poradenství proto může – a musí – na tuto výzvu reagovat tím, že pomáhá lidem orientovat se ve světě v období přechodu a zkoumat, jak jej mohou sami spoluutvářet.

Udržitelné poradenství podporuje jednotlivce, skupiny i komunity v přemýšlení o jejich kariéře prizmatem klimatické udržitelnosti a sociální spravedlnosti. Podporuje také představivost, aktivitu i naději na širší a spravedlivou společenskou transformaci. V této příručce jsme představili různé přístupy k udržitelnému poradenství – od Packer modelu „světle zelených“ přístupů (které nezpochybňují status quo) po „tmavě zelené“ přístupy (které podporují změnu, sociální změnu, spravedlnost a kolektivní jednání) – a to jak z individuálního, tak ze sociálního hlediska. Nabídkou těchto přístupů a uvedením příkladů, jak lze udržitelné poradenství realizovat, jsme chtěli dát kariérovým poradcům*kyním příležitost seznámit se s různými možnostmi a vybrat si tu, která dává smysl jim samotným, jejich klientům*kám, studentům*kám i jejich kontextu.

Zabývali jsme se etickými hledisky i strategiemi, jak pracovat s klienty*kami s rozdílnými názory na klimatickou krizi. Na základě reflexe námitek, s nimiž jsme se v souvislosti s udržitelným poradenstvím setkali, jsme navrhli soubor doporučení pro etické udržitelné poradenství, které si uvědomuje svá vlastní omezení. Udržitelné poradenství vybízí kariérové poradce*kyně k rozvoji etické praxe, která bere odpovědnost vážně a neignoruje dopady kariérového poradenství na sociální spravedlnost a klimatickou udržitelnost.

Nabídli jsme praktické návody k tomu, jak udržitelné poradenství realizovat s jednotlivci i skupinami. Představili jsme příklady a naznačili možnosti, jak jej zavádět ve školách, na úradech práce, na univerzitách i v dalších institucích. Zároveň jsme kariérové poradce*kyně vyzvali, aby se sami zamysleli nad potenciálem systémových přístupů a identifikovali, jak mohou sami přispět ke změně.

Zveme vás k prozkoumání našich webových stránek – zejména nástrojů vyvinutých ve spolupráci s dalšími evropskými kariérovými poradci*kyněmi, k přečtení případových studií, ke sdílení vlastních nápadů a k navázání kontaktu s dalšími kariérovými poradci*kyněmi. Nástroje jsou open-source a přizpůsobitelné – můžete je používat tak, jak jsou, nebo si je upravit podle svých potřeb.

Rádi bychom zdůraznili ještě jednu podstatnou věc – udržitelné poradenství je nově vznikající přístup. Nejde o hotový model. Neexistuje jediný správný způsob, jak jej dělat. Praxe se neustále vyvíjí, stejně jako se rychle mění sociální, ekonomický a environmentální kontext, ve kterém působíme. To znamená, že je zde prostor pro experimentování, učení se prostřednictvím činnosti i pro upřímnou reflexi. Některé strategie budou fungovat lépe, jiné méně. I to je součástí procesu. Zůstaňte otevření, zvědaví a propojení se svými hodnotami i se svými klienty*kami.

Na závěr vám chceme předat tuto myšlenku – tato práce je důležitá. Cíle udržitelného poradenství – podporovat lidi v budování smysluplného vztahu k sobě, k ostatním a ke světu; rozvíjet solidaritu a pocit přínosu; lépe rozumět měnícímu se světu práce; představovat si alternativní budoucnosti; a podnikat kroky ke klimatické a sociální změně – nejsou luxusem ani výstředností. Jde o jádro vyvíjející se role kariérového poradenství. A přestože jsou pochybnosti o našem dopadu v širším měřítku pochopitelné, věříme, že i malé kroky se počítají. Změna může působit nejistě, ale je nezbytná a plná potenciálu. Nemusíme být dokonalí ani znát všechny odpovědi. Pokud však budeme jednat s integritou, pokorou a představivostí, můžeme něco změnit.

Pojďme začít.

O knize

Zelená pracovní místa, bílá pracovní místa, nebo hnědá pracovní místa? Udržitelné poradenství: Příručka pro kariérové poradce a poradkyně je zásadním a velmi aktuálním zdrojem pro každého, kdo se chce aktivně podílet na rozvoji environmentálně odpovědné poradenské praxe. Tato příručka, vytvořená v rámci projektu Exploring Green Guidance financovaného Evropskou unií, nabízí srozumitelnou, praktickou a dobře přístupnou cestu, jak začleňovat udržitelnost do každodenní poradenské práce.

To, co tuto příručku odlišuje, je její vyváženost mezi strategickou vizí a akcí. Převádí složité politické cíle do praktických postupů, které mohou poradci a poradkyně využít v oblasti kariérového poradenství ve vzdělávání, službách zaměstnanosti i v komunitním rozvoji.

V době, kdy klimatická odpovědnost už není volbou, ale nutností, dává Udržitelné poradenství poradkyním a poradcům do rukou nástroje, aby se mohli stát hybateli pozitivní změny. Publikace je inspirativní, odborně promyšlená a velmi dobře použitelná, a bezpochyby podpoří evropskou cestu k udržitelnější a odolnější budoucnosti. Politiky a praxe udržitelného poradenství hrají v tomto obratu klíčovou roli.

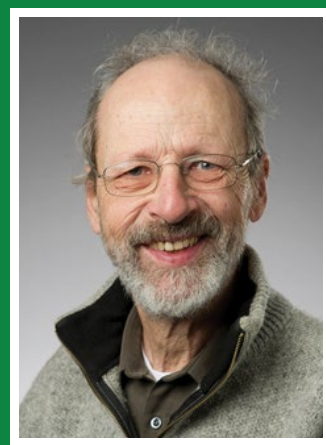
Mám velkou radost, že projekt Exploring Green Guidance, financovaný EU, přijal výzvu rozvíjet udržitelné poradenství – koncept, který jsem mezinárodně poprvé představil před třiceti lety. Je nejvyšší čas.

Prof. em. Dr. Peter Plant

Udržitelné poradenství:

Příručka pro kariérové poradce a poradkyně

ISBN: 978-989-9321-07-6



Autoři*ky

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