

Řešení problémových oblastí komunitně vedeného místního rozvoje II

Termín 9.-11. 12. 2019

Místo Antverpy, Belgie

Téma **OECD Local Development Forum – Right skills, right jobs, right places**

Ve dnech 10.-11. 12. 2019 proběhla v Antverpách mezinárodní konference OECD na téma „Right skills, right jobs, right places“. Toto téma bylo zvoleno s ohledem na vznikající potřeby trhu práce, které bezprostředně souvisí zejména s nastavováním procesů digitalizace a automatizace. Ke změnám, jež tyto procesy přinášejí, patří nutnost zvýšit zájem zaměstnanců o celoživotní vzdělávání (ale také osob, které zaměstnání hledají) a dále také využití sociální inovace jako „pojítka“ se všemi příslušnými aktéry, kteří usilují o řešení problému (neziskové organizace, podnikatelský sektor a vládní sektor). Konference se zúčastnilo více než 100 účastníků z mnoha zemí – např. Kanada, Brazílie, Irsko, Švédsko, Černá Hora, Francie aj.



*Místo konání konference – Elisabeth Center
Antverpy*



Program konference:

10. 12. 2019

9:30-10:00 Zahájení

10:00-11:00 Ensuring employers and workers meet in the middle (přednáška)

11:30-13:00 Enabling career transitions – the key to closing the skills gap (workshop)

13:00-14:30 Oběd

14:30-17:00 Exkurze – LEVANTO (sociální podnik)

11. 12. 2019

9:00-10:15 Unlocking the skills and talent potential of SMEs (workshop)

10:30-11:45 Toward a people-centric future of work (workshop)

12:00-13:00 Building opportunity for all (přednáška)

13:00-13:30 Závěr

13:30-15:00 Oběd



Přednáška Ensuring employers and workers meet in the middle

Průběh konference:

Úvodní slova pronesli řečníci Ulrik Knudsen – zástupce generálního tajemníka OECD, Andriana Sukova – zástupkyně generálního ředitele European Commission a Jan Jambon – vlámský minister-president. Vzhledem k tomu, že jedním z nosných témat konference bylo zvyšování motivace zaměstnanců vzdělávat se, byly mimo jiné představeny statistické údaje, které hovoří o tom, že zhruba 35 % zaměstnanců pociťuje potřebu vylepšovat svoji kvalifikaci k vykonávání současného povolání. Zároveň

je většina z těchto zaměstnanců ochotna absolvovat nová školení a vyžadují po zaměstnavateli jejich zajištění. Také mezi zaměstnavateli byla uskutečněna šetření a ta prokázala, že více než 40 % z nich má již nyní problémy s hledáním správných lidí na pracovní pozice ve firmách, protože nikdo z uchazečů nemá potřebné dovednosti pro výkon nabízených pozic. Tyto výsledky poukazují na potřebu dalšího vzdělávání všech zaměstnanců, protože pokud se zvyšování jejich kvalifikace nebude měnit k „lepšímu“, hrozí v budoucnu navýšení počtu pracovních míst, která nebude možné obsadit. S rostoucím technologickým pokrokem se některé dovednosti budou stávat zastaralými a poroste poptávka po nových. Zaměstnavatelé tedy budou generovat další požadavky na obsazování vytvořených míst či udržení těch stávajících. Zároveň je důležité, aby zaměstnavatelé na tyto změny na pracovním trhu reagovali, a to zejména vytvořením podmínek pro přeškolení stávajících zaměstnanců a zaškolení zaměstnanců nových. Pro to, aby měl dnes člověk průměrnou práci, musí mít více schopností, než tomu bylo dříve.

Přestože se proces automatizace podílí na rušení některých méně kvalifikovaných pozic, zůstává i nadále lidský potenciál velmi důležitý. Digitalizace totiž naopak přináší poptávku po „měkkých“ dovednostech jako je např. týmová práce, komunikace nebo řešení problémových situací. Tyto dovednosti jsou jen velmi obtížně automatizovatelné.

Dalším představeným tématem byla péče o zaměstnance. Odborníci se shodují na tom, že kromě výdajů, které jsou vynaloženy na zaučení příchozích zaměstnanců, je důležité investovat stejnou měrou do zaměstnanců odchozích. Starat se tedy o jejich udržení, aby nedocházelo k úniku lidského potenciálu, protože to je nejdůležitější aktivum celé společnosti. Investice do budoucnosti svých zaměstnanců přináší firmě mimo jiné dobré jméno. Zásadní také bude to, že se lidé/zaměstnanci budou muset učit, jak se učit. Dále se učit žít společně, učit se od sebe a připravit se na změny – nebude už tak obvyklé, že bude zaměstnanec celý život pracovat na jedné pracovní pozici a v jednom oboru. Zaměstnavatelé by pro tyto změny měli připravovat vhodné a podnětné podmínky.

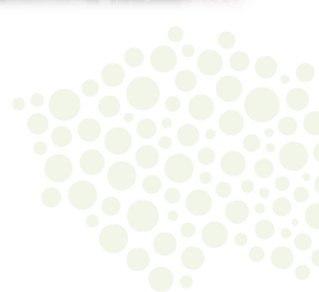
V rámci absolvovaných workshopů byl prostor věnován také problematice rozvoje malých a středních podniků (MSP). K tomuto by měla především přispívat spolupráce s univerzitou, která prostřednictvím studentských praxí pomůže v podniku nastartovat nové inovativní procesy. Na vysoký inovační potenciální MSP poukazuje fakt, že 1/3 zaregistrovaných patentů v Evropě mají na svědomí právě MSP.

Pozitivní vliv na vytvoření lepších podmínek pro trh práce jednoznačně přináší i mezisektorová komunikace a spolupráce s důrazem na využití sociální inovace. Pro firmy je důležité hledat především motivované lidi než vysoce vzdělané zaměstnance v oboru. Studenti si často myslí, že práce ve velkých

firmách je zajímavější a podnětnější, pravdou ale je, že zajímavější práce je v MSP, protože je více praktická. Dále je pro zaměstnance důležité identifikovat, jaké jsou požadavky na schopnosti a dovednosti zaměstnanců a jaké budou tyto požadavky v budoucnu. K této problematice však neexistuje dostatek dat a studií.



Workshopy



Exkurze

V rámci konference bylo možné zúčastnit se exkurze do sociálního podniku Levanto. Tento sociální podnik zprostředkovává dostupné zaměstnání ve vlámském regionu. Zaměstnanci jsou především lidé v produktivním věku, kteří se z nejrůznějších důvodů ocitli v nepříznivé situaci a potřebují pomoci s navrácením do běžného života. Jedná se především o dlouhodobě nezaměstnané. Velkou část těchto osob tvoří také migranti.



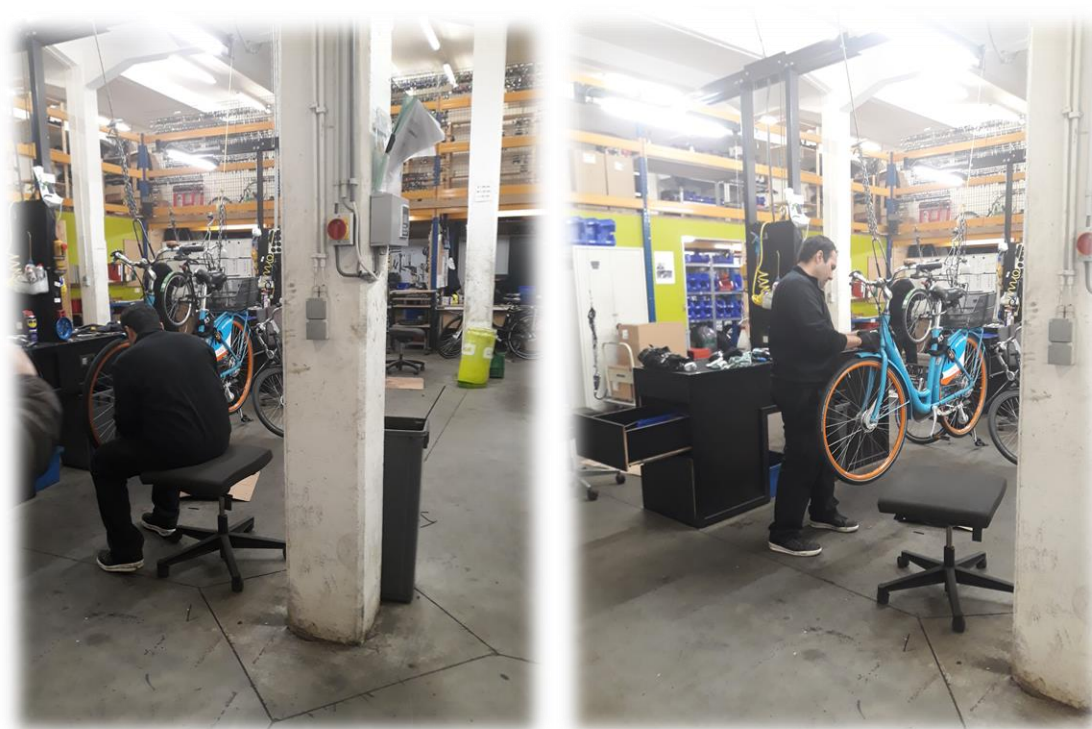
Sociální podnik Levanto – Antverpy

Nově přijatým zaměstnancům společnost poskytuje nejen pracovní místo, ale zároveň je na dané pozici odborníci zaškolí a pomáhají i s hledáním bydlení. Zaměstnanci mohou pracovní místa měnit, a to mezi oblastmi poskytování služeb, které společnost Levanto nabízí. Těmito oblastmi jsou např. profesionální úklid, mytí skel, restaurování, opravy jízdních kol (jedná se o městská kola na vypůjčení), malování pokojů a pokládání podlah. Cílem podniku není si zaměstnance udržet, ale naučit je práci a poskytnout je pracovnímu trhu.

Velmi důležitou součástí úspěšného fungování sociálního podniku Levanto je intenzivní podpora ze strany města (politická podpora) a významných partnerů, kterými jsou další zaměstnavatelé v regionu. Ti si často ze stávajících pracovníků Levanta vybírají své nové zaměstnance a udržují tak u nich pracovní návyky a také jim tím dávají možnost posunout se zase o kousek dál a rozvíjet své znalosti a dovednosti.



Interiér sociálního podniku Levanto



Levanto – úsek opravy jízdních kol



Závěr

V závěrečných výstupech řečníků (Joaquim Oliviera Martins – zástupce ředitele OECD a Denis Leamy – vedoucí pracovník Cork Education Training Board) bylo opětovně poukázáno na potřebu reagovat včasně a efektivně na změny, které již nastaly a které budou dále přicházet v návaznosti na zavádění/rozšiřování procesů digitalizace a automatizace. Zazněla rovněž slova díky za společnou diskusi v průběhu konference, za organizaci a zároveň byli všichni účastníci pozváni na plánované konference v roce 2020.



Závěrečná přednáška Building opportunity for all

Shrnutí:

Mezi hlavní myšlenky OECD Local Development Forum – Right skills, right jobs, right places patří:

- zvýšení motivace zaměstnanců k celoživotnímu vzdělávání,
- zvýšení péče o odchozí zaměstnance,
- kladení důrazu na podporu spolupráce univerzit a malých a středních podniků (MSP),
- posílení spolupráce veřejného a soukromého sektoru.

Zpracovala: Mgr. Kristýna Jagošová

