

Konference Práce 4.0: Kompetence pro budoucnost

Ve středu 18. května uspořádal Friedrich-Ebert-Stiftung v Praze společně s Německým velvyslanectvím v Praze konferenci „Práce 4.0: Kompetence pro budoucnost“, jež se snažila identifikovat nové a odlišné kompetence, které vyžadují vyvíjející se formy výroby a nárůst digitálních služeb. Konference se snažila spojit v dialogu zástupce z oblasti obchodu, odborů i státní správy z české i německé strany. Obě země mají velký zájem v tomto sektoru postupovat společně, protože se jedná o klíčové téma obou států. Diskutovalo se také o výzvách při poskytování školení, celoživotního učení a kvalifikaci zaměstnanců.

Všichni účastníci konference akcentovali, jak velké mezery v digitalizaci ukázala koronavirová krize a že je potřeba diskuse o tom, jak by mělo vypadat vzdělávání a spolupráce mezi obchodním sektorem se státní správou na podobě kurikul škol. Na konferenci také zaznělo, že u tématu digitalizace se nesmí zapomínat především na jednotlivého člověka a je potřeba vědět, kde má celý proces hranici, jak zdůraznil předseda ČMKOS Josef Středula. Digitalizace by totiž měla především ulehčit práci lidem.



Nejdůležitější kompetence

v budoucnosti podle odborníků v panelech představují sociální kompetence, komunikace, schopnost spolupráce a učení i v nejistých situacích. Zmíněny byly také základní digitální kompetence, bez nichž už není možné rozumět světu, a strategické kompetence. Klíčová je také schopnost empatie a kritického dialogu. Změny na trhu práce znamenají i nové předměty na školách – v Německu na univerzitách vznikají nové katedry věnované cyber security či nové inteligenci. V Česku se zase prosazuje trend interdisciplinárního přístupu, v jehož rámci budou vznikat nové obory zacílené na nové pozice.

Poradce pro oblast vzdělávání ČMKOS Lukáš Němec zdůrazňoval potřebu kolektivního vyjednávání o způsobu učení se novým kompetencím. Zaměstnanci jsou v Česku zatím zvyklí kolektivně vyjednat spíše o mzdách. Pro požadavek zvyšování mzdy je však důležité právě i zvyšování pracovních kompetencí. Zaměstnanci by dle Němce měli mít zástupní podíl na řízení s dlouhodobou udržitelností a vizí. Odkázal v tomto ohledu na společné vyváření strategie dalšího vzdělávání v Německu, kde se na procesu podíleli klíčoví aktéři – odbory, spolkové země a jiní, zatímco v Česku panuje spíše nedůvěra.

O důležitosti zapojení všech partnerů mluvil i vědecký pracovník ISF Mnichov Tobias Ritter, dle něž je třeba vést diskusi o tom, co je v praxi nezbytné, a taky o obavách, které zaměstnanci mají a jež mohou být odstraněny. Například otázka starších zaměstnanců, které je možné v práci ponechat, když jim budou nabídnuta školení. ČMKOS upozornila také na to, jak se změnila veřejná podpora pro další vzdělávání, které bylo dříve vnímáno jako veřejný statek. Dnes v tomto ohledu dle odborů nastala nesprávná percepce toho, že další vzdělávání je čirou

zodpovědností zaměstnance. Lukáš Němec však podotkl, že větší roli by měl hrát stát, neboť nejde jen o zodpovědnost jedince, ale i společenskou zodpovědnost.

Mentorský kouč
IG Metall Bayern
Christian Nass
vysvětlil pomoc
kouče lidem najít
si práci
v budoucnosti.

Lidé mají často
pocit, že
zaměstnavatelé
nemají žádný plán
pro digitalizaci.
Mentoři by měli
být motorem a
průvodcem
pracovníků
změnou, pomáhat
nastavit podmínky

vhodné pro jednotlivé pracovníky, pomoci jim objevit své schopnosti a porozumět, že proces změny probíhá, že nemusí být nepřátelský, a pro změnu je získat.

