|  |  |
| --- | --- |
| adaptace zaměstnanců na proměnu prostředí | |
|  | |
|  | Jan Sládek, Ph. D. |
|  | | |

A picture containing text, screenshot, font

Description automatically generated

## Hlavní zjištění o tématu

* Situace jednání se státem/ÚP je převážně negativní
* Není de facto kariérní poradenství, jen demotivující papírování
* Rekvalifikace je často vnímána jako komplexní životní změna ze strany občanů
* Spíše než rekvalifikace do nového oboru, respondenti se snažili prohloubit nějaký už existující zájem
* Zástupci školících firem by uvítali digitalizaci a celkově lepší komunikaci státu

## Cíle a metodologie výzkumu

Výzkum se zaměřil na osoby účastné v procesu rekvalifikace. V dvou případech šlo o zástupce „školících“ firem.

Respondent 1, jazyková rekvalifikace, severní Čechy

Respondent 2, zástupce organizace poskytující rekvalifikaci, Praha

Respondent 3, sociální služby, rekvalifikace

Respondent 4, zástupce organizace, Vysočina

A. Firmy

1. Jak vnímáte svoji roli vůči státu a veřejné správě?

2. Jaké jsou kanály komunikace a hledání informací o podpoře státní správy pro Vaši činnost?

3. Jaké máte konkrétní zkušenosti s podporou státu, s konkrétní politikou či programem?

4. Kde vidíte dobré stránky podpory státu pro Vaši činnost, kde vidíte překážky?

5. Když shrnete svoji zkušenost za posledních pět let, jak Vám spolupráce se státem fungovala?

6. Jakou podporu od státu by Vaše organizace potřebovala pro zlepšení činnosti?

7. Kdyby měl stát ve své podpoře něco změnit, jaké tři věci by to byly?

B. Studenti

1. Jak vnímáte svoji situaci na trhu práce a co vás vedlo k účasti na kurzu?

2. Jaký typ podpory ze strany státu by Vám pomohl lépe se adaptovat na současnou situaci?

3. Jakou máte v průběhu řešení své situace konkrétní zkušenost se státní správou?

4. Odkud čerpáte informace o pomoci státu?

5. Jaké změny byste uvítali v komunikaci státu s lidmi jako vy?

## Zjištění z rešerše

Hlavním zjištěním rešerše je, že v EU již existují přímo kursy zaměřené na rekvalifikaci explicitně v rámci Green Deal. Počítá se s rekvalifikací státní správy, ale jsou nabízeny i kursy pro soukromý sektor. V některých případech jsou tyto rekvalifikace zaměřeny na lokální úroveň v rámci transformace měst. V ČR se nám nepodařilo obdobu trendů z EU najít, navíc informace byly dost rozptýlené, něco jako centrum zelených rekvalifikací, anebo explicitně kursy navázané na Green Deal, či adaptaci na post-karbonovou ekonomiku se najít nepodařilo.

V odborné literatuře se pak ukázalo, že možná paradoxně, tento směr uvažovaní, rekvalifikací a adaptačních strategií lze nalézt v různých podobách i mimo Evropu. Většinou, což považujeme za zajímavé, šlo o případové studie nějaké lokální adaptace, která změnila lokální trh práce a vytvořila prostor pro rekvalifikace.

Obecně také jsme v rámci rešerší našli to, že lidé v ČR nejsou do rekvalifikací nijak „tlačeni“, což souvisí se dvěma věcmi. Zaprvé, obecně je trh práce v ČR ještě nezasažen nějakou větší krizí a lidé nacházejí práci i bez nutnosti rekvalifikace, Zadruhé, ve srovnání např. s Francií, kde si lidé povinně vytvářejí vlastní fond na rekvalifikaci (který jsou motivováni čerpat), u nás takový úzus není. Lze tedy říci, že samotný fenomén rekvalifikace je pro občany ČR poměrně novou zkušeností.

## Zjištění výzkumu

1. Rekvalifikace jako životní změna

Část respondentů si rekvalifikaci zvolila nikoliv jako nutno adaptační strategii vynucenou dynamikou pracovního trhu, ale prostě jako cestu k životní změně. To je motivace, se kterou je možno počítat. Kariéra v jednom oboru se vyčerpala, nebo jinak skončila, nastal čas se „věnovat tomu, co mě zajímalo“.

2. Preferovány jsou obecné dovednosti

Rekvalifikace často také slouží jako doplnění si toho, co bylo dříve zanedbáno, tak třeba slouží rekvalifikace v oblasti jazyka. Z toho lze dovodit, že ne vždy je touha jít učit se něco zcela nového: „doplnil jsem si něco, co jsem kdysi dělal ve škole, prohloubil jsem si znalosti v tom, co už znám“.

3. Role Úřadu práce

V popsaných příkladech je ÚP vnímán spíše jako organizace, která pomáhá s proplacením, než že by byla oporou pro karierní rozhodování. Vyhledávání kurzů, rozhodnutí o tom jaké kurzy a kde, to je spíše v rukou jedince. Nemile vnímanou zkušenosti bylo odmítnutí zaplacení rekvalifikace ze strany ÚP: „řekli mi, že je nízká nezaměstnanost, že je práce dost a moje kvalifikace mi stačí, že není jisté, že bych práci našel.“ V takových případech jsou lidé demotivováni proti takovému rozhodnutí se ohradit či odvolat. Nehledě na to, jestli vůbec je v případě rekvalifikace dobrým rámcem k posuzování její potřebnosti úvaha nad momentální situaci, namísto kvalifikovanějšího odhadu zaměřeného do budoucna.

4. Role kontaktu pro rekvalifikaci

Jako vždy v tíživé situaci je podstatná „tvář“ úřadu, který pomáhá. V případě situace, kdy se má občan adaptovat na změny na trhu práce, očekává nejen „tvrdou“ pomoc, ano proplatíme, ale také oporu v motivaci k životní změně, která snadno může mít hluboké dopady na sebepojetí (třeba neúspěch v minulé profesi) a integraci do společnosti. Bylo by tedy dobré toto reflektovat a alespoň některé typy rekvalifikačních programů orientovat spíše jako oporu pro kariérní rozvoj, spíše než jen tlak na zapojení se do trhu práce.

5. Dodržování pravidel

Klientům někdy nejsou jasná pravidla toho, jak a podle čeho jsou rekvalifikační kurzy, respektive jejich výběr hodnocen. Nejsou vždy jasné ani lhůty. V této situaci se také klienti obracejí na své okolí a hledají pomoc tam. Popřípadě si vlastně novou kariéru najdou sami…a o to horší, respektive demotivující, je zkušenost odmítnutí ze strany státu. V očích klientů je to vnímáno tak, že se vlastně pokusili adaptovat sami a stát jim hodil klacek pod nohy: (parafráze) „je to extrémně nepodporující prostředí, demotivace na každém kroku, nabídky nejsou vůbec prezentovány atraktivně, vede k pocitu, že si člověk za svou situaci může sám a má brát co je a ne si vymýšlet, natož chtít zohlednit nějaká vlastní přání a představy, výsledek je pocit ponížení“.

6. Z pohledu organizací

Je výrazně preferováno „obejít se bez státu“, ale jsou tam výrazné bariéry. Jednou z nich je administrativní náročnost, na kterou není čas. Je to obor, na který se specializují dotační firmy. „Člověk musí být přesný, nesmí udělat chybu, na to nemám.“ Celkové zjednodušení, včetně například digitalizace (živnostníci musí používat „datovky“, úřad ne. Papírování je nepříjemné i pro uchazeče o kurzy a může být překážkou k tomu se na kurz vůbec zapsat.

Setkali jsme se i s vyloženě špatnou zkušeností, která vedla k celkovému odklonu od státu jako partnera. Po složitě podaném projektu se respondent setkal s odmítnutím a následně byl velmi podobný projekt podán jinde – respondent má podezření, že projekt byl ukraden. Není v silách a zaměření tohoto výzkumu toto ověřit, ale jasný je, bez ohledu na realitu, dopad na obraz spolupráce se státem.

## Metodologická reflexe

V této situaci se vyskytl problém s ochotou respondentů účastnit se, respektive, tento vzorek byl velmi citlivý na ochranu osobních údajů a byznys údajů. Zároveň hodně potenciálních účastníků odpadlo už při screeningu, neboť výrazně nepreferovali jakékoliv spojení se státem a státní podporou.

Z hlediska čistě metodologického lze formulovat dvě doporučení. Prvním je jít více po případu – některé osoby mají vícečetné zkušenosti s adaptací na měnící se trh práce, bylo by dobré toto sledovat v čase. Ideální by bylo změřit představy, průběh a pak při opětovném začlenění reflexi toho, jak byla adaptační strategie přínosná. Druhým doporučením je oslovit k dlouhodobé spolupráci vybrané rekvalifikační firmy a pomocí rychlého online šetření sbírat průběžně data a sledovat tak zobecnitelnější trendy v oblasti adaptace.

## Rešerše

* <https://www.enviweb.cz/101423>
* <https://rekvalifikacni-kurzy.info/>
* <https://www.ekologickavychova.cz/>
* <http://www.eesy.uk.com/data/The%20Green%20Deal%20Explained.pdf>
* <https://www.holcimfoundation.org/urban-requalification>
* <https://www.italiadomani.gov.it/en/Interventi/investimenti/sicuro-verde-e-sociale-riqualificazione-edilizia-residenziale-pubblica.html>

Baran, J., Szpor, A., & Witajewski-Baltvilks, J. (2020). Low-carbon transition in a coal-producing country: A labour market perspective. *Energy Policy*, *147*, 111878.

Bowen, A. (2012). 'Green'growth,'green'jobs and labor markets. *World bank policy research working paper*, (5990).

Jagannathan, S., Ra, S., & Maclean, R. (2019). Dominant recent trends impacting on jobs and labor markets-An Overview. *International Journal of Training Research*, *17*(sup1), 1-11.

Karakul, A. K. (2016). Educating labour force for a green economy and renewable energy jobs in Turkey: A quantitave approach. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, *63*, 568-578.

Maclean, R., Tsang, E., & Fien, J. (2013). Hong Kong, China employers’ perspectives on a carbon-constrained economy and how technical and vocational education and training should respond. *Skills development for inclusive and sustainable growth in developing Asia-pacific*, 309-325.