



INSTITUT
KRAJSKÉ HOSPODÁŘSKÉ
KOMORY ZLÍNSKÉHO KRAJE



KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA
ZLÍNSKÉHO KRAJE

Zápis ze zasedání Výkonné rady Paktu zaměstnanosti Zlínského kraje

5. 6. 2019

Termín: 5. 6. 2019, od 9 hodin

Místo: Krajský úřad Zlínského kraje
třída Tomáše Bati 21, 761 90, Zlín
zasedací místnost č. 1529 (15. patro)

Přítomní: viz prezenční listina

PROGRAM ZASEDÁNÍ:

1. Zahájení
2. Průběžné naplňování aktivit Akčního plánu Paktu zaměstnanosti 2019
3. Témata Akčního plánu Paktu zaměstnanosti 2020
4. Různé

K bodu 1. – Zahájení

Předsedkyně Výkonné rady Bc. Iveta Táborská přivítala přítomné, přednesla program jednání a zeptala se, zda jsou návrhy na doplnění. Návrhy na doplnění nepadly.

Závěr: Výkonná rada Paktu zaměstnanosti Zlínského kraje schvaluje program zasedání.

Úvodem Iveta Táborská informovala o setkání Teritoriálních paktů zaměstnanosti 4.6.2019 v Českých Budějovicích. Pakt JČK prezentoval na setkání TPZ svou činnost, jejich tématem je také zaměstnanost, podpora studia technických oborů a celoživotního vzdělávání (cesta zpět do práce- 50+, flexi start – rodiče po MD, přijímací pohovory nanečisto pro absolventy i 50+, web impulsprokarieru.cz, týden vzdělávání dospělých).

Obecně se řešila budoucnost Paktů zaměstnanosti. V každém kraji řeší aktuální regionální problémy, v každém kraji je jiná míra podpory, ale i aktivity paktu. Každý pakt má jiný typ zřizovatele (KÚ, krajské



INSTITUT
KRAJSKÉ HOSPODÁŘSKÉ
KOMORY ZLÍNSKÉHO KRAJE



KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA
ZLÍNSKÉHO KRAJE

HK, sdružení pro rozvoj kraje), což se ukázalo jako problém pro případné zařazení institutu paktů do legislativy. Padly návrhy na sjednocující prvek - pakty, by měly zaštiťovat regionální predikce trhu práce, případně se podílet na vytváření Strategie politiky zaměstnanosti na regionální úrovni.

Dalším bodem projednávaným na TPZ byla příprava zákona o odborném vzdělávání, který je v přípravě, jde o legislativní podporu a změny v systému učňovského školství. V lednu-únoru byla projednána shoda k zákonu v PS. Během léta se bude zpracovávat popis ekonomických, personálních apod. dopadů. Systém duálního vzdělávání nebo jen prvky duálního vzdělávání. Je to příležitost pro pakty např. při lokálních diskuzích, připomínkování zákona a na podpůrných aktivitách např. duál pointy.

Vzniká otázka, kde bude další setkání paktů. Zvážit uspořádání setkání paktů ve Zlíně např. v lednovém termínu s podporou ZLK nebo signatářů PZ ZLK.

K bodu 2. – Průběžné naplňování aktivit Akčního plánu Paktu zaměstnanosti 2019

Plnění Akčního plánu 2019:

Přílohou zápisu je AP 2019, obsahující aktuální informace o plnění jednotlivých aktivit.

Akce Girls' day; Zlín proběhla 18.4.2019 - Splněno

Právě probíhají Dny řemesel ve Zlíně (5.-7.června 2019) a Setkání kariérových poradců Zlínského kraje; Zlín 5.6.2019

Ostatní akce (veletrhy práce a vzdělávání, techn. jarmarky) v přípravě, proběhnou dle plánu

Konference Baťův odkaz Evropě, kterou organizuje FaME UTB s Nadací Tomáše Bati, se bude konat 18.9.2019, přidána do AP. Téma konference je: Lidé – výzva pro budoucnost podnikání

Většina aktivit probíhá dle plánu. Pouze nebyly nezačaté aktivity národního projektu Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání (KVASAR). Aktivní zapojení do projektu má umožnit realizovat ve Zlínském kraji pilotáž modularizovaných rekvalifikací ve spolupráci s firmami v prioritních oblastech a mapovat možnosti rozšíření nabídky dalšího vzdělávání dle potřeb trhu práce v regionu.

J. Janoš – projektu KVASAR je systémový projekt, který měl vést k modernizaci systému rekvalifikací s možností rekvalifikací v modularizované formě s cílem legislativních doporučení. Proběhla soutěž na dodavatele v nejbližší době bude vyhlášen vítěz. Předpokládáme, že po prázdninách by mělo dojít k oslovení krajů.

J. Janoš podal VR informaci z PS 1a Vymezení aktualizace oblastí specializace Zlínského kraje: v 1 čtvrtletí byla dokončena analýza přidané hodnoty a byla předána kraji. Identifikovali jsme z dostupných dat leadry z hlediska produktivity práce. Vzhledem k probíhajícímu šetření Datové platformy Zlínského kraje, ke spokojenosti zaměstnavatelů s absolventy škol, došlo k dohodě s KHK

ZK, že se při sběru dat pro dotazníkové šetření zaměří na tyto firmy s vysokou přidanou hodnotou a získáme jejich pohled na hodnocení absolventů SŠ a VŠ. Tato část se vyhodnotí samostatně.

K diskuzi je uspořádání fóra platformy pro setkání se zástupci firem produkujícími vysokou přidanou hodnotu. Kombinací dotazníkového šetření a setkání bychom chtěli dojít k doporučením specializace v oblasti vzdělávání SŠ a VŠ. Vyhodnocení dat z průzkumu očekáváme v září.

L. Horáková – navrhla setkání rozdělit podle oborů, zvláště pro strojaře, gumaře atd. oddělit sběr dat

L. Trčka – CzechInvest spolupracuje s TA ČR a máme zkušenosti u firem s vysokou přidanou hodnotou s propojením na jednotlivé ústavy VŠ. Dobrá zkušenost s Ústavem průmyslového inženýrství na FAME UTB, mají zájem rozšiřovat spolupráci s firmami s vyšší přidanou hodnotou, snaha o profinancování z nových rezortních programů, které vznikly v letošním roce (např. program TREND). Chystáme projekty do programu Prostředí pro život, zejména energetické projekty, cirkulární ekonomika atd. Máme vytipována pracoviště UTB, ochotná zapojit se do projektů experimentálního vývoje a aplikovaného výzkumu v tématu lidských zdrojů otestovat studenty a čerstvé absolventy přímo ve firmách. K diskuzi, zda přizvat multioborově nebo jen vyčleněné obory. V celonárodních statistikách se ukazuje, že lépe fungují multioborové projekty. Snahy o zeštíhlování výroby a firem do období recese, testovací provozy a logistiku, aby nevytěžovali kapacity výrobních zařízení.

J. Škývara – v praxi je znát nechuť majitelů firem se těmito aktivitami zabývat. Pokud chceme zapojení těchto firem musí být velká přidaná hodnota nebo musí vidět okamžitý přínos, velkou roli hrají i osobní vazby.

J. Janoš – z analýzy spokojenosti zaměstnavatelů s absolventy se nedozvíme jaká je kvality výuky středoškoláků, kteří přechází na VŠ. Potřebujeme se ptát VŠ na nedostatky středoškoláků, příp. bychom měli řešit které nedostatky vedoucí k tomu, že si nevolí ty obory, kde by bylo lepší uplatnění, větší výděly apod.

J. Škývara – kolik středoškoláků nebo vysokoškoláků jde pracovat mimo svůj obor?

L. Trčka – národní statistika neexistuje, odhad 6 z 10

J. Janoš – v projektu KOMPAS vzniká databázová opora pro analýzu (sbírají se data o zaměstnancích: na jaké pozici pracuje, jakou pobírá mzdu a jaký obor má vystudovaný). Pokud zjistíme že je to důležitá téma, požádat MPSV o analýzu za ZLK.

L. Trčka – dle dostupných údajů absolventi UTB s trvalým bydlištěm mimo ZLK odchází ze ZLK, ale statisticky se vrací i po 10 letech od absolvování. Zajímalo by mě, zda bychom v rámci sběru tohoto typu dat dokázali říct v jakých oborech a zda toto funguje až s relevancí 10 let a na ty zaměřit témata kvality života.

K bodu 3. - Témata Akčního plánu Paktu zaměstnanosti 2020

I. Táborská vyzvala členy VR k diskuzi, v čem vidí členové VR priority paktu. Vyhovují nastavené prioritní okruhy (je třeba přehodnotit priority, přidat/ubrat)? Požádala o zaslání návrhů akcí a projektů, které by měly být zařazeny do AP 2020. **Termín 15.8.2019**

Obdržené návrhy budou zpracovány do první verze AP 2020, která bude představena na jednání VR 3.9.2019.

J. Janoš – navázal na setkání paktů. Co by mělo být pojítkem paktů? Zazněly predikce, poptávky po kvalifikaci a odbornosti. Je třeba zajistit další využití dat. Příležitost vidí v případě prosazení zákona o odborném vzdělávání ve slovenském modelu (predikce přicházejí do krajských rad, které na základě těchto čísel dimenzují strukturu vzdělávací soustavy) - úlohu krajských rad by mohli naplňovat pakty zaměstnanosti. Nejen predikce, ale hlavně využití predikcí. Klíčová náplň pro pakty zaměstnanosti by mohlo být rozhodování o tom, jak má vypadat vzdělávací soustava v počátečním i dalším vzdělávání.

L. Trčka – uvedl data z přílohy sbírky min. financí pro všech 307 obcí a měst ZLK jaký je poměr ekonomicky aktivních obyvatel k počtu pracovních míst ze kterých je v tom daném místě odváděno zdrav a soc poj. Ve chvíli, kdy chceme intervenovat vůči některým oborům a zaměstnancům, by bylo zajímavé, minimálně v tom pilotním režimu, se zaměřit na místa, která mají přirozený statisticky doložený in coming. Abychom se nezaměřovali na města a obce kde to nemá smysl, protože 8 lidí z 10 ve ZLK je nuceno za prací jezdit. Testování zaměříme do přirozených uzlů kraje.

J. Škývara – pakt zaměstnanosti by měl být více konkretizovaný ve své činnosti. U osob 55+ se bude problém zvyšovat a pak se přirozenou cestou sníží (generace, která zná moderní technologie od malička). Zkušenost ukazuje, že u lidí 55+ není většinou problém se tyto technologie naučit (jednoduché programovací činnosti, práce s tabletem apod.). Problém není člověk 55+, ale nechť zaměstnavatelů. Do AP 2020 aktivita propojující zaměstnavatele.

V. Lutonská – u skupiny 55+ je problémem strach z větší zodpovědnosti a technologií. Některé kraje mají projekty kde se propojují 2 pracovníci s rozdílným přístupem. Od září zaměření z ministerstva na práci s touto skupinou. I když lidé mají ochotu, ale zaměstnavatelé je nechťejí.

J. Škývara – vyzkoušená cesta ze zahraničí je přitáhnout tyto lidi k technologiím hrou. Nezbytné je seznámit HR, že to může fungovat. Při ochotě lidí pracovat je toto dobrá cesta.

I. Táborská – informace od zaměstnavatelů o neochotě investovat do rozvoje osob 58+ z důvodu odchodu do důchodu a před důchodu.

J. Škývara – je třeba to rozčlenit, není možné použít stejný vzorec na lidi pro výrobu a pro vyšší management. V zahraničí se lidé s velkými zkušenostmi využívají jako vyvažovací kámen v týmu (nejsou flexibilní, ale mají životní zkušenost při řešení jakýchkoli problémů), stává se mentorem týmu.

L. Trčka – na projektech vyšší přidané hodnoty se toto začíná dít (program ZÉTA – Pokud jsou řešitelé lidé do 35 let je podmínka týmového mentora).

J. Janoš – mohlo by se začlenit do prioritní osy vzdělávání dospělých.

J. Škývara – uvedl zkušenosti z exkurze v tréninkovém centru Škoda auto – velké firmy mají svá tréninková centra, u menších firem by bylo možné sloučit do jednoho tréninkového centra. Některé věci jsou specializované, ale spousta věcí je univerzální pro všechny. Centrum by pomohlo zaměstnavatelům, zkrátilo dobu zaučování. Otázka je, zda by od menších a středních zaměstnavatelů byla poptávka.



INSTITUT
KRAJSKÉ HOSPODÁŘSKÉ
KOMORY ZLÍNSKÉHO KRAJE



KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA
ZLÍNSKÉHO KRAJE

L. Horáková – v Rakousku tato centra fungují. Navštívila špičkově vybavené centrum u Vídně. V centru 3 obory (rekvalifikace), lidé půl roku pracovali pod dohledem firmy, pro kterou se přeškolovali (týden ve firmě/týden v centru).

L. Trčka – navštívil centrum Škoda auto před 2 lety, zda se za tu dobu posunuli?

J. Škývara – ano je to i pro montáže mj. jak uchopit nástroj (karpální tunely). Do budoucna bude vše sdílené (centra, projekty), navrhuje PZ zaměřit na sdílení.

J. Janoš – dobrý námět. V Holandsku fungují centra excellence – v první fázi požádali firmy v oblasti automobilu, aby poskytly špičkovou školicí a testovací technologii a soustředili ji na jedno místo. Studenti se v regionech učí základy a špičkové věci v centru. Financování z velké části od firem, na jejichž vybavení školení probíhá. Ve Slovinsku stát podporuje vznik centra, sdílí se zde technologie. Navrhuje tuto myšlenku rozvíjet.

J. Škývara – přizvat regionální výrobce robotů ke vzniku školicího centra, kde budou firmy školit lidi. Je třeba prosadit změnu v systému školení.

I. Táborská – KHK vyhodnotila aktivity z plánu 2019 a navrhuje pokračovat v aktivitách, které jsou úspěšné a přínosné. KHK má zájem se v rámci IKAP II věnovat těmto hlavním tématům:

A. Podpora technického vzdělávání a orientace na klíčové profese kraje

- Datová platforma zaměstnanosti ZK
- Veletrhy práce a vzdělávání Zlín, Kroměříž
- Technické jarmarky (rozšíření o zdravotnické profese)
- Dny řemesel ve Zlíně
- T-profi (zařazení do IKAP II)

B. Dívky do STEM profesí – snižování nedostatku pracovníků v technických profesích ve Zlínském kraji prostřednictvím podpory zapojení dívek do technického vzdělávání:

- girls day
- Datová platforma zaměstnanosti ZK – úprava karet klíčových profesí, doplnění o příklady/medailonky úspěšných žen; doplnit počty žáků středních škol ve členění dle pohlaví

KHK ZK by ráda otevřela téma řešení PŘEDČASNÝCH ODCHODŮ ZE STŘEDNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (na diskuzi ÚP A KÚ).

Paní Táborská navrhuje svolání koordinační schůzky k aktivitám v oblasti kariérového poradenství a spolupráce škol a firem s KÚ, UTB, TIC, CzechInvest, ÚP, na které by se tyto instituce vzájemně informovaly, co v této oblasti plánují za projekty/aktivity a dohodly se na koordinaci.

Informace z koordinační schůzky budou zohledněny při přípravě Akčního plánu 2020.

I. Táborská navrhne jeden červnový a jeden srpnový termín.

Projekt Kompetence 4.0, partnerství mezi školami a firmami

D. Mareček – na jednání ŘV RIS byla pozitivně přijímána jakákoliv aktivita podporující integraci cizinců v regionu, téma kvality života a téma duálního vzdělávání (propojení kompetence 4.0 s tím co bylo připravováno.)

K bodu 4. – Různé

I. Táborská připomněla možnost uspořádání celostátního setkání paktů ve Zlíně.

A připomněla úkol členů VR do 15.8.2019 zaslat návrhy akcí a projektů, které by měly být zařazeny do AP 2020.

Zapsala Renata Mikšaníková

7.6.2019