

Zastarávání znalostí se stává problémem

Zastarávání kvalifikace je integrální součástí technologického vývoje a některé dříve požadované znalosti nejsou už v další kariéře jedince potřebné. S nárůstem náročnosti a komplexnosti práce získalo zastarávání kvalifikace na významu a s technologickým pokrokem se bude urychlovat. Lze ho definovat jako míru ztráty znalostí a dovedností nutných k udržení efektivního vykonávání současných a budoucích pracovních rolí. S cílem získat bližší informace Cedefop v roce 2011 provedl pilotní průzkum „Pilot survey on skill obsolescence among ageing workers: results and findings from the main phase“, během něhož ve čtyřech státech (Německu, Maďarsku, Nizozemsku a Finsku) zjišťoval, zda pracující ve věku 30–55 let cítí, že jejich znalosti jsou zastaralé nebo zastarávají. Kromě toho zjišťoval, o jaký typ znalostí jde, kteří lidé jsou zastaráváním kvalifikace ovlivněni a co podniky a tvůrci politiky mohou udělat pro to, aby k tomu nedocházelo.

Z výsledků průzkumu vyplynulo, že v průměru čtvrtina pracovníků (od 30 % v Německu po 16 % ve Finsku) věří, že když začínali pracovat, úroveň jejich znalostí odpovídala požadavkům, a 16 % pracovníků cítí, že jejich znalosti zastaraly během posledních dvou let v důsledku technologického vývoje nebo strukturálních reorganizací. Nejvíce se to týkalo užívání cizích jazyků a využívání počítačů/ICT.

Okolo 18 % pracovníků cítí, že nejsou schopni zvládnout důležité fyzické aspekty své práce a zhruba totéž procento pociťuje neschopnost zvládnout kognitivní, se znalostmi spojené aspekty své práce tak dobře jako před dvěma lety. 34 % pracovníků, kteří v předchozím roce neprošli žádným výcvikem, pociťuje zastarávání svých znalostí, tentýž pocit má ale i 20 % těch, kteří se výcviku účastnili. Pracovníci se zastaralými znalostmi pociťují obavy ze ztráty zaměstnání a mají menší šanci na další rozvoj kariéry. V Německu se ztráty zaměstnání obává 20 % těch, kteří si myslí, že mají aktuální znalosti, zatímco stejnou obavu má 30 % těch, kteří cítí, že jejich znalosti zastarávají.

Zastaráváním znalostí jsou nejvíce ohroženi nízkokvalifikovaní a starší pracovníci a také ti, kteří nemají příležitost svou kvalifikaci během své pracovní kariéry dále rozvíjet. Hrozí však i vysoce kvalifikovaným pracovníkům. Nízkokvalifikovaní byli rovněž nejvíce postiženi úbytkem pracovních míst během současného ekonomického poklesu. Nejenže je u nich nejpravděpodobnější, že práci ztratí, ale také nejméně pravděpodobné, že najdou novou. Jejich nezaměstnanost dále negativně ovlivní úroveň jejich znalostí. Zastarávání kvalifikace také více postihuje starší pracovníky (50–55 let), kteří ho pociťují v průměru v 31 %, zatímco ve věku 30–39 let jen v 21 %. Kromě zastarávání fyzických dovedností daných stárnutím u starších pracovníků existuje i riziko zastarávání ekonomických dovedností.

V příštím desetiletí bude velký počet lidí pracovat v technologicky intenzivních zaměstnáních. Všichni budou potřebovat přístup k průběžnému výcviku, aby s novými technologiemi a organizačními změnami udrželi krok. Hrozí však, že starší pracovníci nebudou mít příležitost s novými kvalifikačními požadavky krok udržet. Předpokládá se, že velký podíl starších

pracovníků bude vykonávat středně náročné práce nebo budou pracovat ve výrobě, kde je obecně nižší míra kontinuálního výcviku. Podle přehledu zahrnujícího podniky ze 30 zemí (Eurofond 2009) nabízí průběžné vzdělávání 57 % výrobních podniků, 60 % všech podniků služeb v privátním sektoru a 73 % všech ve veřejných službách. Starší pracovníci budou také potřebovat podporu, aby se mohli přizpůsobit nové realitě na pracovišti. Podle výzkumu pocítilo zastarávání svých znalostí 21 % pracovníků, jejichž kariéra byla přerušena na dobu kratší než jeden rok, 25 % z těch, jejich kariéra byla přerušena na dobu až 4 let a přes 30 % pracovníků, kteří nepracovali déle než 5 let.

Je pravděpodobné, že lidé, kteří mají vyšší než požadovanou kvalifikaci, více pociťují zastarávání svých znalostí, protože je nevyužívají všechny a mají málo příležitostí si je osvěžit nebo získat nové. Jejich situace se v současné ekonomické situaci dále zhoršuje, protože lidé jsou nuceni přijímat práci nižší úroveň, což znamená, že jejich znalosti, dovednosti a schopnosti nejsou dostatečně využívány a hrozí, že během doby zastarají.

Hrozí také, že zastaráváním úroveň znalostí pracovníků postupně klesne pod úroveň potřebnou k optimálnímu výkonu jejich práce a může dojít k situaci, že už nebudou mít potřebnou kvalifikaci. Zaměstnanci byli také dotazováni na změny v jejich organizacích v posledních dvou letech. Ke zkoumaným změnám patřilo zavádění nového nebo výrazně odlišného strojního vybavení, techniky nebo IT systémů, stejně jako změny výrobků, služeb a pracovních metod. Finsko, země s nejnižší úrovní zastarávání znalostí, se ukázalo také zemí, kde pracovníci zažili nejvíce změn. Současně tam probíhalo nejvíce výcviků a pracovníci vykazovali nejpozitivnější přístup ke vzdělávání. Ve Finsku a v Nizozemsku také existuje nejvíce organizací, které podporují pracovníky v rozšiřování kvalifikace. I když se změny mohou v různých aspektech lišit, zdá se, že zastarávání znalostí a dovedností lze dobře čelit výcvikem a vzděláváním na pracovišti.

Opatření proti zastarávání znalostí je možné přijímat na podnikové úrovni. Pravděpodobnost jejich zastarávání je výrazně vyšší, pokud lidé pracují v organizacích,

kteří je nepodporují v rozšiřování jejich znalostí a dovedností, nebo pokud jim jejich práce neumožňuje je využívat v plné šíři. Zdá se, že je třeba práci navrhovat tak, aby byla co nejzajímavější, důležitým aspektem je rovněž autonomie při jejím výkonu. Z průzkumu vyplynulo, že pracovníci, kteří cítí, že nastavená pravidla a regulační opatření omezují jejich autonomii, také výrazně častěji pociťují zastarávání své kvalifikace. Z toho vyplývá, že podniková kultura podporující vzdělávání a práce, která umožňuje autonomii a další rozvíjení a rozšiřování znalostí a dovedností, může působit preventivně proti zastarávání kvalifikace. Důležitý je také přístup ze strany zaměstnavatele, protože flexibilní politika lidských zdrojů přizpůsobená vzdělávacím potřebám i starších pracovníků může zpomalit zastarávání jejich znalostí a dovedností. Jako nejefektivnější se ukázaly formální instruktáže a výcvik na pracovišti během pracovní doby. V organizacích, které podporují své pracovníky v rozšiřování jejich kvalifikace, jsou také zaměstnanci ochotnější účastnit se výcviku mimo pracovní dobu.

Zastarávání znalostí se netýká jen nezaměstnaných, ale i pracujících, a představuje velký problém, který postihuje jak starší pracovníky, tak pracovníky s dalšími 20 až 30 lety pracovního života před sebou. Má přímý vliv na produktivitu podniků a spokojenost v práci i kariérní perspektivy. Za nejdůležitější způsob omezení zastarávání znalostí a dovedností a efektivního managementu kvalifikace zaměstnanců je třeba považovat správné uspořádání práce a přístup ke vzdělávání. Vzhledem k tomu, že se vzdělanostní úroveň evropské pracovní síly bude dále zvyšovat, je důležité nepřipustit, aby byla jejich vysoká kvalifikace promrhána. Její další udržování a rozvíjení je důležité pro udržení evropské konkurenceschopnosti. Charakteristiky, které zvyšují riziko zastarávání znalostí, jako je stáří, nízká kvalifikace, nedostatek podpory ke vzdělávání, design práce, který nedokáže z lidí dostat to nejlepší, korelují s nízkou úrovní participace v kontinuálním výcviku. Nedostatek příležitosti zvyšovat si kvalifikaci a udržet krok s měnícími se požadavky zvyšuje riziko nezaměstnanosti a pracovní nejistoty.

Zdroj: Cedefop