

URBACT Novice

JULIJ 2015

Urbactove kapitalizacijske delovne skupine objavile svoje rezultate!

Kako se spopasti z urbanimi izzivi, kot so urbane ekonomije, ustvarjanje zaposlitev, trajnostna regeneracija in socialne inovacije? Odgovor na to vprašanje in primere, kako se evropska mesta lotevajo teh izzivov, najdete v najnovejših Urbactovih publikacijah.

Nedavno objavljene publikacije Urbactovih [delovnih skupin](#) mestom ponujajo konkretne primere in orodja, s katerimi se urbani strokovnjaki in tisti, ki delajo na mestnih upravah po Evropi, odzivajo na urbane izzive. Vsaka od publikacij se osredotoča na svojo temo – urbane ekonomije, ustvarjanje zaposlitev, trajnostna regeneracija in socialne inovacije – ter na primerih mest predstavlja dobre prakse. Čeprav publikacije obravnavajo različne teme, so močno povezane med seboj, kar izpostavlja pomen celostnega reševanja teh izzivov.

»Vse bolj se poudarja, da morajo mesta poiskati domače pristope.«

Kot poudarjajo avtorji publikacije o novih urbanih ekonomijah [New urban economies](#) »se vse bolj poudarja, da morajo mesta poiskati domače pristope: graditi na obstoječih kakovostih in prednostih, povezovati sorodne industrije med seboj, spodbujati podjetja in prebivalce k inovacijam ter jih vključiti v iskanje perspektivnih novih specializacij«. Mesta se nenehno spreminjajo in te publikacije bodo tistim, ki delajo v mestih in za mesta, pomagale odkrivati, kako razvijati politike, ki bodo mladim olajšale iskanje zaposlitev, kako lahko mesta sodelujejo s prebivalci za bolj trajnostno bivanje in kako razvijati vključujočo mestno administracijo ter mnoge druge.

Namen publikacije je podpirati delo urbanih strokovnjakov in odločevalcev po vsej Evropi ter prispevati k bolj trajnostno in celostno naravnanim lokalnim politikam. Bralci bodo lahko iz njih izluščili ključne elemente in znanje, ki ga lahko uporabijo v svojih mestih.

Kako lahko mesta spodbujajo ekonomski razvoj in razvijajo »nove urbane ekonomije«?

Eden od odgovorov na to vprašanje, ki ga najdemo v publikaciji o urbanih ekonomijah [New urban economies: How can cities foster economic development and develop 'new urban economies'](#) pravi, da morajo mesta povezati ekonomske iniciative z družbenimi izzivi in socialnimi inovacijami. Še pomembneje je, da

ekonomska rast koristi vsem prebivalcem in ne škoduje okolju. S projektom [Dublinked](#) je [Dublin](#) zagnal podatkovni portal, ki ga uporabljajo mestna uprava, podjetja na področju informacijskih tehnologij in raziskovalne institucije. Mesto poleg tega tudi povezuje uporabnike in razvijalce storitev ter organizira hekerske dneve (*hack days*) ter s tem spodbuja inovacije, ki temeljijo na podatkih, in razvoj aplikacij za reševanje različnih urbanih izzivov.

Dve ključni načeli, ki jih poudarja publikacija sta "prvič, mesta morajo graditi na specifičnih lokalnih prednostih, virih in tradicijah in jih povezovati s perspektivnimi novimi specializacijami in zunanjimi podjetniško inovativnimi omrežji in drugič, mesta se morajo razvijati skozi partnersko sodelovanje različnih in raznolikih tipov deležnikov«.

[Deskarski grozd](#) v [San Sebastianu v Španiji](#) je dober primer trojne vijačnice (*triple helix*), v katero so vpletene univerza, industrija in uprava, ki poudarja, kako so različne deskarske iniciative pripomogle k ekonomski rasti mesta.

Mesta imajo težave pri spodbujanju novih urbanih ekonomij, zato strokovnjaki v publikaciji svetujejo postopne spremembe. V publikaciji so predstavljeni tudi različni tipi ekonomij, kot so digitalna ekonomija, zelena ekonomija, zdravstvena in skrbstvena ekonomija ter ekonomija souporabe.

Kako lahko mesta ustvarjajo zaposlitve za mlade?

Publikacija [Job Generation for a jobless generation](#) vključuje celo vrsto člankov, gostujočih kolumn, študij primerov in intervjujev, s katerimi želijo avtorji poudariti, zakaj mora biti zaposlovanje mladih ena ključnih prioritet evropskih mest. Publikacija zajema dva glavna vidika: kaj lahko mesta storijo, da bi bolje razumela izziv zaposlovanja mladih in kako lahko mesta bolj učinkovito nagovorijo delodajalce. Predstavljen je primer [Iqualade](#), kjer nezaposlenost mladih naslavljajo s spodbujanjem zaposlitev v tekstilni industriji, s čimer bi lahko zagotovili obstoj tekstilne tradicije v tem mestu. Pripravili so kampanjo, s katero so želeli industrijo ponovno izumiti in jo narediti bolj privlačno – še zlasti za oblikovalce. Sicer pa je dejstvo, da ima ta sektor v mestu prihodnost. Temu so sledile aktivnosti mreženja, ki so mikro podjetjem na tem področju omogočile sodelovanje in skupno razvijanje kolekcij, s čimer so se njihove možnosti za nova naročila močno povečale.

Primer [mesta Leeds](#) predstavlja njihovo [strategijo 5-3-1](#), s katero ustvarjajo zaposlitve v regiji. Primer je edinstven, saj povezuje vprašanje brezposelnosti z zaposlovanjem in rastjo v regiji ter pomaga ustvarjati povezave med podjetji, lokalno upravo ter univerzami in šolami. Kot posledica so se vzpostavili podjetniški servisi, ki pomagajo mladim pri pridobivanju delovnih izkušenj in veščin, istočasno pa ozaveščajo o različnih tipih dostopnih zaposlitev v regiji. Kot primer dobre prakse je v publikaciji predstavljen tudi [Solun](#).

Kako lahko mesta razvijajo dolgoročne strategije, ki spodbujajo bolj trajnostno rabo virov, zmanjšanje emisij CO2 in bolj enakopraven družbeni razvoj?

Publikacija o trajnostni regeneraciji [Sustainable regeneration in urban areas](#) preučuje ključne izzive, s katerimi se mesta soočajo na tem področju in predstavlja nekatere rešitve. Poleg fizičnih intervencij na lokalni ravni, obravnava tudi širša razmerja do družbenih in institucionalnih dimenzij trajnosti.

Evropska mesta iščejo svoje rešitve za trajnostno regeneracijo. Hamburg, na primer, je ustanovil [občinsko podjetje](#), ki je vodilo regeneracijo Wilhelmsburga, medtem ko so se v [Vilni](#) osredotočili na partnerstva med občino in različnimi deležniki. V primeru Parka arhitekture, prenove opuščene industrijskega območja, je bila to skupina relevantnih deležnikov, pri prenovi velike stanovanjske soseske Zirmunai Triangle pa lokalne organizacije in združenja prebivalcev.

Kako lahko mestna uprava vključi prebivalce in odgovori na socialna vprašanja?

Publikacija [Social innovation in cities](#) se ukvarja s socialnimi inovacijami z vidika mest. Socialne inovacije pomenijo inovativne rešitve, nove oblike organizacije in nove interakcije za spopadanje s socialnimi problemi. »Mesta lahko spodbujajo socialne inovacije tako, da spremenijo svoje sisteme upravljanja in odprejo procese za vse akterje: od uprave do prebivalcev, vključno z nevladnimi organizacijami in drugimi deležniki. Spremembe v mestnem upravljanju so že same po sebi socialne inovacije. Inovativnost se kaže v tem, da se upravljanja ne dojema kot izoliranega procesa, ločenega od realnosti in prebivalcev, temveč se išče možnosti za eksperimentiranje z novimi delovnimi metodami znotraj uprave skupaj z deležniki in prebivalci.«

V publikaciji sta predstavljena primera [Amersfoorta](#) in [Gdanska](#), ki prikazujeta dva različna pristopa. Na Nizozemskem gre za *bottom-up* participativni pristop, na Poljskem pa za izrazito *top-down* pristop, v katerem uprava usmerja in nadzoruje dogajanje. Oba primera kažeta, da lahko mesta spremembe uvedejo na veliko različnih načinov. Video o Amersfoortu je [tukaj](#).

Vsi rezultati kapitalizacijskih delovnih skupin so objavljeni [tukaj](#).

[Povezava do originalnega članka](#)

Zaposlovanje mladih v evropskih mestih – kako lahko mesta sodelujejo z delodajalci?

»Zaposlitve ustvarjajo delodajalci.« Mesta, ki želijo mladim pomagati pri zaposlovanju, morajo sodelovati z delodajalci. Za uspeh je potrebno ustvariti več in boljše zaposlitve za mlade. Kar pomeni, da delodajalci, veliki ali mali, javni ali zasebni, bodisi iz lokalnih zagonskih podjetij in mikropodjetij ali nacionalnih in mednarodnih korporacij s podružnicami v mestu, zaposlujejo več mladih, jih obdržijo na delovnih mestih, spodbujajo njihov razvoj ter jim nudijo različne priložnosti. Mesto mora ukrepe za zaposlovanje mladih organizirati okrog sodelovanja z delodajalci.

To je odlomek članka iz Urbactove kapitalizacijske publikacije [Job Generation for a jobless generation](#). Več [tukaj](#).

Pri delu z mesti v okviru programa URBACT smo naleteli na več primerov, kjer se mesta osredotočajo na potrebe delodajalcev, vse od sodelovanja s šolami do neposrednega spodbujanja delodajalcev, da zaposlijo mlade. Analiza aktualnih praks in najnovejših raziskav kaže, da je vključevanje delodajalcev priljubljena tema, pa tudi organizacije, kot je OECD, to označujejo kot ključno. Na okrogli mizi v Bruslju jeseni 2014, kjer so sodelovali predstavniki mladih, delodajalcev, mest, strokovnjakov in zaposlenih na mestnih upravah iz več evropskih držav, je bilo zaznati veliko zanimanja za okrepljeno sodelovanje z delodajalci. Ta članek povzema ključna sporočila za mesta: kaj lahko storijo in kako naj se tega lotijo.

Veste, kaj potrebujejo delodajalci?

Najmanj, kar morajo mesta vedeti, je, kakšne so potrebe delodajalcev. Katere zaposlitve so na voljo ali bodo najverjetneje na voljo v prihodnosti? Katere veščine potrebujejo? Katera delovna mesta težko zapolnijo zaradi pomanjkanja potrebnih veščin? Kako iščejo nove zaposlene? Kaj še lahko storijo za zaposlovanje mladih? Zakaj ne zaposlujejo mladih? V Leedsu na primer lokalno podjetniško partnerstvo vsaki dve leti izvede anketo med delodajalci, v kateri ti ocenijo svoje potrebe, primanjkljaje in razkorake v veščinah, podzaposlenost ter razlike po sektorjih in poklicih. Z anketo se mesto seznanja s posameznimi potrebami, prepozna pa tudi širše trende, ki jih lahko naslovi z različnimi ukrepi.

Informirajte, svetujte in usmerjajte

Za sprejemanje informiranih odločitev, ko iz izobraževanja prehajajo na trg dela, morajo mladi dobiti usklajene informacije o zaposlitvah, veščinah, ki jih zanje potrebujejo, zaslužkih in podobnem. Tesno sodelovanje z delodajalci omogoča dostop do teh informacij in ti pogosto z veseljem pripravijo karierni materiale, govore, se udeležujejo dogodkov in celo nudijo mentorstva. Mesta imajo možnost, da na enem mestu zberejo različne informacije o potrebah delodajalcev in trendih na trgu dela, s pomočjo katerih lahko pripravijo privlačne materiale za mlade, in jim tako pomagajo pri izbiri izobraževanja, usposabljanja in zaposlitve. V [Leedsu](#) je lokalno podjetniško partnerstvo pripravilo [serijo informativnih brošur](#) po posameznih sektorjih, v katerih podrobno predstavljajo zaposlitvene trende in priložnosti, plače, zahtevane kvalifikacije in podajajo mnogo drugih informacij, ki so lahko koristne pri kariernem svetovanju.

Prizadevajte si za dolgoročne odnose med delodajalci in izobraževalnim sistemom

Prehod iz izobraževanja v delovno razmerje je za mlade ključen. Posamezni delodajalci in univerze so na tem področju že zelo uspešni. Mesto lahko igra strateško vlogo pri sistematizaciji odnosov med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci, tako da jih k temu spodbuja, jih opozarja na vzajemne koristi in uvaja ukrepe, s katerimi poveča odzivnost izobraževalnih ustanov na potrebe delodajalcev. Mesta lahko ukrepajo tudi s spodbudami (finančnimi, vedenjskimi in moralnimi) in uspešnost lokalnih delodajalcev pri zagotavljanju dostopa do zaposlitve za mlade in nudenju usposabljanj (vsaj delno) tudi merijo. V Vroclavu na Poljskem, ki je partner v Urbactovem projektu [URBACT Markets](#), je rast tujih investicij in potreba po višji dodani vrednosti spremenila lokalni trg dela, tako da se je povečala potreba po visoko izobraženih mladih. Razvili so sodelovanje s šolami in povečali število poklicno izobraženih ter vzpostavili akademsko središče, s katerim so spodbudili sodelovanje med univerzo in gospodarstvom. Gradnja teh mostov med izobraževanjem in delom pomaga mlade pripraviti na svet dela, povečuje pa tudi delež ustreznega poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter ozavešča vse vpletene – delodajalce, izobraževalne ustanove in mlade.

Vzpostavite stalni dialog

Mesta lahko naredijo še več in vzpostavijo intenzivnejše in dolgotrajnejše strukture, tako da ustanovijo neodvisna telesa ali partnerstva, v katera vključijo relevantne deležnike (kot so zavodi za zaposlovanje, izobraževalne ustanove in predstavniki mladih), da spremljajo delovanje ukrepov za povečanje zaposlenosti mladih. Razvijejo lahko sodelovanje s posameznimi delodajalci, ki jih prepoznajo kot primere dobrih praks, in jih spodbudijo, da svoje znanje predajo drugim podjetjem in delujejo kot navdih za mlade. [Sky Broadcasting](#) na primer si prizadeva zagotoviti stalni dotok mladih talentov, zato so ustanovili Sky Academy, ki pomaga mladim razvijati potenciale in potrebne veščine. Poleg tega organizirajo tudi programe mentorstva z znanimi športniki, mladim omogočajo uporabo najnovejše tehnologije in organizirajo prakse, pripravništva in dodiplomske programe.

Soustvarjajte

Od trajnega dialoga je majhen, a pomemben korak k soustvarjanju celostne strategije skupaj s partnerji. Skupno oblikovanje vizije, prioritet, ciljev in skupnega akcijskega načrta, ki se ga redno spremlja in pregleduje, ne samo bolj verjetno vodi do usklajenega pristopa in izkoriščanja vseh razpoložljivih talentov, temveč tudi k doseganju boljših rezultatov. Poleg tega utrjuje predanost sodelujočih skupnemu cilju. V takem ozračju se je tudi lažje spopadati s težavami, ki se pojavljajo, npr. pri povezovanju izobraževanja, zaposlovanja in politik ekonomskega razvoja. Ko se namesto na stran ponudbe (mladi) začnemo osredotočati na stran povpraševanja (zaposlitve), se pokažejo širše težave, kot so mladi – domače naložbe, sektorske politike in politike grozdov, dobavne verige, razvoj podjetij in konkurenčnost.

Izzvati morate tudi delodajalce!

Upoštevanje potreb delodajalcev ne gre vedno z roko v roki z več priložnostmi za mlade. Spodbujanje in prepričevanje delodajalcev, naj ustvarijo več priložnosti, morda ni dovolj. Nekateri delodajalci se izogibajo zaposlovanju mladih, nudijo malo novih zaposlitev, slabo plačujejo, ne nudijo delovnih izkušenj ali pripravništev in so zadržani ali niso pripravljeni sodelovati z mestom in drugimi deležniki. Spremembe je najlažje spodbujati z interakcijo med podobnimi akterji, zato je koristno, da se delodajalci učijo eden od drugega, da spoznajo primere dobrih praks in zglede uspešnih podjetij. Ta lahko delijo svoje izkušnje z drugimi v skupinah po sektorjih ali po dobavnih verigah. Mesto lahko v tem primeru deluje kot posrednik v izmenjavah izkušenj ter izvede analizo stanja in učinkov, in tako svojo politiko podpre tudi s podatki. V [Leedsu](#) na primer so izračunali, da zaposlitev 1000 ljudi pomeni skupni davčni in ekonomski doprinos v višini 25 milijonov € na leto.

Kaj pa mladi?

Vključevanje mladih in zagotavljanje priložnosti, da delijo svoje izkušnje in ambicije je prav tako dragoceno. Če mesto prisluhne njihovem mnenju in jim omogoči dialog z delodajalci, bo spodbudilo vzajemno razumevanje in ozavestilo oboje o tem, kaj lahko ponudijo in kaj pričakujejo. Morda se bodo s tovrstnim dialogom pojavili tudi novi načini povezovanja na trgu dela.

Treba je poudariti: delodajalci ustvarjajo zaposlitve. Potrebujemo več in dobre zaposlitve za mlade. Največji del rešitve so delodajalci. Pa tudi mesta, ki morajo z njimi tesno sodelovati.

[Povezava do originalnega članka](#)

Mike Campbell

Javni uslužbenci proste reje

Javni uslužbenci so lahko inovativni. To je najpomembnejša lekcija [projekta Innova.to](#). Če so javni uslužbenci in zaposleni v mestnih in občinskih upravah inovativni, se sodelovanje z občani močno izboljša, saj inovacije, ki jih predlagajo, ne predstavljajo tako velikega izziva obstoječim pravilom in strukturam odločanja.

Prosta reja

Spreminjanje delovanja mestne uprave in razvijanje sodelovalnih javnih storitev je eden od izzivov, predstavljenih na primeru nizozemskega mesta Amersfoort v videu Urbactove delovne skupine Socialne inovacije v mestih.

V njem boste izvedeli, kaj so »javni uslužbenci iz proste reje« in kako razviti načrt, ki je »ugodnejši, hitrejši in z več participacije, kot bi jo sicer lahko zagotovila mestna uprava,« kot pravi direktor mestne uprave Amersfoorta.

Pripravljeni na svež zrak?

Delovna skupina Socialne inovacije je skupaj z vrsto sodelujočih na [Informed Cities Forum](#) v Rotterdamu pripravila seznam načel, kako postati javni uslužbenec proste reje. Več [tukaj](#).

[Povezava do originalnega članka](#)