

PREZENTACE FÁS INTERNATIONAL CONSULTING LTD

3.7Barrett-prednaska.doc

Tony Barrett

Navrhuji přednést Vám celou prezentaci pomocí jedné analogie a tou bude orchestr a ukáži Vám, jak tento orchestr hraje pohromadě. Na první folii vidíte celý orchestr – v horní části fólie jsou uvedena vládní ministerstva. Pod tato ministerstva spadá množství výkonných a implementačních agentur. Pod ministerstvo vzdělávání spadají univerzity. Ministerstvo podnikání, obchodu a zaměstnanosti zastupuje zde náš kolega John Corcoran jako člen vrcholového managementu. Nemusíme zřejmě trávit příliš času popisem jednotlivých institucí, chci Vám předat jen ucelený všeobecný přehled.

Podívejme se nyní blíže na ministerstvo podnikání, obchodu a zaměstnanosti. Pod něj spadají další 4 instituce, výhodou je vzájemná koordinace a propojenost rozdílných institucí na různých úrovních vedená právě ministerstvem. Právě proto se mohou scházet kolegové z různých regionálních agentur, které zde existují.

Velmi stručně se zmíním o organizační struktuře FÁS. Jsme odpovědni ministerstvu, naše vedení má za úkol implementovat plány a strategie, které již byly předem schváleny. Agentura FÁS, jak je zde znázorněna, má i svá regionální zastoupení po celé zemi.

Rád bych Vám přiblížil, co naše agentura rozvoje lidských zdrojů dělá a jaké má funkce. Působíme již 14 let a naším cílem je: kvalifikace a rekvalifikace, vytváření schémat zaměstnanosti, umísťování zájemců o práci a poradenství, pomoc komunitním skupinám a družstvům, pomoc lidem, kteří hledají práci jinde v Evropě, poradenství a další služby spojené s lidskými zdroji na komerční bázi mimo stát. Jinými slovy se jedná o sdílení všech možných zkušeností, které máme a které jsme získali během posledních 25-30 let v době transformace z velmi chudé země.

Co se týká struktury naší správní rady, už John zmínil velký důraz, který je kladen na element partnerství a konsensu, co se týká vývoje v naší zemi. Naše partnerská správní rada se skládá z reprezentantů odborů (4 zástupci), zaměstnavatelských organizací (4), organizací, kteří prosazují zájmy mládeže (1) a dalších ministerstev, která hrají klíčovou roli v rozvoji lidských zdrojů. Těmito ministerstvy jsou ministerstvo vzdělávání, sociální komunity a rodinných vztahů, které zřejmě odpovídá vašemu ministerstvu práce, jelikož vyplácí podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky. Ministr financí, náš ministr a zaměstnanci dalších 2300 organizací volí 2 zástupce do správní rady.

Čím se jako organizace zabýváme? Poskytujeme kvalifikaci a jsme rozděleni do 10 regionů po celé zemi. Máme k dispozici 20 hlavních kvalifikačních center a 56 úřadů práce v celém Irsku. V posledním roce získalo kompletní kvalifikaci celkem 95 tisíc nezaměstnaných lidí, kteří hledají práci. Jelikož se nejedná o časově omezenou aktivitu, na konci roku jsme ještě vyučovali celkem 52 tisíc lidí v rámci různých programů FÁS. Dále jsme poskytli

podporu dalším pracovníkům v 1800 firmách. Byly to původní domácí malé a střední firmy do 150 pracovníků.

Je důležité zmínit, že v Irsku mají velké multinárodní nebo zahraniční společnosti velký podíl na přípravě a rozvoji lidských zdrojů v jejich vlastních podnicích. Důvod je prostý. Celkem 160% našeho HDP představuje dovoz a vývoz, což je velké procento ve srovnání s evropskými standardy.

Pokud chceme vyvézt výrobek kamkoli, musíme překročit oceány. To Vám dá představu o tom, jakým výzvám musíme čelit. Jednoduše řečeno nemělo by valný smysl vyvážet velkotonážní výrobky. Takže se zaměřujeme na vývoz vybavení s velkou přidanou znalostí a hodnotou zabudovanou uvnitř těchto výrobků. A znalost není v tomto případě pouze další informace.

Chtěl bych uvést praktický příklad na společnosti Metronic, která působí v našem městě. Tato společnost podniká v oblasti zdravotnictví. Vyrábí části vybavení, o kterých jste jistě všichni slyšeli a doufám, že ne mnoho z Vás nebo dokonce nikdo je nemusí používat. Jedná se o vybavení používané pro srdeční chirurgické operace. Co je zajímavé je to, že náklady na materiál na ty jednotlivé kousky vybavení představují cca 1-2% celkové hodnoty výrobku, který jde na trh. Celá přidaná hodnota přichází cestou přidané znalosti, která je implantována do výrobku zaměstnanci této společnosti. Právě přednedávnem jsem mluvil s ředitelem rozvoje lidských zdrojů této společnosti a dozvěděl jsem se, že očekávají, že 75% jejich současných výrobků, které jsou nyní na trhu, bude obměněno v období 18 měsíců. Tohle Vám může přiblížit rychlost výměny, která probíhá v oborech průmyslu založených na velkých znalostech a výzvy, jakým musí čelit.

Pokud se vrátíme k číslům, můžeme uvést, že během roku jsme ve FÁS registrovali celkem 140 tisíc lidí a nabídli celkem 76 tisíc volných pracovních míst v rámci úřadů práce. Nábor učňů dosáhl rekordních počtů. Celkem se ztrojnásobil za dobu posledních několika let. 56% těch, kteří v roce 2000 začínali programy FÁS, byly ženy. A bude zajímavé uvést, že před 15-20 lety jsme dosahovali jedno z nejnižších míst, co se týká zapojení žen do pracovního procesu. Zejména pokud dnes vezmeme ženy v kategorii do 35 let, jedná se o mladé, zkušené, inteligentní a kvalifikované ženy. Posunuli jsme se z jedné z nejnižších pozic na jednu z nejvyšších v Evropě včetně skandinávských zemí. Jsme stále pozadu se starší skupinou žen, které ještě nejsou tolik flexibilní v adaptaci na nové dovednosti a nové výzvy. Ale tento stav se samozřejmě zlepšuje a ženská pracovní síla se stále zdokonaluje.

Minulý rok jsme vydali celkem 750 mil EUR na rozvoj lidských zdrojů v Irsku. Financuje nás irská vláda, irský Národní vzdělávací fond a Evropská unie.

Chtěl bych se zmínit stručně o regionálních službách. Regionální ředitel má na starosti dění v rámci svého regionu, k dispozici má celkem 4 oddělení. Každé oddělení vede manažer a jsou rozdělena následovně: služby průmyslu, služby zaměstnanosti, kvalifikační služby a komunitní služby, o kterých jsem se již zmiňoval.

Pokud se blíže podíváme na služby průmyslu, tak tyto služby poskytují pomoc a podporu těm, kteří jsou již v pracovním procesu. Budu mluvit o nejdůležitějších schématech, které nabízíme. Schéma kvalifikační podpory – určitým firmám do určité předem stanovené úrovně dáme grantovou pomoc na kvalifikaci. Podporujeme kvalifikaci pracujících v následujících oborech: strategické plánování, technologický rozvoj, produktivita pro dosažení konkurenceschopnosti, marketingové jazyky, bezpečnost, management, informační systémy, kvalita služeb a finance. Neposkytujeme pomoc firmám při rozvoji nezbytných dovedností potřebných k jejich práci, výrobě nebo výrobním dovednostem. Toto proškolení by měly poskytovat samotné firmy na všech úrovních. My pomáháme připravit kvalifikované lidi tím, že školíme nezaměstnané.

Jednou z velkých výzev do budoucna, na kterou bychom se měli zaměřit v další fázi rozvoje, je stavebnictví, resp. schéma kvalifikačních pobídek ve stavebnictví. Zatím se právě to jeví jako velký problém a snažíme se jej prioritně řešit ve stejných oblastech, které již byly zmíněny, samozřejmě s ohledem na specifické dovednosti, jelikož se jedná o prioritní sektor. Soustředíme se hlavně na zavádění počítačů, rovné příležitosti, bezpečnost a zdraví, jelikož právě stavebnictví je oborem průmyslu s velkým rizikem.

Dalším klíčovým intervenčním programem, který využíváme, je program Excellence through people – doslova přeloženo Dokonalost prostřednictvím lidí. Tento program by měl podpořit zaměstnavatele a zaměstnavatelská sdružení při rozvoji celkového potenciálu jejich pracovníků.

V souvislosti s tímto programem bychom se chtěli zaměřit na nabídku konceptu celoživotního vzdělávání firmám. Věříme, že koncept celoživotního vzdělávání je klíčový v rozvoji individuálních pracovníků i firem. Koncept se stává tzv. pohotovostní filozofií pro určité regiony a znovu bych chtěl uvést příklad ze svého města. Začali jsme definovat budoucí strategii města s tím, že jsme určili, kde bychom se rádi ocitli za 10 let. Jednou z klíčových strategií, kterou jsme definovali pro město, byla strategie učícího se města.

Co je vlastně učící se město? Tato myšlenka vznikla teprve přednedávnem. Jedná se o filozofii, proces a rozvoj dovedností. Věříme, že podnikové organizace, které přežijí do budoucna budou právě učící se organizace. Organizace, které se dívají vpřed, ne dozadu. Takže pro zopakování, celoživotní vzdělávání je klíčovou oblastí do budoucna.

Nedávno nám byla přidělena velmi důležitá funkce a to odpovědnost za zdravotně postižené občany v naší společnosti. Domníváme se, že v této skupině nalezneme významný zdroj dovedností. Máme množství různých metod, které jsou blíže popsány na foliích a proto o nich nebudu podrobně mluvit. Poskytujeme velkou podporu a pobídky těmto zdravotně postiženým lidem, abychom jim usnadnili přístup na trh práce.

Jednou ze speciálních pobídek, kterou nabízíme, je speciální adaptační grant, který je vyplácen zaměstnavatelům. Slouží k úpravě budov tak, aby byly

snadno přístupné pro zdravotně postižené a ty, kteří jsou upoutáni na vozíčky nebo další osoby, které mají jiná omezení.

Teď bychom se podívali na služby zaměstnanosti a umísťování nezaměstnaných. Jak jsem již uvedl dříve, máme k dispozici 56 úřadů práce po celé zemi. V jejich rámci poskytujeme registrační služby, informace, poradenství a další služby, které jistě znáte z působení Vašich úřadů práce. Tyto úřady mají stejné funkce s jedinou výjimkou a tou je vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Naše úřady práce toto nemají na starosti, vyplácení podpory spadá pod jiné ministerstvo a myslíme si, že je to tak lepší, protože nám to umožňuje soustředit se na pozitivní přínos pro lidi, kteří hledají zaměstnání.

Náš server o zaměstnání obsahuje vysoce automatizované procesy. Podle toho, zda jste zaměstnavatel nebo člověk hledající práci, můžete využít velmi aktivní databázi a najít tak vhodné zaměstnání, kvalifikační kurz nebo můžete elektronicky rozeslat svůj životopis zaměstnavatelům. Zaměstnavatel pak může hledat v systému, najít vhodného kandidáta s kvalifikací a zkušenostmi. Takto se oba systémy doplňují v rámci jednotlivých regionů v rámci průmyslového rozvoje.

Jak bylo řečeno, nebyli jsme vždy tak dobří, jako jsme dnes. Když se věci nedařily a nezaměstnanost byla vysoká, soustředili jsme se na všechny druhy komunitních aktivit v různých formách. Umožnilo nám to získat silné vazby s komunitami na regionální úrovni. Pomáhali jsme v té době zhruba na 3 tisících komunitních projektech všem typům komunit. Popíši Vám typy těchto projektů a přínos.

Komunitní zaměstnání je největší program, který vedeme. Poskytuje způsobilým nezaměstnaným a jinak znevýhodněným lidem možnost získat užitečnou práci v rámci jejich komunit na dočasnou dobu. Najdeme zde dlouhodobě nezaměstnané, kteří jsou mimo trh práce již dlouho. Program organizují místní dobrovolnické organizace nebo veřejné instituce. V programu je zapojeno více než 40 tisíc osob.

Tento program teď začínáme nahrazovat, protože trh práce je už nyní napjatý a chtěli bychom uvolnit některé z těchto lidí z dočasných aktivit v komunitním zaměstnání na dočasném trhu práce do trvalého pracovního poměru, a proto tyto komunitní programy omezujeme. Zejména v izolovaných oblastech teď nahrazujeme tento komunitní program sociálně ekonomickým programem.

Sociálně ekonomický program podporuje rozvoj a sociální ekonomiku. Jinými slovy podporujeme podniky, které by se v tržní ekonomice neudržely. Poskytujeme grantovou podporu do 3 let sociálně ekonomické firmě, která nabízí možnost zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnané nebo jinak znevýhodněné osoby. Jedná se o komunitní podniky s nedostatečnou poptávkou, podniky mohou pracovat na základě zakázek veřejné správy. Jinak řečeno jedná se o práci, kterou by ani nikdo jiný nedělal v případě, že by nebyla takto podporována.

Kvalifikační služby – do této oblasti směřujeme naše kvalifikační a rekvalifikační aktivity a programy. Dále bychom si měli ještě říci pár slov o učňovském systému.

Učňovský systém představuje metodu, při které člověk pracuje pro zaměstnavatele jako učeň ve vybraném oboru a učí se nezbytné dovednosti. Učni mají 3 fáze výuky mimo pracoviště a 4 fáze výuky na pracovišti. Začínají se učit u zaměstnavatele. Po první fázi strávené u zaměstnavatele následuje druhá fáze, kdy učeň stráví 20 týdnů v kvalifikačním centru. Třetí fáze je opět u zaměstnavatele, čtvrtá fáze představuje 10 týdnů v technologickém institutu, v páté fázi se učeň vrací k zaměstnavateli, následují ještě 2 fáze a dostáváme se k celkovému počtu 7 fází. Tento učňovský systém se odlišuje od evropského systému, na jehož popis už nemáme čas. Učňovský systém pokrývá celkem 25 oborů ekonomiky zejména z oblastí stavebnictví, strojírenství, elektroniky a dalších.

Bohužel už nám nezbývá více času pro další popis, děkuji Vám za pozornost.