

Věřím, že vzdělávat se bude stále víc dospělých lidí

Řadu let radí velkým podnikům a institucím při výběru top manažerů, zavádění rovných příležitostí na pracovišti nebo vzdělávání zaměstnanců.

Majitelka plzeňské společnosti Grafia Jana Brabcová letos mimo jiné spolu s odborným týmem pracovala na zavedení ratingu vzdělávacích institucí.

PLZEŇ Pružná pracovní doba, práce z domova (homeworking) nebo po internetu (teleworking) či dětské koutky na pracovišti. O tom, že mohou lidem pomoci v péči o malé děti či nemocné příbuzné a nepřijít přítom o práci, ví Jana Brabcová své. „Začínala jsem podnikat, když byl syn ještě malý. Dopoledne jsem pracovala, odpoledne jsem se věnovala dítěti, a když usnulo, začínala mi druhá směna,“ vzpomíná majitelka a jednatelka plzeňské společnosti Grafia.

Zkušenosti z té doby pak začala zúročovat o pár let později u svých zaměstnanců. „Snažím se jim vyjít vstříc, pokud to nebrání pracovním povinnostem. Firmě to pomáhá udržet kvalitní zaměstnance. Například pružná pracovní doba je u nás léta samozřejmostí,“ říká Jana Brabcová.

Jaké s ní máte zkušenosti?

Když umožním svým lidem pracovat v souladu s jejich biorytmy, jsou výkonnější a víc „kopou“ za firmu.

Nezneužívají toho?

Většinou ne. Máme pravidlo, že od 9 do 15 hodin jsou všichni v kanceláři, abychom mohli projednat společné úkoly a další věci.

Od roku 2010 bezplatně seznamujete personalisty společností v kraji s moderními formami práce a jejich správným zavedením.

Kolik jste jich už proškolili?

Máte patrně na mysli projekt Cristal. Původní plán byl 350 účastníků za tři roky. Teď jsme v polovině a aktuálně už máme přes 450 proškolených personalistů. Úspěšnost projektu přičítáme hlavně komplexnímu přístupu ke sladování profesního a rodinného života a zavádění rovných příležitostí pro muže a ženy.

Vy zaměstnáváte především ženy. Jak se vám pracuje v takovém kolektivu?

Výhodou ženského kolektivu je větší ochota spolupracovat. Jsme malá společnost, do 30 zaměstnanců, takže bez extrémní spolupráce bychom nemohli fungovat.

Je to tedy záměr?

To rozhodně není. Je to dané tím, že máme hodně administrativních pozic a na ně se z principu hlásí méně mužů. U nás jsou zdánlivě schovaní - zajišťují například správu sítí a servis IT. Ne všichni totiž zvládnou pracovat pod vedením ženy. V Čechách nás stále ovládají takzvané genderové stereotypy - rozdělení rolí podle pohlaví. Nicméně pro mě je určující, co uchazeč umí, a ne zda je muž či žena.

Na jaře jste se připojila k požadavku na zavedení ratingu (hodnocení kvality) vzdělávacích institucí.

PROFIL

Jana Brabcová

- Jako mentorka či kouč pomáhá zájemcům rozjíždět vlastní firmy a živnosti a vede mj. semináře zaměřené na podnikání.
- Byla či je konzultantkou významných firem jako ČEZ, Škoda Holding, Plzeňský Prazdroj, ZČU, ČVUT, ČEPRO.
- Organizuje Týdny vzdělávání dospělých v Plzeňském kraji. Jako viceprezidentka Asociace institucí vzdělávání dospělých je spoluautorkou ratingu (hodnocení kvality) vzdělávacích institucí.
- Minulý rok získala 3. místo v Ocenění českých podnikatelek za ekonomické výsledky v kategorii malý podnik vlastněný ženami.

Může zpřehlednit situaci na trhu?

Nepřehlednost na trhu vzdělávání dospělých je dlouhodobým problémem. Byla mi dána příležitost spolupřevést rating, který je zatím jen jedním z výstupů projektu Koncept. Ten je financován ministerstvem školství a je zaměřen na další vzdělávání dospělých. Pokud bude zaveden, umožní objednavateli kurzu lepší orientaci, co za své peníze může očekávat.

Podle čeho?

Navrhli jsme, aby stejně jako u ho-



Jana Brabcová Stojí v čele úspěšné plzeňské firmy Grafia. Foto: Archiv

telů byla kvalita a objem služeb klasifikovány počtem hvězdiček.

Kdo by je uděloval? Ministerstvo?

To se ještě neví. Jsem pro to, aby to byla profesní organizace. Jako v případě jazykových škol, které hodnotí jejich asociace.

Odkdy by mohl rating začít fungovat?

Zatím se jedná o návrh, který jsme ministerstvu předložili, je na něm, jak s ním naloží.

Jste pesimistka ohledně vývoje dalšího vzdělávání dospělých?

Snažím se být naopak optimistkou, jinak bych v oboru nepodnikala. V České republice zatím chybí dlouhodobá koncepce pro tuto oblast, ale objevují se první vřavky, jako například zmíněný projekt Koncept. Zatím se u nás v dospělém věku vzdělává jen 7,5 % lidí. Věřím ale, že celoživotní vzdělávání u nás časem bude běžnou součástí pracovního i osobního rozvoje, protože jen to nám zaručí konkurenceschopnost. **Jaroslava Šašková**