



# Dużo pracy, mało czasu

Rozmowa z Henrykiem Narwojszem, prezesem zarządu Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego, koordynatorem projektu „Budujmy razem”

**Długo się Pan zastanawiał nad udziałem w Inicjatywie EQUAL?**

Decyzję o przygotowaniu projektu podjęliśmy ze znacznym wyprzedzeniem, bowiem o takiej możliwości informowali nas wcześniej partnerzy z Danii. Zastanawialiśmy się tylko, jakie obszary tematyczne będą brane pod uwagę. Szczerze mówiąc projekt „Budujmy razem”, który został dopuszczony do realizacji, miał być rezerwowym, bo złożyliśmy dwa. Chcę jednak od razu zaznaczyć, że nie jest to projekt przypadkowy, bowiem problemy, z jakimi borykają się przedsiębiorstwa budowlane na naszym terenie, są nam znane od wielu lat. Tak się złożyło, że w momencie kryzysu szkolnictwa zawodowego, gdy likwidowano szkoły przyzakładowe na przekór temu uruchomiliśmy w Olsztynie niepubliczną placówkę kształcenia kadr budowlanych. Wtedy pojawiały się w budownictwie nowe technologie i widzieliśmy, że przedsiębiorstwa budowlane potrzebują pomocy. W tym samym czasie powstała też Olsztyńska Izba Budowlana, która bardzo pozytywnie oceniła naszą inicjatywę i z którą w roku 1996 nawiązaliśmy stałą współpracę. Mieliśmy dzięki temu okazję obserwować, z jakimi problemami borykają się przedsiębiorstwa budowlane i jak ciężko się utrzymać im na rynku. Stwierdziliśmy, że warto im w jakiś sposób pomóc.

**I temu ma służyć projekt „Budujmy razem”?**

Tak. Jego głównym celem jest wsparcie samorządu gospodarczego i podmiotów świadczących usługi w zakresie budownictwa. Nie musieliśmy do tego zachęcać partnerów, ponieważ, kiedy przedłożyliśmy taką propozycję Olsztyńskiej Izbie Budowlanej, okazało się, że samorząd jest z tego pomysłu bardzo zadowolony. Drugi partner w naszym projekcie, a więc Korporacja Techniki Sanitarnej, Grzewczej, Gazowej i Klimatyzacji, która skupia bardzo małe, często jedno- dwuosobowe przedsiębiorstwa świadczące usługi instalatorskie w budownictwie, też była zadowolona z naszej propozycji.

Wybierając kierunki działań w projekcie, chcieliśmy do niego wprowadzić grupę marginalizowaną. Zaprosiliśmy do współpracy Agencję Nieruchomości Rolnych Skarbu Państwa sprawującą pieczę nad byłymi Państwowymi Gospodarstwami Rolnymi, a więc po części także nad ich dawnymi pracownikami, którzy w większości są od wielu lat bezrobotni. Właśnie ten długi okres pozostawania bez pracy spowodował u tych ludzi

nieodwracalne zmiany. Są oni przekonani, że nie mają żadnych szans na rynku pracy i zaczyna to być zjawiskiem wielopokoleniowym. Postanowiliśmy włączyć do projektu tę grupę bezrobotnych, przygotowując ich do pracy w budownictwie, i wprowadzić ich do przedsiębiorstw budowlanych, których szefowie często narzekają, że trudno jest im utrzymać stabilne zatrudnienie. W ramach tego projektu chcemy przetestować metodę rotacji na rynku pracy. Wymyślili ją Duńczycy w latach osiemdziesiątych. Polega ona na przygotowaniu grupy osób, które nie mogą z różnych względów znaleźć pracy, i wprowadzaniu ich do przedsiębiorstwa na staż po to, by w tym czasie móc wysłać pracowników firmy na szkolenia, za które przedsiębiorca nie ponosi zresztą kosztów. Doksztalcanie osób pracujących i angażowanie bezrobotnych bardzo dobrze współgra ze sobą w tym systemie. Zobaczymy, czy sprawdzi się on w Polsce. Jak dotąd nikt na większą skalę tego nie robił, ponieważ wiąże się to z kosztami. Trzeba sfinansować szkolenia pracowników i zatrudnienie bezrobotnego, a dotąd na naszym terenie nie było funduszy, aby takie inicjatywy realizować. Chcemy również objąć nieco innym działaniem grupę kobiet – żon osób włączanych do rotacji w zatrudnieniu. Sprawdzimy, jaki mają one wpływ na swoich mężów, jeśli chodzi o utrzymanie miejsca pracy.

**Skąd ten pomysł?**

Z naszych doświadczeń wynika, że postawa kobiet nie zawsze jest właściwa w stosunku do bezrobotnego mężczyzny. Proszę pamiętać, że pierwsza praca bezrobotnego jest nisko płatna. Żona oczekuje natomiast, że mąż przyniesie nieco więcej pieniędzy do domu. W tej sytuacji często padają słowa: lepiej siedź w domu, zamiast pracować za takie marne grosze. Wydaje mi się, że jeżeli zaczniemy oddziaływać na te kobiety, to ich podejście powinno się zmienić. Dlatego chcemy sprawdzić, w jakim stopniu aktywna i mądra postawa kobiety może wpłynąć na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia przez bezrobotnego mężczyznę.

**Czy planuje Pan jeszcze inne działania w ramach projektu?**

Tak, chcemy także wspierać osoby pracujące w branży budowlanej. Wiemy na przykład, że nie mają one dostępu do nowoczesnych oprogramowań z zakresu projektowania i kosztorysowania. Po prostu nie stać ich na taki wydatek. Dlatego pojawiają się postulaty utworzenia pracowni, w której przedstawiciele tych firm mogliby bezpłatnie korzystać z komputerów wyposażonych



w takie oprogramowania, przynajmniej przez czas trwania projektu. Wpisaliśmy ten punkt do harmonogramu naszych prac. Jest też jeszcze jeden problem, nad którym się zastanawiamy, a mianowicie, czy pracownicy powyżej 50 lat zechcą dzisiaj zadbać o swoją edukację po to, żeby zabezpieczyć się przed zwolnieniem. Zbadamy to.

**Rozpoczyna się Działanie 2. Co planujecie państwo na najbliższych kilka miesięcy?**

Najpierw przeprowadzimy rekrutację wśród osób bezrobotnych ze środowisk popegeerowskich, aby jesienią przygotować je do rotacji w zatrudnieniu. Równocześnie zbadamy, przedstawicieli których zawodów byłyby skłonne przyjąć przedsiębiorstwa budowlane do siebie na staże. Jeśli chodzi o bezrobotnych, to chcielibyśmy objąć naszym projektem około 80 osób, choć oczekiwania samorządów zawodowych są większe. Jesteśmy jednak ostrożni, bo wiadomo, że nie zawsze deklaracje pracodawców się sprawdzają. Jeżeli natomiast chodzi o pracowników, to oddelegowanych na szkolenia może być więcej osób.

To nam nie przeszkadza. Pamiętajmy jednak, że to nie jest projekt szkoleniowy. Te szkolenia mają tylko pomóc rozwiązać problemy i wesprzeć przedsiębiorstwa. Mamy jeszcze jedno zadanie, a mianowicie – udostępniemy przedsiębiorstwom budowlanym innowacyjne technologie, których dotychczas nie stosowały. Wytypowaliśmy dwie takie technologie: przyzagrodowe oczyszczalnie ścieków oraz sposoby zagospodarowywania wód opadowych w sytuacji, gdy nie ma możliwości odprowadzania ich do instalacji ulicznej. O tym, którą wdrożyć, zadecydują sami przedsiębiorcy po wizycie studyjnej w Szwecji. Zależy nam też na wzmacnieniu samorządu zawodowego. Dlatego już niedługo odbędzie się wizyta studyjna we Francuskiej Federacji Budownictwa, która jest, naszym zdaniem, tego typu wzorcową jednostką. Warto, by nasi partnerzy zobaczyli, jak fakt przynależności do mocnego samorządu wzmacnia również przedsiębiorstwo, oraz zapoznali się z zasadami działania funduszu szkoleniowego w takim samorządzie. Jak widać pracy mamy sporo, bylebyśmy się tylko zmieścili w czasie.