



# Rotacja dobra dla wszystkich

O projekcie „Budujmy razem” pisaliśmy już w pierwszym numerze biuletynu programu EQUAL. Po roku odwiedziliśmy ponownie jego lidera, Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, by przyjrzeć się pierwszym rezultatom wypracowanym przez Partnerstwo z północno-wschodniej Polski.

W ramach tego przedsięwzięcia realizowanych jest kilka podprojektów. Pierwszy z nich dotyczy rotacji pracy, rozwoju pracowników, podnoszenia konkurencyjności firm i aktywizacji bezrobotnych. Rotacja pracy to metoda popularna na zachodzie Europy. Gdy pracodawca wysła pracownika na szkolenie, w firmie pozostaje wolne stanowisko pracy. Wprowadza się na nie osobę bezrobotną. Po powrocie pracownika ze szkolenia bezrobotny pozostaje w firmie, jeżeli oczywiście zdobył odpowiednie kwalifikacje, albo trafia do tzw. banku pracy, czyli bazy danych o przetestowanych pracownikach i czeka na ofertę zatrudnienia.

## Trudna grupa

Metoda jest bardzo prosta, a jednocześnie niezwykle skuteczna. Pracownik uczy się nie po godzinach pracy, lecz w czasie, kiedy absorpcja wiedzy jest najlepsza. Po drugie, szkolenia etatowego pracownika mogą trwać dłużej, bo pracodawca ma do dyspozycji osobę, która go zastępuje. Po trzecie, bezrobotny ma realną szansę na znalezienie pracy, ponieważ nie uczestniczy w stażu, lecz wykonuje taką samą pracę, co osoba będąca na etacie.

Zyskuje też pracodawca. Firma nie traci mocy przerobowej, pracownicy zdobywają wyższe kwalifikacje, a możliwości rekrutacji są o wiele większe, co przy masowym odpływie fachowców z Polski na zachód ma niebagatelne znaczenie. Zakończyliśmy już kilkumiesięczne szkolenia bezrobotnych z terenów pogłębieńskich. Przygotowaliśmy ich przede wszystkim psychicznie do pracy, wiedzieliśmy, że jest to grupa trudna, ale w praktyce okazało się, że jest jeszcze trudniejsza, niż zakładaliśmy – przynajmniej **Radosław Szutowicz**, koordynator projektu. Alkoholizm, cwaniactwo, załatwianie „lewych” zwolnień lekarskich, zagrożenie przełożonym, wcześniejsze wychodzenie z pracy – z tym mieliśmy do czynienia na porządku dziennym. W zasadzie na jednego bezrobotnego potrzebny był jeden opiekun. Jednocześnie roszczenia mieli na poziomie normalnie pracujących ludzi. Z rzeszy kilku tysięcy potencjalnych kandydatów wybraliśmy najpierw czterystu, później 130 naszym zdaniem najlepszych. Wytrwało 70 osób. Oczywiście nie wszyscy są tacy źli. Są przypadki ludzi bardzo zdeterminowanych i chcących coś w życiu zmienić. Trudno mi powiedzieć ilu z nich zostanie do końca, ale myślę, że 1/3 znajdzie pracę w firmach.

Rotacja pracy została zaakceptowana jako pierwszy rezultat Partnerstwa do Działania 3. Olsztynianie planują też przeprowadzenie rotacji pracy w formie ponadnarodowej z partnerem francuskim. Francuscy pracownicy będą więc wysyłani na szkolenia, a polscy bezrobotni w tym czasie ich zastąpią. Jest to nowość na skalę europejską. Nikt tego do tej pory nie robił ze względów finansowych. Koszty pracy w Polsce są jednak na tyle niskie, że pracodawcy francuskiemu łatwiej zaangażować bezrobotnego z Polski opłacając mu transport, niż szukać bezrobotnych we Francji, którzy zresztą nie palą się do pracy w budownictwie.

## Doświadczenia nieformalne

Kolejny rezultat Partnerstwa „Budujmy razem” zaakceptowany do Działania 3 dotyczy walidacji kompetencji zawodowych zdobytych przez doświadczenie. W Polsce żeby dostać dyplom potwierdzający jakieś umiejętności lub wiedzę trzeba iść na szkolenie. Na Zachodzie uświadomiono sobie już fakt, że istnieje wiele sytuacji zawodowych i pozazawodowych, w których człowiek zdobywa jakieś kwalifikacje, np. pomaga komuś w garażu przy naprawie samochodu, czy remontuje mieszkanie – mówi **Paweł Sarnowski** z Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie. Wprowadzono tam systemowe rozwiązania, które umożliwią zdobycie takiego samego dyplomu, jak w przypadku ukończenia szkoły poprzez zatwierdzenie kwalifikacji zdobytych przez doświadczenie. We Francji pracownik poddaje się egzaminowi. Komisja sprawdza jego umiejętności praktyczne, rozmawia też z pracodawcą, u którego pracował. Na podstawie zebranych przez pracownika zaświadczeń dotyczących jego doświadczenia, ankiety wypełnionej przez pracodawcę i skróconego egzaminu teoretycznego uznaje się kwalifikacje takiej osoby. To jest bardzo proste w założeniu, jednak nie funkcjonuje w Polsce.

Przedstawiciele partnerstwa wspólnie z przedsiębiorcami, przedstawicielami samorządów branżowych, Olsztyńskiej Izby Budowlanej i ogólnopolskiej korporacji instalatorów uczestniczyli w wizycie studyjnej we Francji. Do kraju przywieźli sporo wiedzy teoretycznej, kilka kilogramów statutów i regulaminów do przetłumaczenia na język polski. Od sierpnia zajmą się ustalaniem podstawowych zasad systemu certyfikacji nieformalnie zdobytych doświadczeń zawodowych, doбором niezbędnych narzędzi i dostosowaniem ich do polskich realiów. Następnie planują przeprowadzenie procesu walidacji na dwustu osobach.

Olsztyn, 3 lipca 2006