

Błędy trzeba naprawiać

Rozmowa z Beatą Abramską z Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ „Solidarność”, koordynatorem projektu „Partnerstwo wyrównania szans”

Na jakie etapy jest podzielony projekt?

Pierwszy etap poświęcamy na przygotowanie i szkolenie osób, które będą wchodziły w skład Powiatowych Zespołów Przystosowania Zawodowego. W lipcu i sierpniu będziemy pracować nad publikacjami dotyczącymi szybkiego reagowania i uruchamiania takich zespołów oraz grup wsparcia koleżeńkiego. Przygotowujemy także skrypt dla instruktora przygotowującego takie zespoły w powiatach.

Kto znajdzie się z tych zespołach?

Na pewno przedstawiciel samorządu lokalnego, który przez 12 miesięcy prowadzenia projektu w każdym z pięciu powiatów będzie tam nad nim czuwał. Oprócz tego przedstawiciel urzędu pracy, przedstawiciel zakładu, którym będziemy się potem opiekować, reprezentant instytucji pomocowej, np. Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej lub Centrum Informacji Społecznej. Jeżeli na terenie powiatu działają stowarzyszenia, które wspierają bezrobotnych, to również powinien się w tym zespole znaleźć ich przedstawiciel. Myślę, że te grupy nie powinny być większe niż ośmioosobowe. Ich uczestnicy wezmą udział w specjalnym 4-dniowym szkoleniu przygotowanym pod kątem ich powiatu. Oczekujemy, że Powiatowe Zespoły Przystosowania Zawodowego rozpoczną swoją działalność od dwóch spotkań roboczych, na których opracują plan pracy i podzielią się na podzespoły robocze. Będą to trzy podzespoły, jeden zajmujący się komunikacją i informacją, drugi do spraw rozwoju gospodarczego i trzeci do spraw zatrudnienia i szkolenia.

Gdy podzespoły już się zorganizują planujemy cztery spotkania robocze przygotowujące je do wejścia do zakładu pracy.

Jakie to będą zakłady?

Tego jeszcze nie określiliśmy, jesteśmy otwarci na propozycje. Wiem, że w powiecie bartoszyckim zgłosiła się Poczta Polska, w której szykują się zwolnienia. Na spotkaniach roboczych, o których przed chwilą wspomniałam, musi być dokładnie przeanalizowana sytuacja w danym zakładzie pracy. Obecność pracodawcy jest więc konieczna, bo bez niego pewnych informacji nigdy nie zdobędziemy. Oprócz tego będzie się można zastanowić, w jakim kierunku zakład powinien się restrukturyzować, żeby utrzymać swoją konkurencyjność, jak można zabezpieczyć pracowników, żeby nie powiększali grona bezrobotnych.

Jeżeli ten etap zakończy się pomyślnie, wchodzimy do zakładu pracy.

Czyli rozpoczyna się najważniejsza faza projektu?

Tak, przede wszystkim musimy jednak przekonać pracodawcę, że nie będziemy ingerować w jego decyzje dotyczące firmy ani w sprawy negocjacji pomiędzy nim a związkami zawodowymi. Pozostajemy z boku i pomagamy zachować mu konkurencyjność na rynku pracy oraz wspieramy pracowników.

Jak chcecie państwo wzmocnić pracodawcę?

Planowane są dwa szkolenia dla pracodawców. Będą mogli sobie dobrać z obszernej listy taki moduł, który naprawdę jest im potrzebny. Niczego nie będziemy narzucać. Z kolei dla pracowników przygotowaliśmy cztery szkolenia, a dodatkowo szkolenie związane z przekwalifikowaniem zawodowym. Ten etap potrwa 4 miesiące. Po jego zakończeniu przechodzimy do fazy szczególnie ważnej, dotyczącej opieki nad osobami, które na pewno tracą pracę. Z doświadczenia związkowego wiemy, że tymi ludźmi rzadko kto chce się zajmować. Nawet związki zawodowe walczą przede wszystkim o to, by zatrzymać pracownika w firmie. To jest nasz ogromny błąd i trzeba go jak najszybciej naprawić.

Na czy ma polegać ta opieka?

Jeden z naszych partnerów przygotowuje podręcznik dla bezrobotnego, który będzie uświadamiał, co robić krok po kroku w momencie, gdy traci się pracę. Bezrobotni zapominają o tym, że muszą się ubezpieczyć, skompletować wiele dokumentów. Proszę pamiętać, że nasi beneficjenci, to osoby po 40 roku życia. Teraz zupełnie inaczej pisze się CV, do niego musi być dołączony list motywacyjny. Tego wszystkiego trzeba ich nauczyć. Poza tym będziemy organizować spotkania z tymi osobami dwa razy w tygodniu. Będzie w nich uczestniczył doradca zawodowy, psycholog, ekonomista. Mamy listę ekspertów, których możemy zaangażować do takiego doradztwa. Wybór będzie należał do naszych beneficjentów. Po zakończeniu programu osoby najbardziej aktywne będą przez nas zapraszane do następnego powiatu, w którym będzie się rozpoczynał projekt. Opowiedzą w ten sposób kolejnym beneficjentom, na co warto zwracać uwagę, co może przydarzyć się osobie bezrobotnej. Ostatni etap to upowszechnianie dobrych praktyk. Odbędzie się konferencja pod-



sumowująca działania na poziomie danego powiatu. Ważne jest, aby Powiatowy Zespół Przystosowania Zawodowego przygotował sobie plan pracy na dalszy okres działania. Skoro te osoby zostaną przeszkolone i będą miały doświadczenie w pracy, to powinny być nadal aktywne. Przecież w regionie będą się przekształcały kolejne zakłady. Ich pracownikom również trzeba będzie pomóc. Planujemy też przeszkolenie osób wskazanych przez pracodawców w dziedzinie pozyskiwania środków unijnych w tych powiatach.

Kiedy Pani zdaniem mogą się pojawić trudności?

Problemy mogą wyniknąć na każdym etapie. Najtrudniejszy moment to wejście do zakładu pracy. Będziemy się bardzo starali nie zaburzać rytmu pracy

w firmie. Jeżeli okaże się to niemożliwe Zespół Przystosowania Zawodowego będzie działał na zewnątrz, na przykład przy urzędzie powiatowym lub urzędzie pracy.

A co będzie się działo po marcu 2008 roku, czyli po zakończeniu projektu?

Mamy nadzieję, że uda się nam zachęcić marszałka województwa do tego, by wspólnie z nami promował podejmowanie podobnych działań w innych powiatach. Pieniądze na to powinny, naszym zdaniem, częściowo pochodzić od starostw, a częściowo z krajowych i unijnych projektów. Jako związek zawodowy chcemy też otworzyć biuro, w którym powiatowi specjaliści nadal pomagali by osobom zagrożonym bezrobociem w utrzymaniu się na rynku pracy. To jest nasze ważne zadanie na później.