



Projekt realizowany przy udziale Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

## Pracownik jest wartością firmy

Mimo iż rynek pracy zmienił orientację z pracodawcy na pracownika, właściciele polskich firm ciągle nie dbają o rozwój swoich pracowników. Przyczyn takiego stanu rzeczy, poza finansowymi, jest wiele. Jedni boją się, że świetnie wyszkolony pracownik wyjedzie za granicę lub odbierze im go konkurencja, inni twierdzą, że to pracownicy sami powinni zajmować się swoim rozwojem, by stanowić konkurencję na rynku pracy. A jeszcze inni nawet nie potrafią podać przyczyn, dla której nie dbają o rozwój swoich pracowników.

Realizowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL Projekt WAMP (Wsparcie Adaptacyjności Małych Przedsiębiorstw) miał na celu m.in. pomóc zrozumieć właścicielom małych firm<sup>1</sup>, jak ważny dla ich rozwoju, konkurencyjności i obecności na globalnym rynku jest właśnie pracownik. Nie jest on już szarym podwykonawcą zleconych działań, który musi drzeć ze strachu w obawie, że w każdej chwili może stracić posadę. Bezrobocie w Polsce zaczyna być mitem, a coraz więcej firm boryka się z problemem braku rąk do pracy. Może więc trzeba o te przysłowiowe ręce odpowiednio zadbać. Pytanie – jak można zadbać? Oczywiście finansowo, ale pieniądze wcale nie są 100% kartą przetargową, choć są bardzo ważne. Pracownicy muszą czuć się doceniani i traktowani po partnersku. Właściciele firm powinni zacząć im (i sobie także) uzmystawiać, jaką wartością są oni dla firmy. Powinni starać się tę wartość jeszcze bardziej zwiększać. Zwiększać poprzez ustawiczne szkolenia, które są podstawą rozwoju pracownika, a co za tym idzie, rozwoju przedsiębiorstwa.

### WAMP badał i uczył

Fazą wstępną realizacji Projektu WAMP, w zakresie szkoleń i dostosowywania kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy, było poszukiwanie przyczyn, dla których mali przedsiębiorcy nie inwestują w rozwój swoich pracow-

ników, zbadanie ich i pokazanie, jak można je zniwelować. WAMP miał na celu udowodnić, że personel należy nieustannie dokształcać i to nie tylko w zakresie wykonywanych przez niego obowiązków, ale znacznie szerzej.

– Podczas wdrażania Projektu Wsparcia Adaptacyjności Małych Przedsiębiorstw uczulaliśmy naszych beneficjentów na rozwój pracowników. Sposób szkolenia pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych wiekiem (50+), stanowi jedno z zagadnień problemowych, dla którego opracowano model. W małych firmach pojawia się wiele przeszkód, które powodują, że kwalifikacje pracowników nie są właściwie rozwijane. Najbardziej widoczną jest niechęć właścicieli firm do szkoleń, wciąż argumentowana z jednej strony stratami materialnymi, wynikającymi z nieobecności pracownika w pracy, z drugiej obawą, iż dobrze wykwalifikowany pracownik opuści dotychczasowego pracodawcę i skorzysta z oferty konkurencji. Staraliśmy się także uzmystowić przedsiębiorcom biorącym udział w projekcie, jak ważna jest równość szans i płci na rynku pracy – mówi Barbara Buryta, Dyrektor Centrum Euro Info przy DARR SA, pełniąc funkcję Koordynatora Projektu WAMP.

### Poznać przyczyny i znaleźć rozwiązanie

Faktem jest, iż w małych firmach występuje wiele czynników (wyluczając mentalne), które często uniemożliwiają inwestowanie w rozwój pracowników czy zatrudnianie pracowników starszych wiekiem (50+). Niewielu pracodawców dostrzega, że to właśnie oni mogą być doskonałymi trenerami dla młodszej kadry. Problem ten widoczny jest najbardziej wśród mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających zaledwie po kilka osób.

Wśród głównych przyczyn takiego stanu rzeczy, co zgodnie zauważyli Partnerzy Projektu WAMP (OTREK Sp. z o.o., Wrocławskie Centrum Transferu Technologii oraz firma HM Sp. z o.o.) w trakcie realizacji szkoleń, można

wymienić cztery istotne braki, a mianowicie:

- brak pracownika mogącego zastąpić osobę delegowaną na szkolenie,
- brak środków oraz przeświadczenie o nieefektywności szkoleń,
- brak pewności – jeśli podniosę jego kwalifikacje (mowa o pracowniku), czy to w efekcie nie obróci się przeciwko mnie?
- brak zainteresowania samych pracowników małych firm (zwłaszcza pracowników starszych wiekiem) podnoszeniem swoich kwalifikacji i zwiększaniem szans na rynku pracy.

### Poznaj modele wsparcia

O przyczynach tych trudnych relacji (pracodawca – pracownik) i wyborów (szkolić – nie szkolić) moglibyśmy mówić jeszcze długo – o tym, jak te przyczyny zażegnać, dowiedzieć się można z modeli, które budowano realizując Projekt WAMP. W chwili obecnej prace nad modelami są na ukończeniu. Ponadto rezultaty Projektu WAMP upowszechniane są podczas organizowanych przez DARR SA spotkań z przedsiębiorcami, instytucjami okołobiznesowymi i władzami lokalnymi. Niebawem będzie można je znaleźć na stronie internetowej projektu: [www.projekt-wamp.org](http://www.projekt-wamp.org), w formie plików do pobrania. Odwiedzając tę stronę dowiedzie się Państwo o wiele więcej na temat wspierania małych przedsiębiorstw, a informacje te zostały pozyskane i opracowane w ramach kończącego się, a trwającego blisko trzy lata, Projektu WAMP.

<sup>1</sup> W rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2004 r. nr 173, poz. 1807) jest to przedsiębiorca, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- 1) zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników,
- 2) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 10 milionów Euro.



Dziennik

Śr. nakład 62000 egz.

Zasięg lokalny

