

EQUAL » W JAKI SPOSÓB MOŻNA WZMOCNIĆ KONKURENCYJNOŚĆ FIRMY

Jak w praktyce spraw zespoły szybkiego rea

Zespoły walczyły o wspólny interes lokalnej społeczności: dobre funkcjonowanie lokalnej gospodarki i stworzenie lub zachowanie miejsc pracy

Jak tworzyły się zespoły szybkiego reagowania? ZBIGNIEW NADOLNY*: Starosta powiatu i administrator projektu, czyli Warmińsko-Mazurski Oddział NSZZ „Solidarność”, zapraszali lokalne instytucje do udziału w zespole, czyli sieci. Zaproszenia skierowano do instytucji zajmujących się rynkiem pracy i przedsiębiorczością, zakładów pracy, związków, stowarzyszeń, a także obywateli. Zespoły powinny być zbudowane tak, by w każdym znalazł się specjalista z różnych dziedzin gospodarki, np. finansów, zarządzania, administracji, środków UE, szkoleń, pracodawcy znający problemy firm, związkowcy akcentujący potrzeby zawodowe, samorządowicze znający sposób działania samorządu oraz pracownik starostwa i gminy. Wszyscy oni występują w podwójnej roli: specjalistów i mieszkańców. Mają działać wspólnie i dostarczać swoją wiedzę i umiejętności lokalnej przedsiębiorczości w ramach poszczególnych pro-

cedur Samorządowego Systemu Identyfikacji Potrzeb Rynku Pracy. Roboczo dzielili się na zespoły wsparcia konkurencyjności firm (ZWKF) i zespół wsparcia koleżeńskiego (ZWK).

Jaka była rola poszczególnych członków ZSR? Każdy z nich wniósł wiedzę, doświadczenie, kompetencje czy możliwości wynikające ze specyfiki wykonywanej pracy zawodowej. Doradcy zawodowi z powiatowych urzędów pracy dzielili się informacjami o możliwościach wsparcia dla przedsiębiorców, np. o tworzeniu nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych. Byli też pośrednikami między powiatowym urzędem pracy a przedsiębiorstwem w zakresie organizowania szkoleń na potrzeby przedsiębiorcy, np. w sytuacji, gdy firma potrzebuje ślusarza, a akurat szkolony jest bezrobotny. Firma wówczas nie szkoli swojego pracownika, lecz zatrudnia świeżo przeszkoloną osobę bezrobotną. Przedstawiciele banków informowali o możliwościach kredytowych, kredytach preferencyjnych czy przeznaczonych na konkretne inwestycje. Rolą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych było wspieranie zakładów pracy wiedzą o zasadach płacenia składek, ubezpieczeniach czy należnych świadczeniach, urzędu skarbowego – o unikaniu błędów w płaceniu podatków czy o możliwościach rozkładania płatności na raty. Przedstawiciele Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Re-

gionalnego udzielali informacji o funduszach unijnych, o procedurach składania i wypełniania wniosków oraz potrzebnych dokumentach.

Wiedzę dzieliły się też organizacje pozarządowe działające na rzecz rozwijania przedsiębiorczości, tak samo firmy konsultingowo-doradcze czy szkoleniowe oferujące szkolenia dla pracowników i pracodawców firm objętych programem. Zawsze w składzie zespołu był ktoś z terenowych związków zawodowych mający rozeznanie w kondycji zakładów pracy oraz ze starostwa – jako mediator w kontaktach między przedsiębiorcą a samorządami, bowiem relacje te często są trudne.

W sieci każdy ma swój interes: zwiększenie mobilności i skuteczności obsługi rynku pracy (np. urząd pracy), zarabianie na szkoleniach (firmy szkoleniowe), obsługę finansową firm (banki), jakoś firmy i w rezultacie dobry zarobek (pracodawcy i pracownicy), pracę mieszkańców i podatki (samorząd). Sieć łączy wspólny interes lokalnej społeczności: dobre

W skrajnych przypadkach członkowie zespołów są mediatorami pomiędzy przedsiębiorcą i jego pracownikami



Zbigniew Nadolny

funkcjonowanie lokalnej gospodarki dające miejsca pracy.

W którym momencie wkraczają do firm ZWKF i ZWK i czym różni się ich praca?

Oba zespoły realizują poszczególne kroki samorządowego systemu identyfikacji potrzeb rynku pracy, począwszy od rozpoznawania rynku, nawiązywania kontaktów z firmami i typowania firm do wsparcia. Wprowadzają ekspertów do przedsiębiorstw, wykorzystują ich diagnozy do opracowania szkolenia w oparciu o lokalne możliwości, pomagają przedsiębiorcom w realizacji szkoleń. Zespoły wsparcia konkurencyjności firm są bliżej pracodawcy, zarządu czy właściciela firmy, zaś zespół wsparcia koleżeńskiego – bliżej pracowników.

ZWKF zajmują się rozpoznaniem rynku pracy, sytuacją lokalnych firm, rozpoznaniem sposobu ich funkcjonowania na rynku, ich potrzebami wynikającymi z konieczności konkurencyjności o klienta. Członkowie ZWKF wyszukują na lokalnym rynku firmy, które potencjalnie wymagają wsparcia, rozpoznając w ten sposób lokalny rynek. ZWKF

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Wzrosły się wzrosty

umożliwiają też nawiązanie kontaktu firmy z zespołem ekspertów-diagnostów, którzy we współpracy z przedsiębiorcą, jego pracownikami wykonują analizę stanu firmy i opracowują diagnozę potrzeb firmy (np. szkolenia kadry menedżerskiej, szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników), wskazują zagrożenia czy szanse wynikające z dotychczas prowadzonego sposobu zarządzania firmą, z podejmowanych lub planowanych inwestycji itp.

Natomiast zespół wsparcia koleżeńskiego pracuje krok za ZWKF. Wkracza do firmy już wytypowanej do wsparcia. Zadaniem członków tego zespołu to budowanie w firmie pozytywnego nastawienia do restrukturyzacji. Zaakceptowanie zmian w sposobie funkcjonowania firmy jest niejednokrotnie potrzebne zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, a bywa że częściej tym drugim. Członkowie ZWK uczestniczą też w procesie podnoszenia kwalifikacji pracowników na szkoleniach, ułatwiają kontakt eksperta-diagnosty z przedsiębiorcami, mogą też – w skrajnych przypadkach – być mediatorami pomiędzy przedsiębiorcą i jego pracownikami.

Jak duże są to grupy? Czy ich skład zależy od wielkości powiatu, liczby przedsiębiorstw?

Wielkość zespołów najczęściej zależała od liczby chętnych do współpracy w danym powiecie. Było to od 11 do 17 osób.

Zespół wsparcia koleżeńskiego pracuje krok za zespołem wsparcia konkurencyjności. Jego zadaniem jest przekonanie pracowników o korzyściach z restrukturyzacji

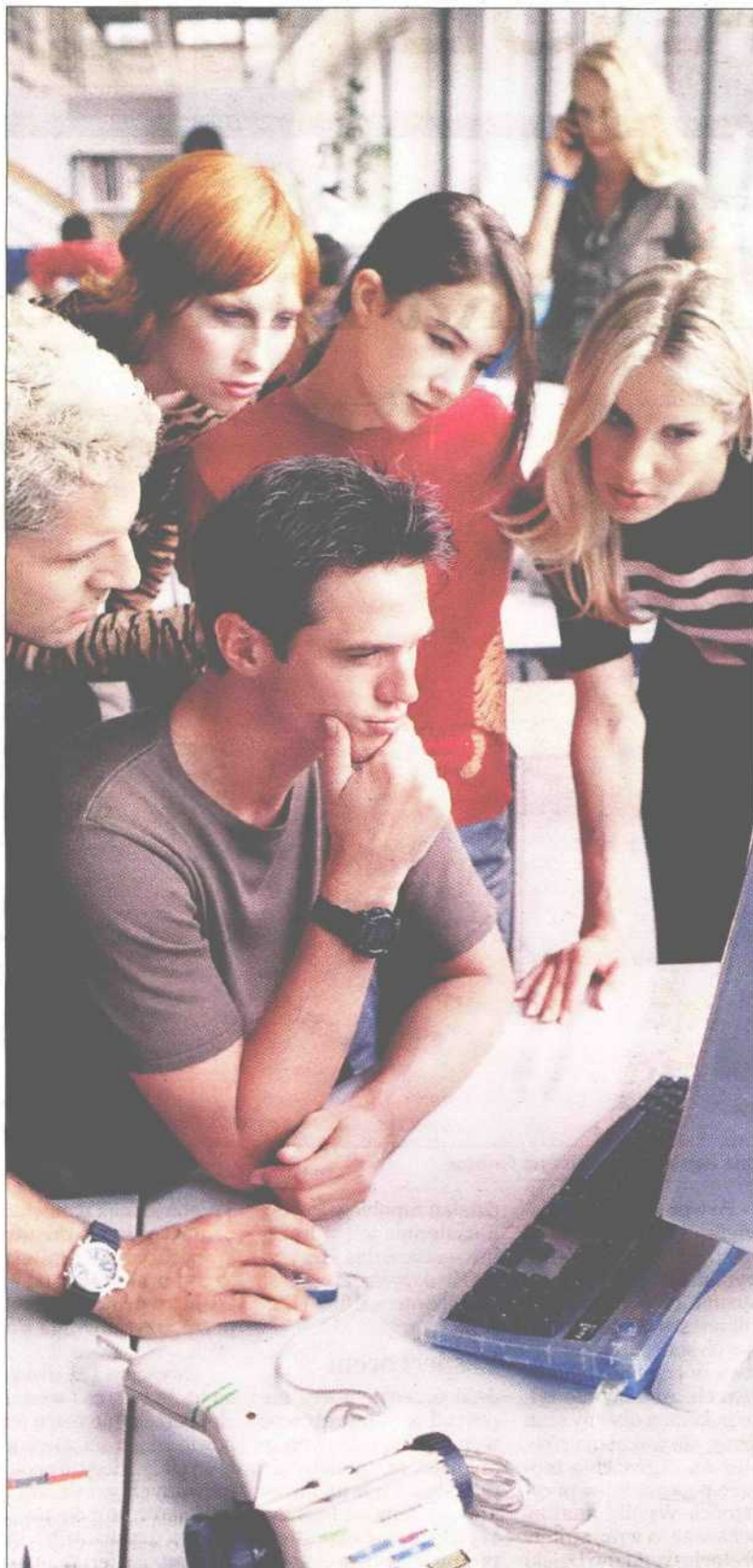
Czy praca w ZSR była odpłatna?

W każdym zespole zatrudnione są dwie osoby (na umowę-zlecenie) odpowiedzialne za koordynację pracy zespołów wsparcia konkurencyjności firm i zespołu wsparcia koleżeńskiego. Pozostali członkowie zespołów pracowali jako wolontariusze.

Co będzie z zespołami, gdy program się skończy. Czy ich umiejętności nadal będą wykorzystywane?

Założenie jest takie, by zespoły działały nadal, realizowały i promowały aktywną politykę na rynku pracy. Bo to dobry pomysł. Problemem jest, skąd wziąć pieniądze na ich dalszą działalność. Cała nadzieja w funduszach programu „Kapitał ludzki”. Priorytet VIII chce finansować zakładanie partnerstw lokalnych, takich jak zespoły.

*Zbigniew Nadolny, starosta bartoszycki, powiatowy specjalista zespołu wsparcia konkurencyjności firm



Wartość firmy to przede wszystkim pracujący w niej ludzie

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

