



Stawiamy na wielozawodowość

Rozmowa z dr Marzenną Czerwińską, zastępcą dyrektora Gdańskiej Akademii Bankowej, kierownikiem projektu EUROSTER

W stosunku do pierwotnych planów przybyło Państwu zadań, które będą realizowane w ramach projektu EUROSTER...

Tak, w związku z tym wyodrębniliśmy cztery podprojekty. Pierwszy z nich dotyczy stworzenia modelu kształcenia ustawicznego dla pracowników przemysłu okrętowego. W stoczniach istnieje wyraźne zapotrzebowanie na wielozawodowość, a przynajmniej dwuzawodowość. Cykl budowy statku jest na tyle specyficzny i długi, że wiążą się z nim przestoje niektórych grup pracowników. Na przykład w pewnym momencie jest duże zamówienie głównie na spawaczy. Tymczasem doświadczenia pokazują, że można tworzyć pewne kombinacje zawodów: np. wspomniany spawacz może być jeszcze monterem, montera można natomiast nauczyć dodatkowo obsługi urządzeń transportowych. Chodzi nam o to, by wykorzystując doświadczenia innych przedsiębiorstw w tym zakresie – stworzyć model kształcenia dwuzawodowego. Zostały już zresztą przygotowane pary zawodów, które można ze sobą połączyć i będziemy próbowali pokazać, jak powinna wyglądać taka ścieżka zdobywania nowych kwalifikacji. W ramach tego podprojektu chcemy też zająć się kadrą kierowniczą i wesprzeć ją w zakresie wzrostu zdolności adaptacyjnych w okresie przemian. Naszymi beneficjentami będzie łącznie około 100 osób.

Czego dotyczy drugi obszar?

Możliwości wdrożenia elastycznych form zatrudnienia. Jeśli stawiamy na wielozawodowość i swobodny przepływ pracowników, to na pewno nie może być w tym przypadku mowy wyłącznie o tradycyjnej umowie o pracę. Mamy zaplanowane działania, których celem jest stwierdzenie, w jakim zakresie te umowy mogą być stosowane oraz sprawdzenie pod tym kątem obowiązującego obecnie prawa. Przedstawimy też wnioski, co należałoby zrobić, żeby polepszyć w tym zakresie sytuację, bo jak na razie, elastyczne formy zatrudnienia w zasadzie nie rozwijają się w Polsce.

Trzeci podprojekt?

Tu zastanowimy się nad możliwościami wsparcia technologiami informacyjnymi procesów związanych ze wzrostem zdolności adaptacyjnych. Nasz pomysł polega na stworzeniu suplementu branżowego dla sieci Eures oraz symulatora korzyści wynikających z elastycznych form zatrudnienia, bo wokół tego jest często wiele mitów. Mamy też pomysły dotyczące wykorzystania narzędzi informatycznych w procesie kształcenia. Nasz czwarty podprojekt ma spiąć ze sobą wszystkie poprzednie działania poprzez system motywacyjny. Spróbujemy określić, jak taki system powinien być skonstruowany, aby nie ograniczał mobilności, żeby nie był antybodźcem i promował działania, o które nam chodzi.

Jak dalece sami stocznioyca są skłonni podać się mechanizmom, które Państwo proponują?

Podmiotem w naszym Partnerstwie jest Stocznia Gdynia. Reprezentują ją osoby zajmujące się zarządzaniem zasobami ludzkimi, które bardzo aktywnie włączyły się do różnych prac. Widać wyraźnie chęć rozwiązywania wielu problemów, bo skoro stocznia pracuje nad stworzeniem nowoczesnego systemu motywacyjnego, to znaczy, że dostrzega potrzebę zmian. Z drugiej strony naszym Partnerem są związki zawodowe. Dla bezpieczeństwa Funkcjonowania Partnerstwa zaprosiliśmy jednak związki zawodowe z innego przedsiębiorstwa – ze Stoczni Gdańskiej. W tym przypadku da się dostrzec ducha 25-letniego etosu i postawę nieco roszczeniową. Próbujemy te dwie postawy zderzyć ze sobą w naszych działaniach, ale tak, żeby nie powodować konfliktów. Na każdym etapie będziemy prosić związki zawodowe o skomentowanie pomysłów wypracowanych w Partnerstwie.

Gdańsk, 13 października 2005