



# Emocji nie zabraknie

Rozmowa z Wandą Stankiewicz, dyrektorem Gdańskiego Oddziału Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa

**Gdański Oddział Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa jest uczestnikiem partnerstwa realizującego projekt „Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce”. Cemu ma służyć to przedsięwzięcie?**

Chcemy wdrażać wzorcowy system zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach podlegających właśnie procesom restrukturyzacji. Oznacza to, że nasze działania adresujemy do małych i średnich firm, które powstają w efekcie zmian w poszczególnych gałęziach przemysłu. My wybraliśmy przemysł lekki. Będziemy na przykładzie tej branży testować nasz pomysł na to, w jaki sposób do istniejącego formalnego systemu szkoleń dopasować dwa pozostałe filary szkoleń zawodowych, które funkcjonują, ale odrębnie.

## Jakie szkolenia ma Pani na myśli?

Przez formalny system szkoleń przechodzi w życiu każdy z nas. Oprócz niego jednak istnieje system szkoleń nieformalnych. Chodzi tu o kursy, fachowe warsztaty, na które pracodawcy kierują swoich pracowników. Trzeba jednak jasno powiedzieć, że nie jest to oparte na analizie potrzeb szkoleniowych, bo w małych firmach takich analiz się nie przeprowadza. Jest też trzeci system szkoleń zawodowych, do którego cała Europa zaczyna przywiązywać coraz większą wagę. Chodzi o szkolenia incydentalne. Wiele kompetencji nabywamy na przykład poprzez uczenie się od starszego, doświadczonego pracownika, poprzez współpracę w grupie na terenie zakładu pracy. Tę wiedzę czasami nabywamy zupełnie nieświadomie, nie zdając sobie sprawy, że właśnie czegoś się nauczyliśmy. W ramach naszego projektu przygotowujemy narzędzie, które pozwoli wkomponować wszystkie te szkolenia w przejrzysty system.

**Po co? Przecież wiedza zdobywana w sposób nieformalny i tak procentuje...**

Owszem, tylko ludzie potrzebują dzisiaj potwierdzeń nabytych przez siebie kompetencji, świadectw wiedzy fachowej lub dokumentów o zdolności do przekazywania takiej wiedzy. Chcielibyśmy, żeby wiedza, którą zdobywa się w sposób nieformalny i incydentalny również była certyfikowana.

To wszystko ma jeszcze podtekst ekonomiczny. W małych i średnich firmach trudno jest

w tej chwili wyasygnować pieniądze na nabywanie przez pracowników nowej wiedzy. A nasz system składa się z analizy potrzeb szkoleniowych firmy i z programu szkoleń dostosowanego do tych potrzeb. Chcemy też w naszych działaniach wykorzystać coś, co przyniesie firmie wiele oszczędności, czyli przekazywanie wiedzy. Jest to ogromne bogactwo, a jeżeli pracownicy, którzy za pół roku mają odejść na emeryturę będą się chcieli nim podzielić z innymi, to może to mieć niebagatelne znaczenie dla pozycji finansowej takiego przedsiębiorstwa. Zobaczymy, jak to będzie działało w praktyce. Właśnie dlatego zdecydowaliśmy się na EQUAL, bo to jest trudne zadanie.

## Jakie partnerstwo realizuje projekt?

Bardzo dobre. Pisząc projekt, zastanawialiśmy się, kto może być zainteresowany tym, aby tego typu system dobrze działał. Oczywiście pracodawcy i pracownicy, bo tylko zaufanie między pracodawcą a pracownikiem budowane między innymi w tym obszarze, jakim jest wiedza w firmie, może zapewnić jej rozwój. Zaproiliśmy więc do współpracy Forum Związków Zawodowych z Bydgoszczy, Federację Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” i Związek Rzemiosła Polskiego. Partnerem projektu jest również Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, organizacja pozarządowa, która wie, co zrobić, żeby nauka przybliżyła się do praktyki. Takie partnerstwo jest potrzebne, ale trudne. Widzimy obszary wspólnych interesów, ale jest też odwieczny konflikt pomiędzy kapitałem a pracą. Dlatego musimy powiedzieć, że realizacja Działania I nie była łatwa.

**Ma pani doświadczenie w realizacji dużych europejskich projektów. Obawia się pani programu EQUAL?**

Na jednym ze szkoleń przygotowanych dla Partnerstw na rzecz Rozwoju ktoś słusznie zauważył, że efektów takich projektów nie da się zmierzyć linijką. Spodziewam się więc, że będą się pojawiały różnice zdań pomiędzy oceniającym a realizatorem projektu. Emocje dało się odczuć już nawet w Działaniu I, więc nie mam złudzeń, że później znikną. Ale patrzę w przyszłość pozytywnie, być może dlatego, że większość osób zajmujących się teraz Inicjatywą EQUAL otarła się już wcześniej o programy przedakcesyjne, a one wiele nas nauczyły.