

BOGACTWO w różnorodności

W Regionie Gdańskim „S” zainicjowano i przez cztery lata realizowany jest nietypowy projekt o nazwie Mayday. Większość projektów wykorzystujących fundusze europejskie to działania jednego wnioskodawcy albo opracowywane w układzie partnerskim pomiędzy instytucjami o podobnym profilu. Tym, co w Mayday innowacyjne, zgodnie z zasadą Equal (Program Inicjatywy Wspólnotowej), jest różnorodność partnerów, pozwalająca spojrzeć na problem z różnych stron.

Maria Giedz

– Inicjatywa powstała z RG, moja rola polegała na opracowaniu koncepcji projektu, a wybór partnerów oparł się na założeniach idealistycznych – mówi Stanisława Gatz, menager projektu Mayday. – Problem, który został zdefiniowany, to dyskryminacja pracowników powyżej 50 roku życia. Jest to duża grupa osób, a wykluczanie jej z aktywności zawodowej okazuje się szkodliwe nie tylko dla nich samych, ale dla zakładów, w których pracują, oraz dla rynku pracy. Celem było znalezienie takiego rozwiązania, w którym pracownik chciałby przełamać trudności, doszkolić się, czasem zmienić kwalifikacje, a pracodawca zechciałby zauważyć, że doświadczony pracownik, to kapitał firmy. W pojedynkę nie udało się tego zrobić. Dlatego niezbędne było partnerstwo organizacji pracodawców, związków zawodo-

wych, uczelni z ich potencjałem, instytucji rynku pracy i zaplecza badawczego. Do projektu włączyliśmy samych zainteresowanych, konsultując się z nimi. Dziś o grupie zawodowej ludzi 50+ mówią niemal wszyscy. Kolejnym krokiem jest Pomorska Umowa Społeczna polegająca na współpracy w budowaniu regionalnej solidarności, inicjatywy ustawodawcze i wpisanie mentora (nauczyciela) na listę zawodów.

– Powinnością uczelni wyższej jest udział w życiu społeczności lokalnej, a właśnie tak odczytuję przesłanie projektu IW Equal Mayday – mówi prof. Janusz Rachoń, rektor Politechniki Gdańskiej. – Inicjatywa skierowana jest do pracowników z grupy wiekowej, w której sam się znalazłem. Nie wyobrażam sobie życia bez pracy i dlatego wiem, jak dla ludzi jej pozbawionych, ale i ich rodzin, destrukcyjne może być poczucie nieprzydatności. W tej

grupie wiekowej znajdują się ci, którzy dysponują ogromnym doświadczeniem i wiedzą, wolni są od trosk młodych ludzi zabiegających o kupno mieszkania czy wychowanie dzieci. Misją uczelni pozostaje przekładanie uniwersyteckiej wiedzy na polepszenie warunków życia ludzi. Jestem dumny, że mogliśmy uczestniczyć w tym programie.

– Dla nas było to pierwsze spotkanie z projektami unijnymi – podkreśla Krzysztof Żmuda z Sekcji Krajowej Przemysłu Okrętowego „S”. – Mieliliśmy wątpliwości, czy podołamy, ale to była szansa, aby usiąść wspólnie z pracodawcą i rozmawiać o naszych problemach, wypracować rozwiązania, które są do zaakceptowania zarówno przez nas pracowników, jak i przez pracodawców. Zmieniła się nasza świadomość, m.in. potrzeby kształcenia się przez całe życie.

12 lutego 2008 r. pomiędzy związkami zawodowymi, praco-

dawcami i stroną rządową doszło do podpisania wniosku o inicjatywie legislacyjnej dotyczącej wprowadzenia zmian w kodeksie pracy. Chodzi o nałożenie obowiązku szkolenia się przez całe życie.

– Ludzie, którzy tracą zdrowie podczas wykonywania pracy, muszą mieć możliwość dopracowania emerytury – mówi Dariusz Adamski, przewodniczący SKPO „S”, inicjator rozmów w Komisji Trójstronnej. – Nie każdy chce przejść na rentę czy emeryturę pomostową. Muszą być więc rozwiązania prawne nakładające na pracodawcę obowiązek przekwalifikowania tego pracownika, jednocześnie pracodawca musi mieć z tego jakąś korzyść, np. ulgi w podatkach. To dzięki partnerstwu mamy szansę na sukces, czyli wprowadzenie ustawy w zakresie praw i obowiązków pracownika 50+.

– Ten projekt pokazał, że można inaczej rozmawiać, nie

Tygodnik

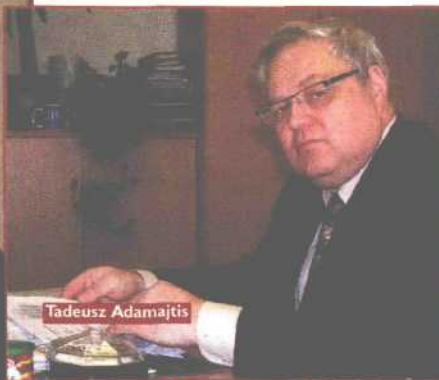
Śr. nakład 70000 egz.

Zasięg ogólnopolski

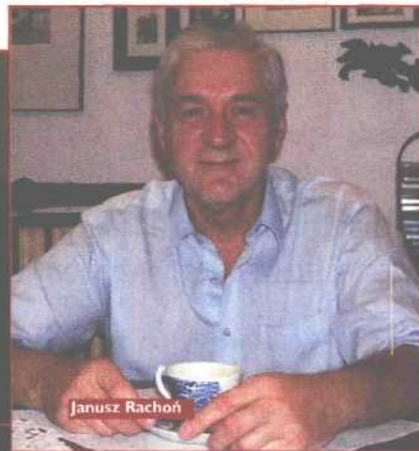




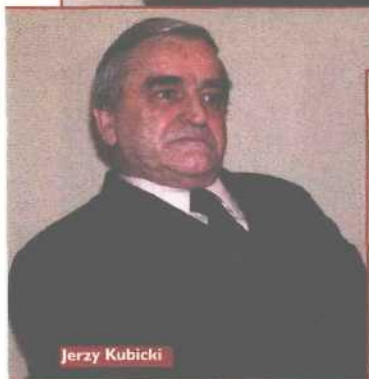
Stanisława Gatz



Tadeusz Adamajtis



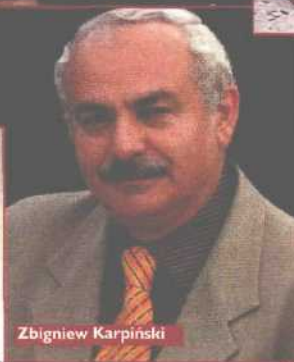
Janusz Rachoń



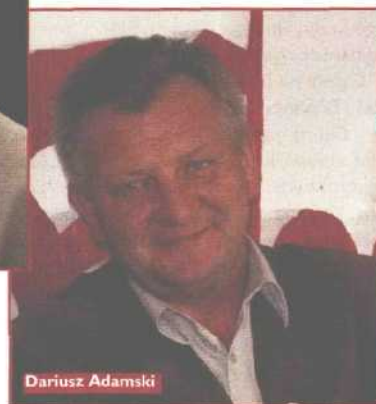
Jerzy Kubicki



Włodzimierz Przybylski



Zbigniew Karpiński



Dariusz Adamski

tylko przez pryzmat roszczeń – mówi Stanisław Szczepanik ze Związku Pracodawców Forum Okrętowe. – Mayday pomógł uświadomić nam, że pracownik już zatrudniony, zwłaszcza ten z grupy 50+ jest bardziej cenny niż nowy, ponieważ jest doświadczony, twórczy, dyspozycyjny. Dlatego zainteresowała nas koncepcja liderów, mentorów. Chcielibyśmy dalej współpracować przy innych, nowych rozwiązaniach.

– Nie udałoby się zrealizować tego projektu bez związków zawodowych i związku pracodawców – podkreśla dr Andrzej Szwarzynski z PG. – Uczelnia nie jest w stanie pozyskać pracowników na szkolenia. Prowadzenie badań bez wejścia do firm byłoby niemożliwe. Szkolnictwo zawodowe upada, bo nauczyciel zawodu musi mieć nie tylko wyższe wykształcenie, ale i kwalifikacje pedagogiczne. Dlatego włączyliśmy się w przekwalifikowywanie pracowników z doświadczeniem na mentorów.

– To nasze uczelnie są nastawione na nowe formy kształcenia i poszukiwania ludzi do kształ-

cenia – dodaje dr inż. Zbigniew Wiśniewski z Akademii Morskiej. – Staramy się wykorzystać naszą wiedzę, żeby stworzyć taką ofertę, która pomoże tym ludziom zdobyć nowe kwalifikacje. Opracowaliśmy system szkoleń na odległość i wzór, jak się w tym poruszać.

– W innych warunkach projekt się rozdził, a w innych go kończymy – mówi dr hab. Jerzy Kubicki, prorektor AM. – Na rynku pracy pojawił się niedobór pracowników. Powstało zapotrzebowanie na tych odrzuconych z grupy 50+ i zaistniała konieczność wypracowania metod ponownej ich aktywizacji. Chodzi również o przełamanie barier psychologicznych.

– Projekt Mayday przynosi korzyści zakładom na Pomorzu – twierdzi prof. Włodzimierz Przybylski z PG. – Rozpoczęliśmy wprowadzanie zmian, oferując kursy, warsztaty dla różnych grup pracowników w wieku 50+, opracowując programy dla konkretnych zakładów, np. z zakresu wspomaganie komputerowe-

go prac produkcji i projektowania technologii. Człowiek w wieku dojrzałym inaczej się uczy niż młody, ma inny cel, inne tempo, ale to jest kapitał ludzki. Młody, aby być pełnowartościowym pracownikiem produkcji, musi się bardzo dużo od niego nauczyć. Ten starszy jest niezastąpiony, ale w nowoczesnych metodach młodzież jest lepiej przygotowana, dlatego tak ważna jest współpraca między nimi.

Wykorzystać, zagospodarować doświadczonego pracownika, to był powód, dla którego Centrum Techniki Okrętowej S.A. włączyło się jako kolejny partner.

– Podjęliśmy decyzję o uruchomieniu pilotażowego programu mentoringu w obszarze projektowania statków – dodaje Zbigniew Karpiński, prezes CTO. – Próbuje połączyć wieloletnie doświadczenie starszych projektantów z młodymi osobami, które doskonale znają techniki ICT, ale niestety nie mają doświadczenia zawodowego. System mentoringu ma przełamywać bariery pokoleniowe,

świadomościowe i tworzyć naturalny system przekazywania wiedzy.

– Do tego dochodzi cały system zarządzania wiekiem – dodaje Joanna Wierszyło z CTO. – To zarządzanie ma być elementem sprawnego funkcjonowania firmy. Dzięki Mayday zwiększyło się wśród pracowników, ale i pracodawców poczucie bezpieczeństwa.

– Mayday spowodował, że jesteśmy lepiej przygotowani do zatrudniania i kształcenia ludzi z grupy wiekowej 50+ – uważa dyr. Tadeusz Adamajtis z Wojewódzkiego Urzędu Pracy. – 20 proc. zarejestrowanych bezrobotnych to ludzie z grupy 50+. W ubiegłym roku liczba bezrobotnych spadła o 31 proc. ale z grupy 50+ tylko o 19,8 proc. Społeczeństwo się starzeje, dlatego tak ważne jest utrzymanie tych 50-latków w pracy, ale i znalezienie rozwiązania, co zrobić z tymi, którzy już nie pracują, a mogliby. Jak ich przywrócić do aktywności zawodowej? ■

Tygodnik

Śr. nakład 70000 egz.

Zasięg ogólnopolski

