



Kultura bezpiecznych zachowań

Rozmowa z dr Marzeną Czerwińską, kierownikiem projektu „Euroster”

Realizatorzy projektu „Euroster” pracowali między innymi nad stworzeniem systemów motywacyjnych, które znalazłyby zastosowanie w polskich stoczniach. Co w tym przypadku udało się osiągnąć?

Stworzyliśmy ścieżkę postępowania, opisaliśmy krok po kroku, co należy zrobić, aby modernizować i wdrażać nowe systemy motywacyjne w firmach. Środowisko stoczniowe bardzo się interesuje rozwiązaniami, które zostały przez nas zaproponowane. Może nie są one w ogromnej mierze nowatorskie, ale jest to próba zaadaptowania wszystkich pomysłów i teorii dla potrzeb przemysłu okrętowego. Myślę tu o wartościowaniu pracy, taryfikacjach stanowisk. Tym, co mocno wyróżnia nasze podejście do systemu motywacyjnego, jest to, że w zasadzie prace rozpoczęliśmy od próby zdiagnozowania kultury organizacyjnej. Jest to obszar niedoceniany, w wielu firmach jeszcze bagatelizowany, ale uznaliśmy, że jest to pierwszy krok, który musimy wykonać, jeśli chcemy stworzyć system motywacyjny, który będzie rzeczywiście odpowiadał potrzebom środowiska. Został opracowany wewnętrzny system wartości w stoczniach. Zawiera on takie kryteria i aspekty zatrudnienia, które należy wspierać poprzez system motywacyjny. W tej chwili już jedna stocznia jest zainteresowana wartościowaniem stanowisk i wykorzystaniem taryfikatora. Wszystkie nasze działania projektowe postanowiliśmy wesprzeć narzędziem informatycznym. Dlatego na potrzeby różnych problemów kadrowych środowiska okrętowego stworzyliśmy portal www.shiport.pl. Chciałabym, aby po zakończeniu projektu on nadal żył. Przed nami są jeszcze spotkania z instytucjami, które być może będą zainteresowane kontynuowaniem tego przedsięwzięcia, ponieważ jest tam sporo ciekawych dla nich informacji.

To są najważniejsze produkty projektu, ale nie jedyne...

Tak, udało nam się na przykład przygotować pierwszy poradnik BHP przeznaczony dla środowiska okrętowego. Dzięki programowi EQUAL wydrukowaliśmy go w nakładzie 6 tysięcy egzemplarzy i będziemy kolportować w stoczniach poprzez inspektorów BHP. Dotychczas były jedynie książki i poradniki kierowane do przemysłu ciężkiego lub maszynowego. Nasza publikacja przeznaczona jest bezpośrednio dla stoczniovców. Skłonili nas trochę do tego partnerzy z Finlandii, z którymi współpracowaliśmy w ramach partnerstwa ponadnarodowego. Ponieważ w swoich stoczniach mają do czynienia ze środowiskiem wielonarodowościowym, doszli do wniosku, że poradnik BHP nie musi wprost opowiadać o tym, jakie przepisy obowiązują w danym kraju, ale kreować kulturę bezpiecznych zachowań. Nam się to podejście bardzo spodobało, pomogliśmy nawet w tłumaczeniu ich poradnika na język polski, bo przecież w Finlandii pracuje też wielu naszych rodaków. Później sami postanowiliśmy stworzyć podobny podręcznik i to nam się bardzo udało. Niektóre jego fragmenty przygotowaliśmy też w wersji e-learningowej.

Wiem już, że stara się Pani o utrzymanie portalu. A co będzie się działo z pozostałymi wynikami projektu po jego zakończeniu?

Jeśli chodzi o część szkoleniową, to już napisaliśmy kolejny wniosek do Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a ponieważ w ramach EQUAL-a nie byliśmy w stanie przeszkolić wszystkich chętnych, to teraz chcielibyśmy to kontynuować. Skoro jest tak duże zainteresowanie środowiska stoczniowego udziałem w takich szkoleniach, to dobrze byłoby stworzyć taką możliwość. Przez cały czas upowszechniamy nasz system motywacyjny, środowisko jest nim bardzo zainteresowane. Najściślej współpracę odbywa się ze stoczniami w Gdańsku i Gdyni, ale byliśmy też z prezentacją w Stoczni Szczecińskiej, gdzie również wiele naszych pomysłów się podobało.

Gdańsk, luty 2008