

# Wiedza dla rozwoju



POLSKA AGENCJA ROZWOJU PRZEDSIĘWZIEMOŚCI  
WARSZAWA, UL. KRÓLEWSKA 103/105, 00-613 WARSZAWA



To był dobry wybór, choć trzeba było ostrożnie stąpać po ziemi, aby nie popełnić istotnego błędu. Przygotowanie i bieżące zarządzanie projektem szkoleniowym współfinansowanym ze środków EFS, tak by dostarczyć spodziewanych rezultatów i jednocześnie zaspokoić zmienne i z zasady mało elastyczne gusta urzędników nie jest łatwe.

Projekt przygotowany przez firmę DOOR dla Grupy Raben obejmował 285 dni szkoleniowych, adresowanych do prawie dziewięciuset uczestników, głównie menedżerów różnych szczebli, zatrudnionych w licznych, rozsiansych po Polsce oddziałach firmy. Od kierowników zmian w magazynach po członków zarządu.

Pierwsze spotkania przygotowawcze miały miejsce latem 2004 roku. Ostatnie szkolenia odbędą się w maju tego roku. Tak rozległy okres w życiu firmy to pasmo nowych wyzwań zmieniających się priorytetów. W tym czasie dramatycznie zmienił się rynek pracy, nastąpił istotny wzrost gospodarczy, a rynek usług TSL (transport, spedycja, logistyka) przeżywał swoje najlepsze chwile. Zmieniały się też oczekiwania klientów w branży.

W tej sytuacji działania zaplanowane z tak dużym wyprzedzeniem wymagały w trakcie ich trwania ciągłych dostosowań. Administracyjna bezwładność instytucji wdrażającej ograniczała elastyczność projektu. Jak widać ze wstępnych ustaleń uda się dostarczyć spodziewanych wyników i wydać zabudżetowane środki (co z pewnością ucieszy wdrażających). Pytanie jednak, czy wobec nowych wyzwań są to te rezultaty, które zarówno dla rynku pracy w Polsce, instytucji wdrażającej i beneficjenta – Grupy Raben i jej pracowników byłyby najbardziej istotne. Może zasady prowadzenia kolejnych projektów



będą bardziej elastyczne i tym samym pozwolą spodziewać się większego zwrotu z poczynionych - ogromnych przecież – inwestycji. W planowaniu szkoleń dla Grupy Raben starano się trzymać zasady, że nie chodzi tyle o dostarczanie wiedzy, ile o realny wzrost wartości pracownika, jego powodzenie na rynku pracy i przydatność w realizacji celów firmy. To jest możliwe tylko wówczas, gdy informacje poznane na szkoleniu oraz przećwiczone umiejętności są użyteczne w codziennym życiu, w radzeniu sobie z bieżącymi wyzwaniami. Taka wiedza się utrwała i przynosi najlepsze rezultaty dzień po dniu, zachęcając uczestnika do dalszego jej poszerzania.

Wsparcie ze środków EFS pozwoliło natomiast znacznie poszerzyć grupę pracowników, do której adresowane są tego

typu szkolenia. Bardzo rzadko w klasycznych projektach komercyjnych udaje się objąć działaniami tak szeroką reprezentację pracowników, różnych szczebli, jak to się stało w przypadku tego projektu. Ostatnio pojawia się częste pytanie – czy zatem warto korzystać z tych środków? Wydaje się że tak, pod następującymi warunkami: przygotowany projekt będzie odpowiedzią na strategiczne, długofalowe cele firmy i partnerzy zaangażowani we wspólne działania dysponują dużym potencjałem zgromadzonego know-how (szerokie portfolio szkoleń, doświadczenie trenerów, innowacyjne rozwiązania szkoleniowe), aby móc w miarę elastycznie reagować na pojawiające się wyzwania.

Michał Górny  
Project Manager