

Narzędzia wspierające transformację energetyczną

o kadrach w sektorze ciepłowniczym – czyli potrzeby vs rzeczywistość

Nie znamy ani jednego prezesa czy dyrektora firmy z sektora ciepłowniczego, któremu byłoby obojętne jakie kwalifikacje ma jego personel. Każdy chciałby aby były one jak najwyższe i tu się zaczyna problem.

Szkolnictwo zawodowe praktycznie nie istnieje, a nawet w okresie kiedy istniało to szkoły branżowe były w kilku dużych miastach. Poza głównymi centrami, tj. w powiatach była i niestety nadal jest „pustynia” w tym zakresie, a potrzeby są coraz większe. Nie najgorzej było w czasie budowy systemów ciepłowniczych, po prostu wielu pracowników budujących kotłownie, czy elektrociepłownie zostało pracownikami obiektów które budowali. Było to rozwiązanie dla PEC’ów korzystne, bo zyskiwały pracowników doskonale znających obiekt. Ale...czas płynie i w większości pracownicy ci bardzo często są już emerytami, albo niedługo nimi zostaną. Chętni do pracy wykwalifikowani emeryci często pracują, ale każdy wiek ma swoje prawa i nie zawsze kwestie zdrowotne umożliwiają im aktywność taką jak dawniej.

Pół biedy, kiedy to dotyczy pracowników ruchowych, np. palaczy, których można dosyć prosto wyszkolić, a właściwie przyuczyć do zawodu. Zdarza się, że jest to dobry wybór. Jak pokazuje jeden ze znanych nam przykładów, Prezes PEC-u miał kiedyś bardzo dobrego operatora turbin parowych, który był z wykształcenia...piekarzem-ciastkarzem, czy też kierownikiem ruchu który skończył studia z...organizacji turystyki. Jeśli człowiek jest chętny i ma otwartą głowę, ta metoda się sprawdza w praktyce. Jest to jednak półśrodek, który nie zastąpi prawdziwej fachowej edukacji.

Można jeszcze próbować kursów organizowanych przez różne organizacje, których nazw nie chcemy wymieniać, które ogłaszają się że organizują szkolenia NA WSZYSTKO, ale po takim szkoleniu zasadniczo jego absolwent jest nadal dosyć „zielony”, ale ma piękny certyfikat otrzymany po 6~8 „intensywnego szkolenia”. Owszem certyfikat piękny, tylko pożytku dla PEC’u niewiele, ale Państwowa Inspekcja Pracy będzie zadowolona przy kontroli że pracownik jest wykwalifikowany.

Może to efekt numeru PESEL jednego z autorów tego tekstu, ale uważamy, że stosowany kiedyś w energetyce zawodowej system szkolenia na stanowisku pracy i egzaminy wewnętrzne stanowiskowe był całkiem dobry i szkoda że jest już w zaniku. A co zrobić w przypadku pracowników wyższego szczebla, mistrzów, kierowników zmian, kierowników remontu itp.? Tu problem jest znacznie większy, bo na takich stanowiskach wymagany jest pewien poziom wiedzy z zakresu fizyki, chemii, informatyki, zarządzania, a także znajomości języka obcego. Tu szansa na znalezienie kandydata na rynku jest praktycznie zerowa. Jeśli nie uda się przyuczyć do zawodu kandydata „na zakładkę”, który zostanie wyszkolony przez odchodzącego niedługo na emeryturę dotychczasowego kierownika – mamy duży problem.

Współautor artykułu „ćwiczył” to na sobie, bo mający już 72 lata (!?) kierownik ruchu odchodzi, a kandydata na tę funkcję przez 2 lata nie udało się znaleźć. Taki ekspert to na rynku TOWAR DEFICYTOWY. W efekcie współautor publikacji sam musiał wybranego kandydata do zawodu przygotować. Trwało to prawie 3 lata, bo nauka była praktyczna, albo jak mawiają wojskowi było to „rozpoznanie bojem”. Ale nie trzeba żałować poświęconych trzech lat, ponieważ mamy w pełni przygotowanego do zawodu pracownika.

Powstaje jednak pytanie: czy taka jest rola zarządu PEC-u? Wydaje się że nie, ale jaką mamy alternatywę? Może warto skorzystać z zagranicznych przykładów, gdzie jest zbudowany system kształcenia w zakładzie pracy? Jakiś czas temu została zorganizowana próba takiej „elastycznej szkoły zawodowej” na potrzeby energetyki zawodowej, ale program odłożono do lamusa. Może warto do tematu wrócić, tym bardziej że był to temat praktycznie przygotowany do uruchomienia?

Najtrudniejsza sytuacja dotyczy pracowników najwyższego szczebla, tych którzy praktycznie (na polecenie zarządu) zarządzają produkcją ciepła i prądu, organizują przetargi na modernizację źródeł i powinni być „prawa ręką” zarządu. Z naszych analiz wynika, że albo

brakuje ludzi, albo są to pracownicy z bardzo długim stażem, ale w zasadzie jednym zakładzie pracy. W tym drugim przypadku pracownik taki może z zamkniętymi oczami przejść po swojej kotłowni i nie nabić sobie guza, ale jest jedno ryzyko, pracując w jednym zakładzie, często nie zna się lub nie ma możliwości poznać rozwiązań technicznych innych niż te które „ma u siebie”. Jak pokazuje praktyka, nie do końca taki model jest właściwy dla organizacji w okresie transformacji, którą sektor ciepłowniczy przechodzi. Jak wesprzeć funkcjonowanie PEC-ów w takim okresie?

Może dobrym rozwiązaniem byłaby pomoc zdalna, polegająca na tym, że ekspercki podmiot, znający branżę, będzie miał w opcji odpowiedzi na pytania techniczne, formalne i prawne natychmiast drogą elektroniczną, czy poprzez zwykły telefon? Wszystkie raporty wskazują, że rynek pracy się zmienił i teraz mamy rynek pracownika, często to jest kandydat z zagranicy, przebywający w Polsce przez określony czas. Co zrobić w tej sytuacji? Może warto poszukać takiego podmiotu, który jest gotowy taką usługę świadczyć, a co ważniejsze pozwoli działać zarządowi PEC w sposób racjonalny, z pełnym dostępem do wiedzy, rozwiązań i bez zbytniego stresu?

Reasumując, do zległo stanu technicznego wielu kotłowni dodać trzeba brak wykwalifikowanej kadry technicznej i mamy, niestety, twardy orzech do zgryzienia. Pojawia się też dość oczywiste pytanie: jak w takich warunkach dokonać przekształcenia energetyki i ciepłownictwa w zielone i proekologiczne?

Może ktoś już wie?

Opracowanie na podstawie analiz, spotkań, dyskusji przez:

- *Piotr Gołąb – Członek Stowarzyszenia na rzecz efektywności im. prof. Krzysztofa Żmijewskiego*
(ekspert z zakresie ciepłownictwa, energetyki zawodowej i przemysłowej, audytor obiektów energetycznych w zakresie technologii i ekologii, zarządzający ciepłownią gazową o mocy ~35 MW, pierwszą odznaczoną Laurem Ciepłownictwa w historii Izby Gospodarczej Ciepłownictwa Polskiego

- *Rafał Czaja – Prezes Stowarzyszenia na rzecz efektywności im. prof. Krzysztofa Żmijewskiego.*