

Nauka zawodu a dostawcy technologii

Kwestia szkoleń pracowników budzi sporo kontrowersji. Najmilsza teza pochodzi od szefujących autoryzowanym zakładom napraw lakierniczych. Ci, zgodnie powtarzają, na przestrzeżeni ostatnich 30 lat, żadna szkoła techniczna nie wykształciła lakiernika samochodowego, a kadry na potrzeby AZNN kształcą się na podstawie praktycznej nauki zawodu!

Rzeczka bezdyskusyjna jest – a na pewno powinno być – przekroczenie o konieczności słabego podnoszenia kwalifikacji pracowników. Technologia się zmienia. Wyłącza ją też potrzeba rynku, np. przyrost zleceń na niewielkie naprawy blacharsko-lakiernicze i jednocześnie spadek poppy na całocięwe prace, związane z odbudową karoserii i koniecznością przeprowadzenia całocięwych prac lakierniczych. Upadek szkolnictwa technicznego i zawodowego nakładła dziś na właściciela warsztatu niezależnego i kierującego Autoryzowanym Zakładem Napraw Nadwozi (AZNN) konieczność organizacji nauki zawodu we własnym zakresie.

skim dealerem Forda. - Bism wyjazdów do Anglii i Irlandii dostownie opustoszył rynek z wykwalifikowanych lakierników. W okresie tym nie było możliwości pozyskania nowego lakiernika. Wdrożyliśmy wówczas program szkolenia młodych ludzi zupełnie od podziw. Wykorzystując, w formie swoistej kwarantanny, myjnię samochodową, wychowywaliśmy osoby wykazujące zdolności manualne, cechujące się dokładnością w realizacji zadań oraz cierpliwością, a przede wszystkim chęcią do podjęwania nowych wyzwań. Udało się. Z większością z nich podpisaliśmy długoterminowe umowy o pracę na stanowisku pomocników lakiernika.



Lakiernik podczas prac przygotowawczych.

- Poruszony tu problem ze szczegółną siłą, dał się odczuć w środowisku lakierników samochodowych w okresie wzmożzonej emigracji zarobkowej w latach 2007-2008 – przypomina Krzysztof Szach, kierownik Autoryzowanego Zakładu Napraw Nadwozi w firmie Res Motors, która jest rzaszow-

Tracić też powinno przekonanie jednych, że szkolenia organizowane przez koncerny lakiernicze i dostawców takiej technologii są przede wszystkim działaniem marketingowym. Wyższe firm – chodzi tu o napełnienie koniunktury na zakup nowych produktów i usług. Nieistotno polemizować z taką tezą,



Lakiernik podczas pracy w kabynie lakierniczej.



Obsługa Klientki w ROK AZNN.

skoro to koncerny lakiernicze są, w posiadaniu najmnowocześniejszej wiedzy z planszej ręki. Bo też, gdzieś indziej jej niby szukać? O opinie poprosiliśmy osobę, która sioi na czele Rozwoju Produktu i Działu Hurtu Ford Polska.

- Nic złego w tym, że dzięki organizacji szkoleń i sprzedaży technologii, koncerny sprzedają także swój marketing – podkreśla Artur Borasiński, Wholesaler/Develop Product Manager Ford Polska. - W tym konkretnym przypadku korzyść jest obopólna. A zatem, konieczne trzeba podkreślić, że dziś współpracę pomiędzy firmami lakierniczymi a AZNN-ami nie dotyczy jedynie sprzedaży produktu jakim jest lakier. Podstawą jest sprzedaż technologii, a co za tym idzie szkoleń. Jako reprezentant firmy Ford nie chciałbym zostać odebrany jako osoba bezkrytycznie patrząca na warsztaty autoryzowane. Jednakże w tej materii moje stanow-

SZYSTKO DO SERWISÓW OGUMIENIA

www.oponex.pl SKLEP INTERNETOWY



B 340 ELD

C 9000

Alisco

Air-Away

DIGITAL

MONTAŻOWNICE, WYWAŻARKI,
URZĄDZENIA DO POMIARU
GEOMETRII KÓŁ, MATERIAŁY
WULKANIZACYJNE

tel. 076 878-45-38 fax 076 878-69-82

MASZYNY DO PROSTOWANIA FELG, URZĄDZENIA
DO POMIOWANIA KÓŁ, AZOTEM, NAGRZEWNICE
INDUKCYJNE, RADIOWY SYSTEM KONTROLI
CIŚNIENIA I TEMPERATURY W KOLACH, PRASY
WULKANIZACYJNE, KOMPRESORY

bez
zdejmowania
tarcz
z pojazdu!



MBIGS - KOPROTECH

MBIGS - Zakład Chłabiarek
04-687 Warszawa ul. Łucyńskiego 108
tel. 022 647 42 88; fax 022 612 03 46
e-mail: ml.chlabiarek@mbigs.org.pl
www.mbigs.org.pl; www.koprotech.pl



ślone standardy i wymaga od partnerów ścisłego ich przestrzegania. Realizacja zadań kontrolowana jest w okresowych audytach, a ich wypiekanie przekłada się bezpośrednio na efekty finansowe. Standox stale też monitoruje zgodność stosowanej technologii z zaleceniami.

- Każdy z lakierników objęty jest programem szkoleń – przybliża rozmawianie K. Szach. - Część z nich odbywa się w centrum szkoleniowym dostawcy technologii, a część bezpośrednio w naszym warsztacie podczas wizyt techników Standoxa. Osobiście jestem zwolennikiem tej drugiej formy. Po pierwszej, dwudniowy wyjazd (na ogół dwóch) pracowników na szkolenie poza firmę poważnie zaburza cykl produkcyjny, a po drugiej, zawsze towarzyszy temu oba-



- Umowę w zakresie kompleksowej dostawy technologii lakierniczej podpisaliśmy z firmą Standox w lutym 2006 r. – przybliżyła rozwój kontaktów wiceprezes zarządu Res Motors Sp. z o.o. Andrzej Papuziński. - Już pierwszy rok współpracy zaowocował zdobyciem tytułu Debiut Roku 2006, a za wyniki roku 2008 zostaliśmy uhonorowani nagrodą Laur Kontrahenta 2008. W pierwszym kwartale 2010 r. wykonalismy obroty początko-

wo zaplanowane na pięć lat i ze względu na wzorowy przebieg współpracy odnowiliśmy kontrakt na kolejny okres.

Taki status rzeczowskiej lakierni z góry określa liczne zagadnienia, takie jak: poziom wyposażenia technicznego, przeszerzeganie reżimów technologicznych, zgodność z zaleceniami w zakresie BHP oraz slany szkolenia zakogi. Ford ustanawia okre-



Tu system szkoleń wewnętrznych przeprowadzany jest pod codziennym nadzorem doświadczonych lakierników oraz przy współpracy techników Standoxa, którzy co miesiąc organizowali w lakierni dodatkowe szkolenia dla młodej kadry pomocników lakierników.

- Przewiduję, że pentych umiejętności, rozumianych jako osiągnięcie wysokiej wydajności pracy bez szkody dla jej jakości, nowo przyjęci pracownicy nabiorą po 3 do 5 latach praktyki (w zależności od ich indywidualnych predyspozycji) – dodaje K. Szach.

A jak wygląda podejście do nauki zawodu w niezależnych warsztatach? Z naszej sondy, przeprowadzonej w niedużych firmach, wynika, że właściciele z niechęcią przysłania na propozycję szkoleń swych lakierników. Powód? „Dobrze wyszkolony pracownik, stale podnoszący swe umiejętności i nabywający nowoczesną wiedzę na temat technik lakierowania czy organizacji prac lakierni jest dla mojej firmy... zagrożeniem na lokalnym rynku; miałem już powód by tak sądzić: po jednym z takich szkoleń

odeszła mi grupa pracowników – zabrzyli spółkę z konkurencyjnym warsztatem” – to jedna z wypowiedzi. Czy i w jakim zakresie zabezpieczać się przed podobnymi sytuacjami na przyszłość?

- Na pewno warto przeciwdziałać temu tworząc motywujący system wynagradzania, tzw. ścieżki kariery pozwalające na indywidualny, satysfakcjonujący pracownika rozwój oraz sięgać po mechanizm zobowiązujący pracowników do zwrotu kosztów szkoleń w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po ich stronie – podpowiada K. Szach. - Niemniej zadania z tych metod nie daje 100% pewności. Proces budowania kompetentnej, wydajnej i lojalnej zakogi jest podstawą prowadzenia każdej działalności gospodarczej i pewnie ryzyko w tym zakresie musi być wnikliwie kulowane.

Rafał Dobrowolski