

# 1•Workshop GOPP

Dne, 2. februarja 2009, je bil v Primorskem tehnološkem parku četrti Workshop projekta »From social dialogue to global network«.

Tema tega seminarja je bila spoznati metodo GOPP (Goal oriented project planning). Omenjena metoda je zelo dobro poznana in je ena izmed metod samoupravljanja, ki je dala dobre rezultate v primerjavi z ostalimi metodami. Osnovana je predvsem na praktičnem delu in aktivnem sodelovanju s strani udeležencev. Za osnovo jemlje elemente teorije.

Glavni cilj je udeležence dobro naučiti omenjeno metodo, tako da jo bodo sami sposobni prenesti v konkretne situacije dialoga med delavci in delodajalci.

Metoda se opira predvsem na usmerjanje pozornosti delovne skupine točno na določen problem oziroma več nastalih problemov, po načelu prednosti in pomembnosti v danem trenutku.

Ta metoda omogoča aktivno sodelovanje, zahvaljujoč predvsem široki uporabi vizualnih tehnik: z uporabo barvnih kartončkov udeleženci napišejo temo oziroma interpretacijo problema, ki ga zaznajo v tistem trenutku kot pomembnega in primernega. S sedežnim redom v polkrogu in z velikim platnom, postavljenim pred vso skupino, na katerega moderator prilepi različne kartončke, glede na kriterije homogenosti in sorodnosti, ostanejo problemi in ocene vsakega posameznika vedno na vidnem in v centru diskusije. Na tak način se lažje izognemo odtujitvi od samega predmeta diskusije, dvoumnosti glede na to, kaj kdo reče in nesorazmerni delitvi časa med posamezniki. V tem primeru moderator, kot vodja diskusije, usmerja in uveljavlja potrebne procedure, medtem ko so udeleženci »lastniki« samega konteksta. Metoda GOPP prav na tej točki odkriva svoje prednosti oziroma glavne koristi: omogoča vodilen, upravljalni slog v metodi, vendar ne upravljalni v smislu vsebine diskusije, le-ta ostaja namreč vedno odprta in zares demokratična.

Moderator v času diskusije ne posega oziroma naredi to zelo poredko. Njegova naloga je, da spremlja in vodi udeležence ter da v najboljšem možnem in učinkovitem primeru doseže namen, ki ga ima srečanje.

Glavne faze metode GOPP so: analiza akterjev, analiza problema, analiza objektivov, tematsko grupiranje, in/out, projektno planiranje znotraj »Logične sheme«. Vsebine so ves čas dobro vizualizirane in se »premikajo« v skupni sliki. (povezava vzrok-posledica = odnosi znotraj delavne skupine).

V tem Workshopu bo moderator metode sociolog Stefan Moritz, ki prihaja iz Univerze v Frankfurtu.

V prejšnjem Workshopu so udeleženci že zbrali ideje in probleme, ki so razvrščeni v tri glavne sklope:

## **1. IZBOLJŠAVE V INDUSTRIJSKIH ODNOSIH:**

- *fleksibilnost, urnik dela, dogovor med različnimi socialnimi strankami*
- *»utopija«: kako biti neodvisen in hkrati predstavnik, tako podjetnikov kot delavcev v modelu soodločanja*
- *izobraževanje delavcev*
- *katere so prednosti sodelovanja delavcev pri odločitvah v podjetjih*
- *dialog v Evropi je v krizi: kako mu povrniti moč*
- *kako uskladiti urnik dela s prostim časom*

## 2. **SREDNJE MAJHNA PODJETJA:**

- izziv globalizacije
- kako izkoristiti kredite
- internacionalizacija
- najbolj ogrožena v času krize

## 3. **METODA, ETIKA:**

- ustanovitev partnerstev za razvoj
- Evropa danes: Slovenija in Italija skupaj v socialni politiki. Kako si lahko medsebojno pomagajo in sodelujejo med seboj?
- etika: kako nadoknaditi ta bistveni temelj ekonomskega življenja?

Udeleženci Workshopa so bili predstavniki:

- slovenskih in italijanskih sindikatov
- izvedenci na področju regionalnega razvoja
- predstavniki podjetnikov
- svetovalci

Prva razprava je obravnavala kot osrednjo temo prvi zgoraj omenjeni sklop, s katerim bomo poskušali poiskati način, ki bi izboljšal industrijske odnose znotraj podjetja.

Razprava se je začela s konkretnim vprašanjem. S tem vprašanjem metoda GOPP z določeno tehniko usmerja pozornost na vsebino in rešitev problema, ki na ta način omogoča: dosežek maksimalnega rezultata v smislu dialoga med različnimi strankami, najnižjo stopnjo razpršenosti v identificiranju podane vsebine s strani vsakega posameznega udeleženca v dialogu, zelo močno trajno »vizualizacijo«, tako izraženih konceptov kot raznih logičnih prehodov med trenutnim in sledečim dialogom, jednat dialog brez nepotrebnih izgub z »besedičenjem« in z izmikajočimi ter nepomembnimi komentarji.

Pred prehodom na zaključni del, na podlagi katerega se razprava preplete z metodo privolitve in strinjanja oziroma iskanja skupne vizije vsaj osnovnih stvari, se je potrebno ustaviti pri problemih in jih poizkusiti pravilno in čimbolj jasno individualizirati.

Na ta način pridobimo jasen pogled na iskanje rešitve.

Prvo vprašanje je torej sledeče: »Kateri so problemi/ovire, ki otežujejo (ali preprečujejo) sodelovanje pri notranjih odločitvah podjetij oziroma v svetu dela?«

Postavljeno vprašanje se nanaša:

- na probleme nesodelovanja med podjetniki in delavci
- na notranja vprašanja podjetij: kako izboljšati proizvodnjo s časom, osebjem in denarjem, ki je na razpolago.

Vsakega udeleženca se najprej prosi, da napiše na določen kartonček svoje ime. Na ta način je vsem jasno kdo je oseba, ki je izpostavila problem. Tako se lahko med seboj primerjajo ne samo površinsko ( in s pogostimi nesporazumi kot se pogosto dogaja), temveč bolj direktno in osebno. Na ta način imamo ves čas jasno pred očmi »točno« definicijo problema, ki jo je izpostavil sogovornik in ne samo tisto, kar se nam »zdi«, da smo razumeli oziroma tisto česar se »spomnimo« ali smo zaznali. Največkrat je vse to popačeno, zaradi časa, ki je pretekel od začetka predstavitve problema sogovornika do naše obravnave njegovega prispevka oziroma zaradi motenj v ozadju, naše trenutne nepazljivosti, igre »nasprotnosti«, ki nam daje pogosto vedeti nekaj namesto česa drugega in tako dalje.

Z uporabo te metode udeleženci nimajo več možnosti ignorirati sogovornika ali izkoristiti dvoumnosti: vsakdo ima v tem primeru najboljše možne pogoje za jasno razumevanje in hkrati dolžnost prevzeti odgovornost v diskusiji na odprt in pošten način.

Kartončki z napisano (sintetično) vsebino vsakega posameznika so prilepljeni na platno, z namenom, da jih imajo vsi neprestano pred očmi.

Vsakdo »mora« na ta način izraziti svoje mnenje. Vse pride v poštev in se o tem razpravlja. Udeleženci imajo možnost podati natančno razlago, tako da ostali razumejo na kaj točno se nanaša njegov problem.

Prva faza metode GOPP je analiza navedenih problemov s strani udeležencev sodelujočih v dialogu. Z zavedanjem realnega problema je mogoče spoznati, kakšna je realnost, ki nas obkroža ( v tem primeru ni prisoten zunanji ekspert, ki bi določil, kateri so realni problemi podjetja, ampak so prav udeleženci tisti, ki interpretirajo aktualne probleme, s katerimi se dnevno soočajo).

S temi fazami se pride posledično do dialoga, s poudarkom na tem, da ni nujno potrebno, da so vsi vedno v soglasju.

Problemi predstavljeni v času Workshopa:

- *vsi bi radi vedeli vse in bili eksperti na vseh področjih, izguba časa. Sinteza: znati si vzeti potreben čas, ki je potreben, da se pride do rešitve.*

- *med samimi sindikati ni sindikalne demokracije. Sinteza: delitev med njimi. Posledica: izguba moči sindikata.*

- *ne da bi vedeli za realne probleme podjetja, med sindikati ni možnosti dogovora, ki bi kasneje prešel k določeni obliki sodelovanja ali soodločanja. Sinteza: vedeti kateri so realni problemi podjetja.*

- *neupoštevanje zakonskih predpisov s strani delodajalcev. Delavci so vedno »kaznovani« ob nespoštovanju pravil pogodbe, medtem ko delodajalci nikoli. Sinteza: vsi bi se morali držati zakonskih določil in biti ob njihovi kršitvi ustrezno sankcionirani. Boriti se proti nekaznovanju.*

- *nizka stopnja medsebojnega poznavanja in zaupanja (teorija iger). Sinteza: pomanjkanje zaupanja.*

Med razpravo so prišli na dan novi problemi, pri katerih sta se soočila dva slovenska sindikata, sindikata podjetij. Prvi so potožili, da jim nikakor ni omogočeno soočenje z odgovornimi v podjetju. V tem primeru je bilo govora o točno določenih podjetjih, ki so trenutno v fazi likvidacije, kjer niti najmočnejši sindikati nimajo moči in možnosti, da bi se borili za pravice podjetja. Obenem tudi sami tvegajo odpoved. Drugi se, kljub obžalovanju, z njimi niso strinjali in jim očitali takojšnjo predajo. Ni se jim zdelo prav, da se sploh niso poskusili boriti za svoje pravice z vsemi sredstvi, ki so jih imeli na razpolago. Prvi so bili sindikalisti, ki so prihajali z vzhodne strani Slovenije, medtem kot drugi izhajajo iz zahodnega dela.

Sočasno se je vnela dodatna razprava, ki je vključevala predstavnike podjetij, sindikatov in delavcev. Delavci so očitali odgovornim, da gledajo samo na profit, ne da bi pri tem upoštevali delovne pogoje in pravice delavcev. V tem primeru, po njihovi presoji, delodajalci nimajo interesa oziroma pozabljajo na sodelovanje s sindikati. Po drugi strani, delodajalci očitajo delavcem, da jih zanima samo to, kako bi čim manj delali in obenem čim več zaslužili. Pri omenjeni razpravi je že razvidna povezava s še eno tematiko, ki bo prišla v obravnavo v naslednjih Workshopih, to je predmet etike.

Obe razpravi dajejo slutiti, da podjetja delavcem ne priznavajo njihove dejanske vrednosti in reprezentacije, ki bi jo morali imeti kot tehnološko usposobljeno osebje. Na ta način se povečuje razdalja med delavci in odgovornimi v podjetju.

Ob zaključku smo se prepričali, da je v bistvu največji problem znotraj podjetij prav dialog. Zainteresirani imajo težave z medsebojnim razumevanjem. Razlog je v medkulturni raznolikosti, vzgoji in izobrazbi, kot tudi pomanjkanju volje in želje, da bi si vzeli čas, ki je potreben, da bi skupaj poiskali primeren način, ki bi omogočil možnost medsebojne komunikacije.

#### *Zaključek:*

Prednosti metode, ki smo jih zasledili med potekom Workshopa:

- vsi so prišli do besede, nihče ni bil neaktiven med razpravo. Vsak je lahko izrazil svoje mnenje z možnostjo soočenja med sogovorniki. Vsi so morali dati svoj prispevek in ne samo čakati, da bi nekdo drug to storil namesto njih;
- vse kar je bilo povedano, je bilo vedno dobro izpostavljeno. Na ta način ni bilo možno ignorirati določenega problema;
- ob koncu Workshopa so vsi zapustili seminar zadovoljni, z namenom, da se udeležijo tudi naslednjih Workshopov, na katerih bomo nadaljevali zgoraj začeto. Zaradi pomanjkanja časa namreč ni bilo mogoče obravnavati vseh izpostavljenih prispevkov.