



# Innowacyjność, to nie tylko IT

Celem realizowanego w Trójmieście projektu „EUROSTER” było podniesienie zdolności adaptacyjnych firm i pracowników przemysłu okrętowego. Jednym z głównych rezultatów tego przedsięwzięcia jest symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia. Narzędzie to pozwala na przeprowadzenie rachunku zysków i strat oraz analizy szans i zagrożeń związanych z zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia. W wyniku wykorzystania symulatora można między innymi uelastyczyć sposób zarządzania zasobami ludzkimi w firmie, opracować ulepszone ścieżki karier zawodowych pracowników, stosować odpowiednie wsparcie szkoleniowe i doradcze, planować, weryfikować i negocjować warunki zatrudnienia, a w rezultacie zwiększyć efektywność pracy.

O innowacyjności w działaniach Partnerstwa rozmawiamy z dr **Marzenną Czerwińską** z Gdańskiej Akademii Bankowej, kierownikiem projektu „EUROSTER”.

**Które z rozwiązań wypracowanych w ramach projektu EUROSTER oceniłaby Pani jako innowacyjne?**

Na pewno nasz symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia. Dotychczas na rynku były dostępne kalkulatory wynagrodzeń. Pozwalały one zorientować się jak wysokie będą nasze zarobki, jeżeli na przykład podpiszemy umowę o pracę, a jakie wówczas, gdy będziemy współpracować z firmą na zasadzie samozatrudnienia. Ale wiadomo przecież, że pieniądze to nie wszystko. Warto bowiem zwrócić też uwagę na to, jaka będzie w przyszłości nasza emerytura, opieka zdrowotna, świadczenia socjalne. Konstruując nasz symulator chcieliśmy poddać jego analizie jak najwięcej aspektów związanych z zatrudnieniem. Innowacyjnością naszego narzędzia jest więc jego kompleksowość spojrzenia na elastyczne zatrudnienie, a jednocześnie łatwość obsługi.

**Innowacyjność nie musi być związana z zastosowaniem narzędzi IT...**

Oczywiście, dlatego można mówić o innowacyjności różnych innych naszych działań, choć nie były one wspierane nowoczesnymi technologiami.

**Na przykład?**

Innowacją jest na pewno to, że udało nam się w ramach naszego Partnerstwa doprowadzić do takiej sytuacji, że nie ma wielkiego rozdźwięku pomiędzy sektorem nauki i praktyki. Działy u nas grupy robocze, w skład których wchodziłi przedstawiciele różnych środowisk. O ile początkowo grupy „praktyków” podchodziły z dużą rezerwą do środowisk naukowych, to z czasem udało nam się te opory pokonać. Myślę, że w tej

chwili jest znacznie większa otwartość obu stron na różne pomysły. Bardzo ciekawym dla mnie doświadczeniem płynącym z tego projektu były relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem reprezentowanym przez Związek Zawodowy. Na szczęście poszliśmy w takim kierunku, że połączyliśmy w Partnerstwie Związek Zawodowy Stoczni Gdańskiej z pracodawcą – Stoczną Gdynia. Było to taktyczne posunięcie, ale sprawdziło się. To też w pewnym stopniu było innowacyjnym sposobem realizowania takiego dużego i trudnego projektu. Na pewno innowacyjny jest też stworzony przez nas podręcznik BHP dla pracowników przemysłu okrętowego. Jest to szerokie spojrzenie na kulturę BHP w stoczniach.

**Innowacyjny może być też model partnerstwa ponadnarodowego...**

Rzeczywiście. W sposób naturalny skłaniał się ku Finom, ponieważ było to w zasadzie jedyne partnerstwo działające w obszarze przemysłu okrętowego. Finowie zresztą podobnie jak my skonfigurowali swoje Partnerstwo. Również włączyli do niego wyższą uczelnię, instytucję zajmującą się kształceniem ustawicznym i stoczną. Jeśli chodzi o Francuzów, to z nazwy ich Partnerstwa wywnioskowaliśmy, że mają coś wspólnego z morzem, natomiast okazało się, że działają w Temacie A, są bardziej ukierunkowani na kwestie społeczne, na budowę małych statków do żeglugi przybrzeżnej, co miało aktywizować zawodowo ludzi z obszarów o dużym poziomie bezrobocia, a na dodatek ulokowani są na Gwadelupie. I choć wyglądało na to, że jesteśmy nawzajem dla siebie nieco egzotyczni, to jednak efektem naszej współpracy jest ciekawe opracowanie, w którym pokazujemy w jak różny sposób można myśleć o przemyśle okrętowym.